



NITERÓI
SEMPRE À FRENTE



Fundação Estatal de Saúde
de Niterói - FeSaúde

PROGRAMA DE
INTEGRIDADE PREVINE
FESAÚDE

JUNHO 2021

SUMÁRIO

01. APRESENTAÇÃO	4
02. PLANO DE GERENCIAMENTO DE RISCOS	6
03. CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA	20
04. POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO	43
05. POLÍTICA DA GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS	59
06. COMITÊ DE CONDUTA ÉTICA	71
07. POLÍTICA DE RISCOS NOS PROCESSOS DE PAGAMENTO	78

ANEXOS

- I- TERMO DE CIÊNCIA E COMPROMISSO**
- II- PLANILHA DE AÇÃO DE RISCOS ASSOCIADOS – PLANO DE INTEGRIDADE – PREVINE**

NITERÓI

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Escala de Impacto e Probabilidade de riscos da FeSaúde

Quadro 2 - Matriz Impacto e Probabilidade de riscos da FeSaúde

Quadro 3 – Nível de Risco e critérios de priorização para o seu tratamento

Quadro 4 – Demonstrativo do Eventos de riscos da FeSaúde, seus processos, causas, níveis de gravidade, impactos, probabilidades de acontecer, consequências, ações de mitigação e responsáveis

Quadro 5 – Linhas de Defesa dos Riscos à Instituição

Quadro 6 - Punições, suas gravidades, tipos de desconformidades, medidas disciplinares e modalidades de aplicação

Quadro 7 – Desvios de condutas e autoridades competentes a serem comunicados

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Estrutura de Governança da FeSaúde

Figura 2- Fluxo de apuração de denúncias

01. APRESENTAÇÃO

A sociedade atual exige um novo perfil da Administração Pública, por intermédio de uma boa governança na qual se requer a existência de Programas de Integridade, com a promoção de valores éticos que orientem a sua atividade, sendo o *Compliance* um instrumento de gestão visando auxiliar na construção de procedimentos e processos que evitem condutas indesejadas, entre elas a corrupção.

Assim, o Programa de Integridade é este conjunto de medidas ora apresentado que a FeSaúde irá disseminar no dia a dia, por meio de abordagem positiva, que é a promoção da integridade dentro da Fundação, com a construção de uma marca de orgulho nos próprios funcionários e diretores. Em segundo lugar, e não menos importante o Programa de Integridade da FeSaúde nasce também para prevenir, mas não é somente prevenir, caso a prevenção seja ultrapassada caberá a investigação. E, nesse aspecto também protegemos o risco reputacional. Busca-se, com esse programa uma maior organização e instrumentalização para um monitoramento adequado por parte da própria administração visando a identificação de desvios com maior facilidade sem, contudo, transformar o *Compliance* em uma organização punitiva, mas capaz de adequar a instituição às diversas legislações já existentes como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável do Pacto Global.

De toda forma, fazer valer direitos é mais, muito mais, do que criar um Programa de Integridade. É defender uma visão do mundo. É tentar enxergar e, após firmar uma consciência, argumentar do ponto de vista dos cidadãos.

O presente trabalho foi revisto para atender aos ditames da Lei Municipal de Niterói nº 3.466/2020 que institui a Política de Integridade e Compliance municipal e, os Decretos Municipais nº 13.980/2021 que regulamentou o Comitê de Integridade e Compliance e nº 13.877/2021, que regulamenta o Plano de Integridade do Município de Niterói, bem como as ações relacionadas à Matriz de Riscos da FeSaúde que busca assegurar a sua implementação nos anos de 2021 e 2020.

Por isso, nada melhor do que finalizar a apresentação lembrando uma fala de Darcy Ribeiro no filme Utopia e Barbárie: *“Sou um homem de causas. Vivi sempre pregando, lutando, como um cruzado, pelas causas que comovem. Elas são muitas, demais: a salvação dos índios, a escolarização das crianças, a reforma agrária, o socialismo em liberdade, a universidade necessária. Na verdade somei mais fracassos que vitórias em minhas lutas, mas isso não importa. Horrível seria ter ficado ao lado dos que venceram nessas batalhas.”*

2- PLANO DE GERENCIAMENTO DE RISCOS

SUMÁRIO

01. INTRODUÇÃO

02. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

03. METODOLOGIA UTILIZADA PARA O GERENCIAMENTO DE RISCOS

04. MAPEAMENTO DOS RISCOS

05. BENEFÍCIOS ESPERADOS

06. CONCLUSÃO SOBRE A MATRIZ DE RISCOS

07. REFERÊNCIAS

01. INTRODUÇÃO

A Fundação Estatal de Saúde de Niterói, designada pelo termo FeSaúde, foi instituída pelo Município de Niterói, conforme autorização prevista na Lei Municipal nº 3.133 de 13 de abril de 2015.

A Fundação, é integrante do Sistema Único de Saúde e possui prazo de duração indeterminado, sendo uma entidade jurídica sem fins lucrativos econômicos, de interesse coletivo e de utilidade pública e goza de autonomia gerencial, patrimonial, financeira, ficando sujeita ao regime jurídico próprio das entidades privadas sem fins econômicos de assistência social quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas, tributários e fiscais.

A instituição possui natureza jurídica definida como Fundação Pública de Direito Privado, integra a Administração Indireta do Município de Niterói e vincula-se à Secretaria Municipal de Saúde, incorporada ao Sistema Único de Saúde, nos termos da Lei nº 8.080/1990 e Decreto nº 7.508/2012 e tem firmado Contrato de Gestão nº 001/2020 como parceira do Município de Niterói na gestão do Sistema Único de Saúde para contribuir na melhoria da qualidade de vida da sociedade.

No entanto, a pandemia do novo Coronavírus acarretou o adiamento da conclusão do Concurso Público Edital 001/20, essencial para a assunção das unidades básicas de saúde, alterando desta forma o cronograma de ações previsto no CG nº 001/2020. Todavia, tal fato não impediu o andamento de diversas outras ações de estruturação e integração da FeSaúde no SUS Municipal conforme o Contrato de Gestão, dentre elas ações internas e estruturantes para a efetividade e eficiência das atividades fins.

Assim, com base nas diretrizes do Contrato de Gestão da FeSaúde, foi elaborado no ano de 2020 o seu planejamento estratégico, projetando um ciclo para o quadriênio 2020-2024, construindo um instrumento de gestão, alinhado ao Plano Municipal de Saúde e demais instrumentos de gestão da Prefeitura Municipal de Niterói.

Dessa forma, a necessidade de implantar e disseminar o referencial estratégico como cultura institucional precisa alinhar-se a identificação, avaliação e tratamentos dos riscos que possam

afetar o desenvolvimento dos objetivos estratégicos estabelecidos, assim como a identificação de oportunidades que atuem positivamente na consecução desses objetivos.

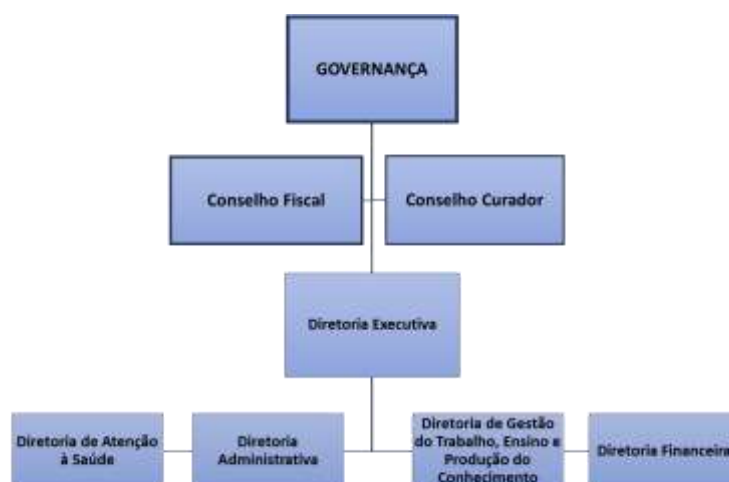
Como uma das ações estratégicas, a FeSaúde em acordo com sua Diretoria Executiva criou o Comitê da Qualidade e Segurança do Paciente da FeSaúde, órgão deliberativo, normativo, de assessoramento e de representação nos assuntos de qualidade da gestão pública. Entre as matérias a serem tratadas no Comitê esta a criação do Grupo de Trabalho, aprovado em reunião da Diretoria Executiva de 05 de novembro de 2020 e responsável por desenvolver o presente Plano de Gerenciamento de Riscos da instituição a partir de uma matriz sistêmica de risco

Ocorre que, em janeiro de 2021, a FeSaúde estabeleceu como meta dos 100 dias a elaboração de seu plano de gerenciamento de riscos, inicialmente com foco nas licitações, contratações e aquisições, no entanto, considerando a piora do quadro epidemiológico e a manutenção do adiamento do Concurso Público, as metas do contrato foram revistas para um cenário de transição e revisão de seu Contrato de Gestão. Dessa forma, durante o período de 100 dias foi elaborada uma matriz inicial para os riscos da instituição utilizando como referencial teórico a ISO NBR 37001/2019 com foco na gestão anti suborno e na ISO NBR 31000/2018, que trata da gestão de riscos e Plano Referencial de Combate à Fraude e Corrupção do Tribunal de Contas da União.

02. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

A governança da Fundação é constituída por suas Diretorias e estruturas de supervisão, administração e fiscalização, que estão descritas em seu Estatuto. Sendo assim, esta composta por seu Conselho Curador, órgão deliberativo de direção superior, consultivo, de supervisão, controle e fiscalização; Diretoria Executiva, órgão de direção subordinada e de administração superior, composta por profissionais de notório conhecimento em saúde pública e administração, contratados com a finalidade de realizar a gestão técnica, patrimonial, financeira, administrativa e operacional da FeSaúde e, o Conselho Fiscal, órgão de fiscalização da gestão.

Figura 1- Estrutura de Governança da FeSaúde



03. METODOLOGIA UTILIZADA PARA O GERENCIAMENTO DE RISCOS

Considerando que o processo de gerenciamento de riscos se encontra em estágio inicial de implantação no âmbito da FeSaúde, tendo sido publicada há menos de um ano a Política de Integridade, Riscos e Controles, assim por ser recente a criação de Grupo de Trabalho para elaborar o mapeamento dos riscos, é necessário de que esse Grupo realize o processo de identificação e avaliação de risco de um segmento da instituição.

Assim, como etapa inicial, optou-se por identificar os riscos referentes à corrupção, fraude e suborno atendendo desta forma a Organização da Nações Unidas (ONU) que estabeleceu a Agenda 2030, que incluiu os Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis. O objetivo 16.5 dispõe que “reduzir substancialmente a corrupção e o suborno em todas as suas formas” é uma meta global.

Importante mencionar, neste cenário, que o Programa de Integridade da FeSaúde conta com uma Política específica anticorrupção que faz parte integrante deste documento e de uma política de

avaliação de terceiros.

Após a delimitação do objeto do trabalho desempenhado pelo Grupo de Trabalho, cabe destacar que o gerenciamento de riscos permite ações contínuas de planejamento, organização e controle dos recursos relacionados aos riscos de fraude e corrupção, operacional, tecnologia da informação, patrimonial e legal, em uma perspectiva atual e futura.

A Gestão de Riscos deve conter a identificação e a análise dos principais riscos, consistindo na compreensão da natureza e determinação do nível de risco, que corresponde à combinação do impacto e de suas probabilidades que possam comprometer a efetividade da contratação, bem como o alcance dos resultados pretendidos.

Para cada risco identificado, define-se: a probabilidade de ocorrência dos eventos, os possíveis danos e impacto caso o risco ocorra, possíveis ações preventivas e de contingência (respostas aos riscos), a identificação de responsáveis pelas ações, bem como o registro e o acompanhamento das ações de tratamento dos riscos.

O gerenciamento de riscos permite ações contínuas de planejamento, organização e controle dos recursos relacionados aos riscos de fraude e corrupção, operacional, tecnologia da informação, patrimonial e legal.

O risco é uma função tanto da probabilidade como da medida das consequências. Desse modo, o nível do risco é expresso pela combinação da probabilidade de ocorrência do evento e das consequências resultantes no caso de materialização do evento, ou seja, do impacto nos objetivos

O Mapa de Gerenciamento de Riscos apresenta a identificação e a análise dos principais riscos, consistindo na compreensão da natureza e determinação do nível de risco, que corresponde à combinação do impacto e de suas probabilidades que possam comprometer a efetividade da contratação, bem como o alcance dos resultados pretendidos.

Para cada risco identificado, define-se: a probabilidade de ocorrência dos eventos, os possíveis danos e impacto caso o risco ocorra, possíveis ações preventivas e de contingência (respostas aos

riscos), a identificação de responsáveis pelas ações, bem como o registro e o acompanhamento das ações de tratamento dos riscos.

O quadro a seguir apresenta a Matriz Probabilidade x Impacto, instrumento de apoio para a definição dos critérios de classificação do nível de risco adaptado para FeSaúde.

Quadro 1 – Escala de Impacto e Probabilidade de riscos da FeSaúde

ESCALA DE IMPACTO (1 a 5)
1 - muito baixo : compromete minimamente o atingimento do objetivo; para fins práticos, não altera o alcance do objetivo/resultados.
2- baixo : compromete em alguma medida o alcance do objetivo, mas não impede o alcance da maior parte do objetivo/resultados.
3- médio : compromete razoavelmente o alcance do objetivo/resultados.
4- alto : compromete a maior parte do atingimento do objetivo/resultados.
5- muito alto : compromete totalmente ou quase totalmente o atingimento do objetivo/resultados.
ESCALA DE PROBABILIDADE (1 a 5):
1- raro : acontece apenas em situações excepcionais. Não há histórico conhecido do evento ou não há indícios que sinalizem sua ocorrência.
2- pouco provável : o histórico conhecido aponta para baixa frequência de ocorrência no prazo associado ao objetivo.
3 - provável : repete-se com frequência razoável no prazo associado ao objetivo ou há indícios que possa ocorrer nesse horizonte.

4 - **muito provável**: repete-se com elevada frequência no prazo associado ao objetivo ou há muitos indícios que ocorrerá nesse horizonte.

5 - **praticamente certo**: ocorrência quase garantida no prazo associado ao objetivo

Fonte: Adaptado do Tribunal de Contas da União. Referencial básico de gestão de riscos/ Tribunal de Contas da União. – Brasília :TCU, Secretaria Geral de Controle Externo (Segecex), 2018.

Quadro 2 - Matriz Impacto e Probabilidade de riscos da FeSaúde

AVALIAÇÃO DO RISCO		PROBABILIDADE				
		1 - RARO	2 IMPROVÁVEL	3 POSSÍVEL	4 PROVÁVEL	5 QUASE CERTO
IMPACTO	5 MUITO ALTO	6	7	8	9	10
	4 ALTO	5	6	7	8	9
	3 MÉDIO	4	5	6	7	8
	2 BAIXO	3	4	5	6	7
	1 MUITO BAIXO	2	3	4	5	6

Fonte: Adaptado do Tribunal de Contas da União. Referencial básico de gestão de riscos/ Tribunal de Contas da União. – Brasília :TCU, Secretaria Geral de Controle Externo (Segecex), 2018.

Quadro 3 – Nível de Risco e critérios de priorização para o seu tratamento

NÍVEL DE RISCO CRITÉRIOS PARA PRIORIZAÇÃO E TRATAMENTO DE RISCOS	
	Alto: Deve comunicado a governança para implementação de plano de contingência imediato
	Atenção além do tolerado: Deve ser comunicado a governança para monitoramento e implementação de ações
	Médio: Requer monitoramento e controle específico para redução do risco
	Baixo: Tolerado mas avaliar os níveis de controle

Fonte: Adaptado do Tribunal de Contas da União. Referencial básico de gestão de riscos/ Tribunal de Contas da União. – Brasília :TCU, Secretaria Geral de Controle Externo (Segecex), 2018.

Desta forma, o gerenciamento de riscos deve abranger as seguintes etapas:

I - identificação de riscos, que deverá ser realizada em um primeiro momento pelo Grupo de Trabalho, contendo: a) reconhecimento e descrição dos riscos aos quais a FeSaúde está exposta, e as principais causas e efeitos; e b) classificação por seu tipo e natureza, de maneira promover um entendimento comum dos riscos entre todas as áreas da FeSaúde;

II – análise qualitativa de sua probabilidade e impacto visando à definição dos atributos a serem utilizados na priorização das ações de avaliação de riscos;

III – avaliação de riscos, contendo: a) controles existentes devidamente identificados, apurando-se assim, os riscos residuais; b) identificação priorizada dos riscos, levando-se em consideração os seguintes aspectos: 1. as medidas de probabilidade e severidade apuradas na fase de análise; 2. os objetivos institucionais aos quais estão relacionados; e 3. custos e complexidade de implementação dos controles necessários para tratamento. c) a seleção dos riscos a serem tratados deve levar em consideração os níveis de prioridade apurados.

IV – tratamento de riscos, devendo: a) definir o tratamento que será dado aos riscos e como esses devem ser monitorados e comunicados às partes envolvidas; e b) tratar os riscos consiste em decidir entre evitá-los, mitigá-los (definição de planos de ação e controles internos), compartilhá-los ou aceitá-los.

V - monitoramento dos riscos;

VI - comunicação dos riscos; e

VII - melhoria contínua do processo de gestão de risco

04. MAPEAMENTO DOS RISCOS

O mapeamento de riscos foi realizado de acordo com as metodologias de gerenciamento de riscos citadas acima, e considerando as avaliações realizadas pelo Grupo de Trabalho citado no

presente relatório, os seis eventos de riscos abaixo foram classificados como os mais importantes, neste momento, para atender à ISO 37000 e o objetivo 16.5 da ODS da ONU.

Quadro 4 – Demonstrativo do Eventos de riscos da FeSaúde, seus processos, causas, níveis de gravidade, impactos, probabilidades de acontecer, consequências, ações de mitigação e responsáveis

PROCESSO	CAUSA	EVENTO DE RISCO	CONSEQUÊNCIA	IMPACTO	PROBABILIDADE	NÍVEL DE RISCO	AÇÃO DE MITIGAÇÃO/CONTENÇÃO	RESPONSÁVEL
FOLHA DE PAGAMENTO	Ausência de ERP; falha nas linhas de defesa; falha no fluxo dos controles internos;	Manipulação de dados na Folha de Pagamento	Pagamentos a colaboradores não autorizados; pagamentos irregulares de gratificações/adicionais/benefícios; pagamentos de valores devidos a maior ou a menor. Dano ao erário público Responsabilização e multa ao ordenador de despesas	5	3	8	Contratar e utilizar sistema de ERP; importação dos dados produzidos no sistema informatizado e geração de arquivos digitais para envio à instituição financeira; Três linhas de defesa - utilizar planilhas e outros instrumentos de checagem de informações por diferentes níveis de competências (DTEC/DFIN/GTES/GCONT/Controle Interno/Conselho Fiscal); treinar periodicamente no programa de integridade.	Comitê da Qualidade e Segurança do Paciente da FeSaúde
VERBA SUPLEMENTAR DE SAÚDE/ADIANTAMENTO	Não aplicabilidade das normas previstas na Lei Federal 4.320/64, Lei Municipal 44/75 e Decreto 12.523/2017	Desvio na aplicação de recursos destinado a pagamento de despesas miúdas (Adiantamento/Verba Suplementar)	Dano ao erário público, malversação de verbas públicas	3	2	5	Elaborar de instrumento próprio para utilização dos recursos por meio de Cartão Corporativo; Capacitar dos agentes detentores dos recursos de Adiantamento ou Verba Suplementar de Saúde.	Comitê da Qualidade e Segurança do Paciente da FeSaúde
PROCESSO DE PAGAMENTO	Ausência na aplicação da Gestão por Fluxo de Caixa; não aplicação dos protocolos de processo de fluxo de pagamento; deficiência na Gestão dos Contratos.	Não observância da Ordem Cronológica	Infração ao regimento legal; responsabilização e multa para o Ordenador de Despesa	5	5	10	Cumprir o Protocolo de procedimento do fluxo de pagamento (Resolução DEX); Executar a Gestão por Fluxo de Caixa; Contratar e utilizar sistema de ERP; Três linhas de defesa - (DADM/DFIN/Controle Interno/Conselho Fiscal); treinar periodicamente no programa de integridade.	Comitê da Qualidade e Segurança do Paciente da FeSaúde
PROCESSO DE PAGAMENTO	Deficiência na Gestão dos Contratos; falta de diligência do fiscal e do gestor do contrato; Não cumprimento de protocolo de processo de fluxo de trabalho; problemas com a documentação; Falta de clareza nos contratos das condições do pagamento.	Atraso na tramitação do processo de pagamento para DFIN	Utilização de cláusula de rescisão por parte da contratada; não prorrogação de contratos importantes; prejuízo ao equilíbrio econômico-financeiro do contrato; deixar de efetuar o registro contábil do provisionamento da despesa, das retenções tributárias, da apropriação de imobilizados, intangíveis, depreciação, amortização e etc. Não observância da Ordem Cronológica	5	5	10	Utilizar os protocolos de procedimento do fluxo de pagamento (Resolução Diretoria Executiva); Sistematizar a escolha técnica dos fiscais do contrato; capacitar os fiscais e gestores dos contratos; Rever às cláusulas contratuais referente ao pagamento, aquisição e adoção de sistema de controle. treinar periodicamente no programa de integridade.	Comitê da Qualidade e Segurança do Paciente da FeSaúde
PROCESSO DE PAGAMENTO	Ausência de ERP; falha nas linhas de defesa; falha no fluxo dos controles internos;	Manipulação de dados de pagamento à prestadores	Pagamentos à prestadores não autorizados; pagamentos de valores devidos a maior ou a menor. Dano ao erário público Responsabilização e multa ao ordenador de despesas	5	3	8	Contratar e utilizar sistema de ERP; importar os dados produzidos no sistema informatizado e geração de arquivos digitais para envio à instituição financeira; Três linhas de defesa - utilização de planilhas e outros instrumentos de checagem de informações por diferentes níveis de competências (DADM/DFIN/GTES/GCONT/Controle Interno/Conselho Fiscal); treinar periodicamente no programa de integridade.	Comitê da Qualidade e Segurança do Paciente da FeSaúde
CONTABILIZAÇÃO	Ausência de sistema de ERP; interpretação ilegal da legislação contábil.	Fraude em lançamentos contábeis	Fragilidade na produção de informações contábeis fidedignas e confiáveis; produção de demonstrativos financeiros fraudulentos; desaprovação dos relatórios contábeis pelas entidades auditoras e fiscalizadoras; Infração ao regimento legal;	5	5	10	Contratar e utilizar sistema de ERP; Auditoria interna e externa, capacitar permanente da área técnica especializada; treinar periodicamente no programa de integridade.	Comitê da Qualidade e Segurança do Paciente da FeSaúde
SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO	Falta de conscientização sobre segurança e privacidade de dados e informação	Vazamento na privacidade de dados e informações internas da instituição	Insegurança e fragilidade nos processos, rotinas e atividades profissionais com exposição de informações internas da instituição com prejuízo a imagem	4	1	5	Conscientizar sobre a cultura de Segurança e Privacidade de Dados/Informação, e disseminar para todos os empregados/fornecedores - Definir o Programa de Conscientização ou Política de Segurança da Informação no âmbito da FeSaúde e Treinar no Programa de Integridade	Comitê da Qualidade e Segurança do Paciente da FeSaúde
PATRIMÔNIO	Ausência de controle	Furto de equipamentos de informática	Dano ao erário público	4	3	7	Identificar e elaborar ferramentas necessárias para o controle e monitoramento do uso e disponibilidade de equipamentos de informática geridos pela FeSaúde.	Comitê da Qualidade e Segurança do Paciente da FeSaúde
GESTÃO DE PESSOAS	Ausência de critérios objetivos para ocupação de cargos/funções comissionadas	Aumento da exposição ao risco de nepotismo e conflito de interesses e dano	Dano a imagem da instituição e notificação por órgãos de controle externo, infração de legislação Federal e Municipal	3	2	5	Adquirir sistema de controle para verificação de situação relacionadas a nepotismo, conflito de interesses e eventuais penalidades vedadas por legislação.	Comitê da Qualidade e Segurança do Paciente da FeSaúde
AQUISIÇÕES E SERVIÇOS	Vínculo entre licitante e servidor; licitantes com endereço ou telefone comum; vínculo societário entre os licitantes.	Ferir os princípios da impessoalidade, da isonomia e da proposta mais favorável, etc.	Fraude, dano ao erário, responsabilização e multa	5	3	8	Treinar no programa de integridade; Capacitar nas normas e processos de trabalhos; Adquirir sistema para controle antifraude	Comitê da Qualidade e Segurança do Paciente da FeSaúde
AQUISIÇÕES E SERVIÇOS	Termo de Referência com critérios direcionado para aquisição determinada marca ou fornecedor	Processo licitatório e/ou de aquisição direcionados; Ferir os princípios da legislação	Fraude, dano ao erário, responsabilização e multa	5	3	8	Treinar no programa de integridade; Capacitar normas e processos de trabalhos; Segregar funções durante o processo de aquisições	Comitê da Qualidade e Segurança do Paciente da FeSaúde
AQUISIÇÕES E SERVIÇOS	Má condução na pesquisa de preços	Superfaturamento/sobrepreço/valor inexequível	Fraude, dano ao erário, responsabilização e multa, comprometimento do planejamento de compras e serviços	5	3	8	Treinar no programa de integridade; Capacitar normas e processos de trabalhos; Observância do Decreto Municipal nº12.517/2017	Comitê da Qualidade e Segurança do Paciente da FeSaúde

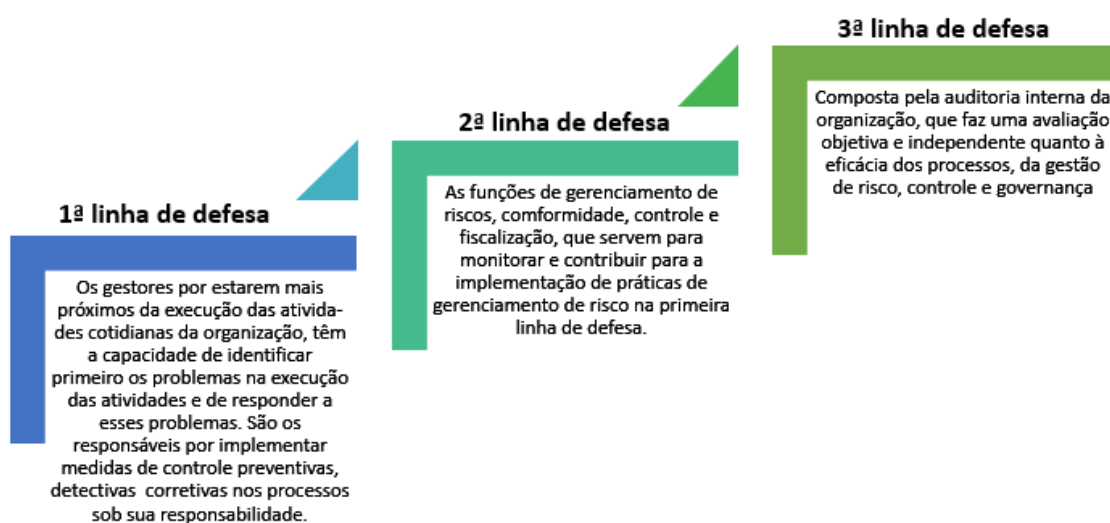
05. BENEFÍCIOS ESPERADOS

Considerando que a matriz elaborada teve o objetivo de atender a meta de 100 dias com ações voltadas à gestão de riscos, que ainda se encontra em estágio preliminar, os benefícios esperados são no sentido de adicionar valor e melhorar as operações da Fundação para o alcance de seus objetivos. Dessa forma, busca a eficácia dos processos de gerenciamento de riscos, dos controles e da governança, por meio da promoção à prevenção, à detecção e à investigação de fraudes praticadas por agentes públicos ou privados na utilização de recursos públicos.

Por todo o exposto, o Grupo de Trabalho continuará a exercer suas atividades: 1. Procedendo à avaliação de fraude e corrupção, bem como os riscos operacionais que podem interferir no cumprimento dos objetivos institucionais, utilizando-se dos resultados obtidos no mapeamento de riscos. 2. Cabendo ainda, ser utilizada a Matriz de *Due Diligence* nas contratações da FeSaúde.

A FeSaúde está estruturada no modelo das Três Linhas de Defesa, forma simples e eficaz de melhorar a comunicação do gerenciamento de riscos e controle, por meio do esclarecimento dos papéis e responsabilidades essenciais.

Quadro 5 – Linhas de Defesa dos Riscos à Instituição



06. CONCLUSÃO SOBRE A MATRIZ DE RISCOS

Ao longo deste trabalho, procurou-se abordar os principais riscos relacionados à fraude e corrupção em licitações e contratos, segurança da informação e processos de pagamento, apresentando aspectos práticos para facilitar a implementação da gestão de riscos na FeSaúde.

É importante ressaltar que o gerenciamento de riscos tem por objetivo promover meios para que as incertezas não desviem os esforços da instituição de seus objetivos. Em última análise, ainda que não houver a intenção do agente público ou privado de praticar atos de fraude e corrupção, a implantação de controles proativos aos eventos identificados pode mitigar riscos de diferentes naturezas.

Assim, em face dos exames realizados foi possível elaborar um mapeamento de riscos que servirá tanto para a Administração, na avaliação e classificação dos riscos inerentes às atividades de licitações e contratos, quanto para a própria atividade de fiscalização da Auditoria Interna, com ênfase na avaliação da maturidade da gestão de riscos da Instituição.

Cumpram ainda mencionar, que o Grupo de Trabalho será responsável pela elaboração de um Plano de Contingência para aquelas situações nas quais não é possível eliminar o risco, mas seguramente poderá reduzir a chance de que o risco aconteça.

Por fim, lembramos que este trabalho não tem a intenção de esgotar as possibilidades de riscos passíveis de serem observados, mas sim de servir como orientação para as boas práticas da instituição e agregar valor aos trabalhos de gestão de riscos da FeSaúde, sem interferir na autonomia e independência da gestão, caso queira estabelecer outros métodos que entender mais eficazes ou aplicáveis.

Este documento foi elaborado por signatários do Comitê da Qualidade e Segurança do Paciente da FeSaúde.

07. REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS – ABNT. NBR ISSO 31000: Gestão de Riscos: Princípios e Diretrizes. Rio de Janeiro, 2009.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS – ABNT. NBR ISSO 37001: Sistemas de gestão antissuborno — Requisitos com orientações para uso: Rio de Janeiro, 2019.

Brasil. Tribunal de Contas da União. Referencial de combate a fraude e corrupção: aplicável a órgãos e entidades da Administração Pública / Tribunal de Contas da União. – Brasília : TCU, Coordenação-Geral de Controle Externo dos Serviços Essenciais ao Estado e das Regiões Sul e Centro-Oeste , Secretaria de Métodos e Suporte ao Controle Externo (Semec), 2a Edição, 2018.

Brasil. Tribunal de Contas da União. Manual de gestão de riscos do TCU / Tribunal de Contas da União. – Brasília : TCU, Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão (Seplan), 2018.

Programa de Integridade e Ética da Fundação Estatal de Saúde de Niterói – Niterói/Rio de Janeiro, 2020.

3- CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

SUMÁRIO

01. INTRODUÇÃO (OBJETIVO)

02. ÂMBITO DA APLICAÇÃO

03. ÉTICA NAS AÇÕES E COMBATE À CORRUPÇÃO

05. OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

06. TRANSPARÊNCIA DA INFORMAÇÃO

6.1. TRANSPARÊNCIA COM AS INSTITUIÇÕES CONTRATANTES

6.2. TRANSPARÊNCIA COM OS USUÁRIOS DO SUS E DEMAIS CLIENTES

6.3. TRANSPARÊNCIA COM FORNECEDORES

6.4. TRANSPARÊNCIA NOS MEIOS DE COMUNICAÇÃO

6.5. TRANSPARÊNCIA NAS RELAÇÕES COM AUTORIDADES, ÓRGÃOS REGULADORES E POLÍTICOS

6.6. TRANSPARÊNCIA NAS RELAÇÕES DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL E DOAÇÕES

6.7. TRANSPARÊNCIA NO RELACIONAMENTO COM ÓRGÃOS DE CONTROLE EXTERNO

07. AMBIENTE DE TRABALHO

7.1. CONDUTAS GERAIS

7.2. JORNADA DE TRABALHO

7.3. EXERCÍCIO ADEQUADO DAS FUNÇÕES

7.4. USO DE RECURSOS DA FESAÚDE

7.5. CONFLITO DE INTERESSES

7.6. NEPOTISMO

7.7. DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO

7.8. SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE

08. USO DE RECURSOS DA FUNDAÇÃO OU GERIDOS PELA FUNDAÇÃO

09. DISPOSIÇÕES COMUNS

9.1. ORIENTAÇÕES SOBRE COMUNICAÇÕES E RECLAMAÇÕES REALIZADAS POR MEIO DO CANAL DE DENÚNCIA

9.2. PROCESSAMENTO DAS COMUNICAÇÕES DE RELATOS FEITOS PELO CANAL DE DENÚNCIA

9.3. PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

9.4. INTERPRETAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

9.5. REGIME DISCIPLINAR

9.6. ACEITAÇÃO

9.7. DISSEMINAÇÃO, TREINAMENTO E COMUNICAÇÃO

9.8. APROVAÇÃO E MODIFICAÇÃO

01. INTRODUÇÃO (OBJETIVO)

O Código de Ética e Conduta da FeSaúde é a estrutura que explica o comportamento que a Fundação espera de cada funcionário, dos parceiros de negócios e de seus Diretores. Tem como base os princípios de ética e integridade.

A FeSaúde com o presente código espera que a conduta de todos os seus funcionários, diretores, estagiários e colaboradores correspondam e se adaptem a princípios éticos e de responsabilidade social de aceitação geral, aos seus princípios e à legislação vigente.

O presente Código de Ética também responde às obrigações de prevenção de ilícitos que se esperam da Fundação, refletindo o compromisso institucional com os princípios de ética e transparência em todas as esferas de ação, estabelecendo um conjunto de princípios e diretrizes para orientar e garantir comportamentos éticos e responsáveis de todos os Diretores, Gerentes, Funcionários e Fornecedores da FeSaúde.

Este Código de Ética e Conduta será o guia quando tivermos dúvidas sobre o caminho a seguir. Cada diretor, funcionário, estagiário, colaborador ou parceiro da FeSaúde deve falar e manifestar preocupações quando observar ou desconfiar a ocorrência de uma violação, sem medo de retaliação. Outrossim, é nossa responsabilidade coletiva proteger a reputação que temos construído diariamente. Sabemos que a reputação de uma instituição pode levar segundos para desmoronar se juntos não observamos as regras preestabelecidas.

A postura ética e transparente é uma exigência da FeSaúde, a ser diariamente observada por todos, ou seja, além de todos agirem observando o ordenamento jurídico, devem atuar para que atos antiéticos não sejam cometidos, protegendo a instituição.

Segundo o Ministro do Supremo Tribunal Federal Luís Roberto Barroso: *“A integridade é a premissa de tudo o mais. Ela precede a ideologia e as escolhas políticas. Ser correto não é virtude ou opção: é regra civilizatória básica.”*

Desse modo, o Código de Ética e Conduta apresenta de que forma alcançamos o crescimento sustentável da instituição, resume como serão conduzidos o trabalho em todos os lugares, todos os dias. Ao viver o Código, temos por objetivo criar um local de

trabalho inclusivo, onde cada um de nós contribui para a visão da FeSaúde. Nosso sucesso depende da nossa integridade.

É verdade que em algumas situações, a escolha pode estar clara. Em situações mais complexas, nosso Código está aqui para fornecer orientação e discernimento para agir de maneira ética. Ele também nos ajuda a saber quando fazer perguntas e onde obter ajuda quando precisamos.

Assim toda a decisão que tomamos deverá ser guiada pelo ordenamento jurídico, e pelo nosso Código de Ética e Conduta, e para tanto nossa instituição conta com a participação de cada um de seus funcionários.

02. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Os princípios e diretrizes de conduta contidos neste Código de Ética aplicam-se a todos os profissionais da FeSaúde (Diretores, Gerentes, Funcionários, Consultores, Colaboradores, Assessores e Estagiários), ou seja, independentemente do seu nível hierárquico, da sua localização geográfica, sua dependência funcional.

A FeSaúde deverá atentar ainda para a necessidade de cumprir outros Códigos de Conduta Ética, de natureza governamental, ou derivadas de obrigação legal ou regulatória.

No caso de eventuais dúvidas ou conflitos normativos, a Gerência de Controle Interno, Riscos e *Compliance* deverá ser consultada. O cumprimento do Código de Ética e Conduta é entendido sem prejuízo do estrito cumprimento das normas internas, seus regulamentos e resoluções.

Os profissionais da FeSaúde que, no desempenho de suas funções, gerenciem ou dirijam equipes de pessoas, devem assegurar que os profissionais diretamente ligados a seu cargo conheçam e cumpram o Código de Ética e Conduta. Além disso, devem liderar pelo exemplo, sendo referência de conduta na FeSaúde.

03. ÉTICA NAS AÇÕES DE COMBATE À CORRUPÇÃO

A FeSaúde manifesta seu firme compromisso com os princípios de sua Política Anticorrupção e, em particular, com a não realização de práticas que podem ser consideradas irregularidades no desenvolvimento das suas relações com terceiros, incluindo práticas de lavagem de dinheiro. Para tanto, os funcionários, colaboradores, assessores, diretores e estagiários receberão treinamento adequado sobre a legislação aplicável relacionada ao combate à corrupção e ao cometimento de delitos.

A FeSaúde exige e espera de seus funcionários, colaboradores, assessores, diretores e estagiários comportamentos e atitudes honestas e íntegras, o mesmo sendo exigido e esperado de todos os seus fornecedores, parceiros e terceiros interessados que estejam envolvidos nas atividades ligadas aos objetivos da FeSaúde.

Por isso, é propósito da FeSaúde combater quaisquer práticas corruptas e desonestas, adotando o princípio da tolerância zero a toda e qualquer forma de corrupção, fraude, suborno, favorecimento, tráfico de influência, extorsão e propina nas relações que estabelecer por si, por seus funcionários, ou por meio de seus fornecedores e parceiros, entre relações públicas ou privadas.

São inaceitáveis quaisquer práticas que envolvam lavagem de dinheiro, ocultação de receitas ou utilização de práticas contábeis em desacordo com a legislação ou princípios pertinentes.

A FeSaúde garantirá o cumprimento dos regulamentos tributários aplicáveis e atenderá uma coordenação adequada da política fiscal, no âmbito do alcance do interesse social e do apoio à estratégia de negócios de longo prazo, evitando riscos e ineficiências fiscais na condução de suas ações.

04. ÉTICA NA CONSECUÇÃO DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)

A FeSaúde contribui para a consecução dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) aprovados pela Organização das Nações Unidas mediante o desenvolvimento de todas as suas atividades. Em particular, por meio do Código de Ética e Conduta, a FeSaúde

formaliza seu apoio ao **Objetivo Dezesesseis**, que tem entre suas metas a luta contra a corrupção e suborno em todas as suas formas como exposto no item 04.

Além desse compromisso a FeSaúde expressa seu compromisso e vinculação com os direitos humanos e trabalhistas reconhecidos na legislação nacional e internacional e com os princípios que se baseiam o Pacto Global das Nações Unidas, as Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (“OCDE”).

Em particular, de acordo com as disposições da Política de Respeito aos Direitos Humanos, a FeSaúde manifesta sua total rejeição ao trabalho infantil e ao trabalho forçado ou compulsório e se compromete a respeitar a liberdade de associação e negociação coletiva, a não discriminação, bem como os direitos das minorias étnicas.

Trata-se ainda de compromisso da FeSaúde a proteção do meio ambiente, por isso desenvolve suas atividades com respeito e proteção ao meio ambiente, cumprindo os padrões estabelecidos na legislação ambiental, minimizando o impacto que suas atividades possam ter sobre o meio ambiente, provendo ações que contribuam para a sua proteção, conduzindo projetos que auxiliem esta finalidade.

Por fim, cabe esclarecer que outras formas da FeSaúde participar mais ativamente da proteção do meio ambiente, é pela sua atuação tradicional no cuidado de pessoas e populações atingidas pelos riscos ambientais, bem como pela valorização das ações de prevenção e promoção da saúde. Essa tendência tem ligação com o da atenção primária ambiental, considerada uma estratégia de ação ambiental preventiva e participativa, que reconhece o direito das pessoas de viverem em um meio ambiente saudável e de serem informadas sobre os riscos ambientais em relação a sua saúde e bem-estar.

05. TRANSPARÊNCIA

A FeSaúde informará a respeito de seus indicadores, metas, contratos e valores dispendidos de forma verdadeira, adequada, clara, útil e consistente. A transparência na informação objeto de divulgação é um princípio básico que deve reger as ações de todos os profissionais da instituição.

As informações econômicas e financeiras da FeSaúde, especialmente as demonstrações de resultado anual, refletirá fielmente sua realidade econômica, financeira e patrimonial, de acordo com os princípios contábeis aceitos e com as normas financeiras que sejam aplicáveis. Para estes fins, nenhum profissional ou fornecedor deve ocultar ou distorcer as informações de registros contábeis e relatórios da FeSaúde, que devem ser completos, precisos e verdadeiros.

Afronta ao presente Código de Ética e Conduta, a falta de honestidade na comunicação de informações dentro da FeSaúde (entre Diretorias, Gerências, Conselho Fiscal e Conselho Curador, entre outros), assim como aquelas externas (auditores, órgãos reguladores, entidades contratantes, mídia, entre outros).

Da mesma forma colide com o Código de Ética e Conduta, o comportamento consistente em fornecer informações incorretas, organizá-las de maneira equivocada ou tentar confundir aqueles que as recebem.

6.1. TRANSPARÊNCIA COM AS INSTITUIÇÕES CONTRATANTES

A FeSaúde manifesta seu propósito de criação contínua e sustentada de valor para os seus contratantes e disponibilizará, em todos os momentos, os canais de comunicação e consulta que lhes permitam ter informação adequada, útil e completa sobre o cumprimento das obrigações previstas no pacto contratual.

A FeSaúde se compromete, por meio de sua Diretoria Executiva, a comunicar à contratante qualquer ato ou fato relevante relacionado ao objeto contratual, bem como por zelar por sua célere solução.

6.2. TRANSPARÊNCIA COM OS USUÁRIOS DO SUS E DEMAIS CLIENTES

A FeSaúde, respeitando as regras de transparência, informação e proteção ao consumidor, compromete-se a oferecer uma qualidade de serviços e produtos igual ou superior aos requisitos e padrões estabelecidos nos instrumentos contratuais, na legislação do SUS e demais normas regulamentares.

A FeSaúde garantirá a confidencialidade dos dados de todos os seus usuários, concordando em não os divulgar a terceiros, exceto com o consentimento do usuário ou por obrigação legal ou em cumprimento de resoluções judiciais ou administrativas.

A captação, utilização e o processamento de dados de caráter pessoal dos usuários do SUS devem ser realizados de forma a garantir o direito à privacidade e o cumprimento da legislação em matéria de proteção de dados de caráter pessoal, bem como os direitos previstos em outras disposições aplicáveis.

Os profissionais da FeSaúde não poderão receber qualquer tipo de remuneração ou vantagem indevida de usuários do SUS e de terceiros, por serviços relacionados à sua atividade profissional dentro da instituição.

6.3. TRANSPARÊNCIA COM FORNECEDORES

O relacionamento da FeSaúde com seus fornecedores e prestadores de serviços é estritamente profissional e norteado por princípios éticos, respeito às leis, aos contratos e às normas internas vigentes.

A FeSaúde realizará suas aquisições e contratações sempre observando as legislações vigentes, e a seleção observará dentre os outros os critérios da objetividade e imparcialidade e evitará sempre qualquer conflito de interesses ou favoritismo em suas seleções. Todos os funcionários da FeSaúde se comprometem a cumprir os procedimentos internos estabelecidos para os processos de seleção.

Os contratos firmados pela FeSaúde serão disponibilizados no *site* institucional, bem como os todos os editais, processos de dispensa e inexigibilidade até a devida homologação e adjudicação.

As informações fornecidas pelos profissionais da FeSaúde aos seus fornecedores serão verdadeiras, de boa-fé e sem a intenção de induzi-los a erro.

Os profissionais da FeSaúde devem evitar qualquer tipo de interferência ou influência de fornecedores ou terceiros que possam alterar sua imparcialidade e objetividade profissional e não deverão conceder qualquer vantagem ou favorecimento indevido a um fornecedor, bem como não deverão receber qualquer tipo de remuneração ou vantagem dos fornecedores ou de terceiros que negociem com a instituição.

A FeSaúde velará pelo cumprimento das disposições deste Código de Ética e Conduta por parte de seus fornecedores e adotará as medidas cabíveis em caso de qualquer violação.

6.4. TRANSPARÊNCIA NOS MEIOS DE COMUNICAÇÃO

As relações com a mídia serão realizadas por intermédio da área de Comunicação Institucional e serão orientadas pelos princípios da transparência na informação e colaboração.

A comunicação tem por objetivo promover o entendimento público sobre as atividades da FeSaúde. Sem ela, o cidadão não poderá reconhecer a sua importância e os serviços efetivamente prestados.

O contato com profissionais da imprensa não deve ser tratado, em hipótese alguma, como um relacionamento empresarial e, portanto, não envolve favores ou pagamentos de nenhuma espécie.

A FeSaúde adota uma posição objetiva e clara na divulgação das informações para o público interno e externo através do trabalho da Assessoria de Comunicação.

6.5. TRANSPARÊNCIA NAS RELAÇÕES COM AUTORIDADES, ÓRGÃOS REGULADORES E POLÍTICOS

As relações com autoridades, órgãos reguladores e políticos serão estabelecidas sob os princípios de legalidade, lealdade, confiança, profissionalismo, colaboração, reciprocidade, independência político-partidária e boa-fé.

A FeSaúde respeitará e cumprirá as resoluções judiciais ou administrativas promulgadas, mas reserva-se o direito de questioná-las, na forma prevista em lei ou regulamento, quando for o caso, quando considerar que elas não cumprem as disposições de lei infringem seus interesses.

6.6. TRANSPARÊNCIA NAS RELAÇÕES DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL E DOAÇÕES

A FeSaúde contribuirá para o desenvolvimento das comunidades por meio da sua estratégia de responsabilidade social, com medidas destinadas, dentre outras, a promover a educação em saúde e a proteção do meio ambiente. Disseminando práticas que estabeleça vínculos firmes e permanentes com essas comunidades.

A FeSaúde, isoladamente, ou por intermédio de representantes, abster-se-á de fazer contribuições cujo objeto não esteja aderente à estratégia de responsabilidade social por ela definida.

Todas as contribuições de qualquer natureza feitas pela FeSaúde, independentemente da forma legal que possam ter, seja um contrato de colaboração ou patrocínio, uma doação ou qualquer outra figura legal ou negócio deve atender aos seguintes requisitos: (i) ter um propósito legítimo; (ii) não ser anônima; (iii) ser formalizada por escrito; e (iv) quando em dinheiro, seja realizada por qualquer meio de pagamento para: a) ter um propósito legítimo; b) não ser anônima; c) ser formalizada por escrito; e d) quando em dinheiro, seja realizada por qualquer meio de pagamento para identificar o destinatário dos fundos e registrar a contribuição. As contribuições em dinheiro “em espécie” são proibidas.

Antes de fazer uma contribuição, ou de receber, a área de Controle Interno, Riscos e Compliance deve ter realizado a investigação preliminar (*due diligence*) que permite comprovar sua legitimidade, conforme requisitos estabelecidos. Para esses fins, a Gerência de Controle Interno, Riscos e *Compliance* poderá estabelecer diferentes requisitos, dependendo do valor da contribuição ou de suas características, bem como efetuar diligências complementares.

É expressamente proibido à FeSaúde, seja por conta própria ou por meio de intermediários, fazer, direta ou indiretamente, doações, mesmo sob a forma de empréstimos ou adiantamentos, a políticos, candidatos, e pessoas expostas politicamente, incluindo pessoas a eles relacionadas, bem como a partidos políticos, coligações de partidos ou sindicatos.

6.7. TRANSPARÊNCIA COM ÓRGÃOS DE CONTROLE EXTERNO

O fornecimento de informações a todos os órgãos de Controle Externo, estaduais e/ou federais deve ser efetuado sempre por escrito, mediante protocolo e com a devida orientação da Assessoria Jurídica e da Controladoria Geral do Município de Niterói. Sempre que for apresentada uma demanda por representantes dos órgãos de controle externo aos quais a FeSaúde está submetida, todos os profissionais da Fundação devem adotar uma postura colaborativa e diligente para realizar de forma mais célere possível

o levantamento dos dados, informações e documentos necessários ao cumprimento da demanda de fiscalização desses órgãos.

06. AMBIENTE DE TRABALHO

A Fundação Estatal de Saúde de Niterói acredita que um bom ambiente de trabalho, com profissionais competentes, engajados e íntegros potencializa os resultados da gestão, buscando fortalecer ações em prol da equidade e diversidade e consolidar um pleito institucional pela defesa dos direitos das pessoas com deficiência no cotidiano da Fundação.

A FeSaúde possui um Plano de Cargos e Salários e um Plano de Emprego, assim não serão estabelecidas diferenças salariais em razão de condições pessoais, físicas ou sociais tais como sexo, raça, estado civil, ideologia, opiniões políticas, religião ou qualquer outra condição de natureza pessoal, física ou social.

A Gerência de Gestão de Pessoas promoverá programas de conciliação que facilitem o melhor equilíbrio entre a vida pessoal e familiar dos seus profissionais e as suas responsabilidades laborais.

Caberá ainda a Gerência de Gestão de Pessoas promover o treinamento dos profissionais da FeSaúde. Os programas de treinamento promoverão a igualdade de oportunidades e o desenvolvimento da carreira profissional e contribuirão para a consecução dos objetivos institucionais.

7.1. CONDUTAS GERAIS

Todos os funcionários da FeSaúde deverão manter, no âmbito pessoal e profissional, conduta adequada aos valores éticos e sociais; cumprir as leis e regulamentações, normas, políticas, processos e procedimentos estabelecidos. Conhecer e praticar continuamente, em suas operações do dia a dia, os princípios, valores, condutas e conceitos de *Compliance* contribuindo para aperfeiçoamento contínuo, visando a preservação da imagem e reputação

da FeSaúde, e participar de todos os treinamentos considerados mandatórios com pontualidade e dedicação.

7.2. JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho é estabelecida de acordo com a legislação vigente, e regulamentos internos. As marcações de ponto devem ser rigorosamente observadas, sendo responsabilidade do funcionário a marcação do ponto na entrada e na saída, e no horário de almoço.

O horário de trabalho visa atender às necessidades da FeSaúde, bem como os direitos trabalhistas assegurados, e aos cidadãos usuários do Sistema Único de Saúde. O não cumprimento das diretrizes de horário constitui infração grave, sendo, assim, passível de sanção.

O expediente deve ser utilizado exclusivamente à realização de atividades profissionais.

7.3. EXERCÍCIO ADEQUADO DA FUNÇÃO

A FeSaúde visa atender e satisfazer os usuários do Sistema Único de Saúde e, dessa forma, todos os profissionais devem agir no sentido de assegurar a qualidade dos serviços prestados, cumprindo as regulamentações, acordos e contratos firmados buscando sempre a melhor alternativa legal para os envolvidos, devendo se abster de praticar atos ilícitos, danosos e/ou prejudiciais aos cidadãos, seja por ação e/ou omissão que se caracteriza como conivência, omissão, imperícia, imprudência e/ou negligência.

Os profissionais deverão ser cuidados em qualquer intervenção, participação em conferências ou seminários, ou em qualquer outro evento que possa ter divulgação pública e de que venham a participar como representantes da FeSaúde, garantindo que a sua mensagem esteja alinhada à da Fundação, devendo ter autorização prévia do seu superior hierárquico e, em qualquer caso, informar tempestivamente a área responsável pela Comunicação Institucional.

7.4. USO DOS RECURSOS DA FESAÚDE

Dependendo da função exercida por nossos funcionários, a FeSaúde disponibiliza recursos, como computadores, telefones, veículos, equipamentos diversos e móveis para o melhor desempenho durante a atividade profissional.

Os bens cedidos devem ser utilizados exclusivamente para atividades relacionadas à FeSaúde, observadas as demais disposições estabelecidas em políticas específicas. Todos devem zelar pela conservação dos ativos da FeSaúde pelos quais sejam responsáveis, evitando desperdícios e gastos desnecessários.

7.5. CONFLITO DE INTERESSES

Existem situações que podem apresentar Conflito de Interesse, esse tópico tem como referência a Lei Federal nº 12.813/2013 que dispõe sobre o conflito de interesses no exercício do emprego ou cargo em comissão. Aplica-se também esse entendimento aos prestadores de serviços terceirizados, aos estagiários e a todos aqueles que, por força de lei, contrato ou qualquer outro vínculo jurídico, prestem serviços de natureza permanente, temporária ou excepcional, direta ou indiretamente à FeSaúde.

Segundo o Referencial de combate à Fraude e Corrupção do Tribunal de Contas da União o conflito de interesses *“é um conjunto de circunstâncias que cria riscos de julgamento ou ações relativas ao interesse primário do agente público que venham a ser indevidamente influenciadas por um interesse secundário. Onde Interesse Primário refere-se aos principais objetivos de sua atividade enquanto agente público, notadamente o interesse público, e o interesse secundário significa, em geral, ganhos financeiros, mas também podem assumir a natureza de interesses pessoais, científicos, educacionais, assistenciais, religiosos, sociais, e etc. Os interesses secundários não são considerados irregularidades em si, mas passam a ser questionáveis quando podem ter influência sobre o interesse primário.”*. Já a Lei Federal nº 12.813/2013, define conflito de interesse como *“a situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados que possa comprometer o interesse coletivo, ou influenciar de maneira imprópria, o desempenho da função pública.”*

Para fins deste Código, seguem algumas situações que podem configurar a existência de conflitos de interesses sendo responsabilidade de todos evitá-las:

- Usar da posição que ocupa como agente público para apropriar-se de oportunidades, comissões, abatimentos, empréstimos, descontos, favores;
- gratificações ou vantagens em benefício pessoal, de membros de sua família ou de terceiros;
- Obter vantagem financeira pessoal, direta ou indireta, de fornecedores, prestadores de serviço ou instituições;
- Usar e/ou repassar indevidamente de informações privilegiadas, recursos financeiros e oportunidades de negócios para ganhos pessoais ou terceiros ou para fins contrários aos interesses coletivos;
- Divulgar ou utilizar indevidamente informações privilegiadas, obtidas durante o exercício do cargo, seja em proveito próprio ou de terceiros;
- Exercer atividades incompatíveis com as atribuições do cargo ou emprego que ocupa, inclusive em áreas ou matérias correlatas;
- Praticar atos visando beneficiar pessoa jurídica em que participe o próprio agente público, seu cônjuge ou parentes (até o 3º grau);
- Receber presente de quem tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe, fora dos limites e condições estabelecidas em políticas internas.

Ou seja, um conflito de interesse ocorre quando não temos, ou aparentamos não ter, a independência necessária para desempenhar nossas funções. No desempenho de nossas atividades profissionais, os interesses da FeSaúde devem prevalecer e orientar qualquer tomada de decisão.

É necessário ressaltar que as vedações são exemplificativas, assim, é de responsabilidade de todos que se encontram vinculados à FeSaúde em caso de dúvidas procurar o seu gestor imediato, a Gerência de Gestão de Pessoas, ou o *Compliance*.

7.6. NEPOTISMO

O Nepotismo ocorre quando um agente público usa de sua posição para nomear, contratar ou favorecer um ou mais parentes. O nepotismo é vedado, primeiramente pela própria Constituição Federal, pois contraria os princípios da impessoalidade, moralidade e igualdade e algumas legislações e a Súmula Vinculante nº 13, do Supremo Tribunal Federal.

É vedado aos profissionais da FeSaúde, no exercício de função efetiva ou comissionada, o favorecimento de cônjuge, companheiro ou parentes em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, nas relações de trabalho, na contratação de terceiros e na execução contratual; também é vedada a contratação de pessoa jurídica de familiar em um processo licitatório, e a contratação de familiares para a prestação de serviços terceirizados.

7.7. DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO

A Fundação Estatal de Saúde de Niterói busca um espaço diversificado e de inclusão, que valorize a inovação, e não tolera qualquer tipo de desrespeito ou discriminação, além de propiciar um bom clima institucional de trabalho, com profissionais competentes, valorizados e engajados.

Diferenças de opinião e de ideias são comuns e fazem parte de qualquer relação humana. Um conflito saudável envolve ouvir o outro e respeitá-lo mesmo quando há divergências, construindo relações onde todas as pessoas têm espaço para se expressar sem ofensas. Quando as diferenças de opinião não são tratadas adequadamente, conflitos podem se tornar situações extremas, dando espaços para assédios e abusos de poder. Para promover ambientes de trabalho respeitosos, não toleramos comportamentos ofensivos, intimidadores ou hostis, que possam caracterizar situações de constrangimento, desrespeito, abuso de poder e assédio, independentemente da relação hierárquica.

a) assédio moral

O assédio moral é um processo extremo de hostilização no ambiente de trabalho. É identificado pela ocorrência de situações constrangedoras e graves e pela continuidade destas no decorrer do tempo. Por ser uma situação de violência psicológica extrema, geralmente é acompanhado da vivência intensa de humilhação e constrangimento que afetam a dignidade da pessoa. Conflitos pontuais, ainda que sejam ríspidos, não podem ser considerados assédio moral, mas também devem ser relatados e acompanhados.

O assédio moral se caracteriza pela perseguição (ação) ou pelo isolamento (omissão), por comportamentos insistentes, ofensivos e rudes, evidentes ou sutis, expressos em palavras, gestos, mensagens escritas ou por procedimentos gerenciais e organizacionais. Pode tanto

ser praticado pelo superior hierárquico como por colegas de trabalho, independente da hierarquia.

b) assédio sexual

Situações de assédio sexual ocorrem por atos, insinuações, contatos físicos forçados e convites impertinentes com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente **de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes** ao exercício do emprego, cargo ou função. Para que seja identificada a prática do assédio sexual, não há necessidade de contato físico entre os envolvidos.

c) assédio religioso

O assédio religioso é um tipo de assédio moral que ocorre quando, no ambiente de trabalho, há constrangimento causado pela imposição de crença religiosa de maneira reiterada e prolongada. Este tipo de assédio fere a liberdade de crença prevista na Constituição Brasileira.

d) abuso de poder

É configurado pelo uso de poder de forma ilegal, coercitiva ou em desacordo com suas finalidades. Em outras palavras, abusa do poder aquele que usa de seus direitos de forma ilimitada, em prejuízo dos demais. O abuso de poder pode ocorrer nas relações internas da FeSaúde, em situações decorrentes da subordinação afeta à relação de emprego, como também externamente, nas relações com contratantes, fornecedores, parceiros, entre outros.

7.8. SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE

A Fundação Estatal de Saúde de Niterói visa a excelência e a confiabilidade na prestação de serviços públicos, atuando também na saúde e segurança (integridade física) dos seus profissionais, bem como protegendo o meio ambiente. Outrossim, é da responsabilidade de cada um estar familiarizado com as políticas, os procedimentos e as práticas de saúde, segurança e meio ambiente e cumpri-los rigorosamente.

Assim, cabe a FeSaúde e aos seus profissionais promover e cumprir as legislações aplicáveis, políticas e procedimentos de meio ambiente, saúde e segurança do trabalho e garantir condições seguras e saudáveis e a proteção ao meio ambiente; bem como, cuidar da

integridade física das instalações e equipamentos técnicos geridos por intermédio do contrato de gestão e da sede da instituição a fim de evitar possíveis riscos de acidentes.

Sendo vedadas as seguintes situações: (a) deixar de utilizar equipamentos de segurança; (b) comprometer os procedimentos de segurança ao não seguir os devidos protocolos e normas; e, (c) deixar de comunicar imediatamente sobre qualquer situação que se configure em risco.

07. USO DE RECURSOS DA FUNDAÇÃO OU GERIDOS PELA FUNDAÇÃO

A propriedade intelectual e informações, classificadas ou não, da FeSaúde são ativos extremamente valiosos e insubstituíveis. Todos os funcionários, diretores, estagiários e colaboradores da FeSaúde devem sempre manter a confidencialidade em relação a relatórios, pesquisas, informações financeiras e tributárias, e outros elementos aos quais tenham acesso durante e em virtude do exercício de suas atividades na Fundação.

As informações confidenciais produzidas internamente fazem parte da estratégia e do patrimônio intelectual da FeSaúde. Tais informações devem ser armazenadas de forma segura e nunca compartilhadas com pessoas não autorizadas. Informações internas da Fundação devem ser tratadas como confidenciais, mesmo não estando formalmente classificadas, desde que não exista autorização expressa para sua divulgação pública ou com terceiros.

Os demais pontos relacionados a este item estão pormenorizados na Política de Segurança da Informação.

Sendo importante mencionar que o compromisso de confidencialidade permanece válido mesmo após o desligamento do quadro da FeSaúde.

08. VEDAÇÕES A BRINDES, PRESENTES, HOSPITALIDADE E ENTRETENIMENTOS

A Fundação Estatal de Saúde de Niterói, embora possua natureza de direito privado, integra a administração indireta do Município de Niterói, assim terceiros podem se utilizar da entrega de presentes, vantagens e brindes de modo que ensejem situações que caracterizem ou que

possam gerar expectativa de suborno, vantagem inapropriada ou reivindicações de favorecimento.

Para os fins deste item há distinção entre presentes e brindes, sendo o primeiro vetado e o segundo liberado. Entende-se por brindes aquilo que não contenha valor comercial, seja distribuído por entidades de qualquer natureza, a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual, por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas e não ultrapassem o valor total de R\$ 100,00 (cem reais) artigo 6, inciso IX do Decreto nº 12.524/2017.

Já o entretenimento são atividades ou eventos que tenham como principal fim proporcionar lazer aos seus participantes, tais como festas, shows, eventos esportivos sendo vedado o recebimento independentemente do valor.

E ainda, a hospitalidade envolve qualquer gasto com transporte aéreo, ferroviário, rodoviário, aquaviário, ou qualquer outro meio de transporte ou estadia em hotel, pousada, resort ou qualquer outro meio de hospedagem, que não tenham vínculo direto com a prestação de serviços ou que não sejam previstos em contratos com terceiros.

Desta forma, para fins deste item são condutas vedadas ao Diretor, Funcionário, Colaborador ou estagiário da FeSaúde:

- Pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, para si, familiares ou qualquer pessoa, para o cumprimento da sua função ou influenciar outro agente para o mesmo fim;
- Receber presentes ou agrados que possam caracterizar troca de favores sendo exclusivamente permitidos os brindes conforme disposto no VII do art. 6º do Decreto Municipal nº 12.524/2017;
- No relacionamento com fornecedores é terminantemente proibido receber comissões ou quaisquer outros benefícios, monetários ou não, de empresas por estreitar relacionamentos de agentes com o poder público;
- Também é terminantemente proibido receber viagens ou ter as despesas de traslado, estada ou permanência custeadas por fornecedores;

09. DISPOSIÇÕES COMUNS

9.1. ORIENTAÇÕES SOBRE COMUNICAÇÕES E RECLAMAÇÕES POR MEIO DO CANAL DE DENÚNCIA

Qualquer profissional da FeSaúde, independentemente do nível hierárquico que tenha conhecimento de indícios razoáveis da existência de qualquer irregularidade ou qualquer ato contrário a legalidade ou às regras do Código de Ética e Conduta e demais políticas de integridade da Fundação devem comunicá-la por meio do canal de denúncia estabelecido para esse fim. Em qualquer caso, tais comunicações devem sempre atender aos critérios de veracidade, responsabilidade e proporcionalidade. O canal de denúncias não deve ser usado para fins diferentes daqueles para os quais foi criado.

O canal de denúncias da FeSaúde é anônimo, entretanto caso o denunciante queira se identificar, a sua identificação será considerada como informação confidencial. Neste caso, a sua identidade não será revelada ao denunciante sem seu prévio e expresso consentimento, garantindo assim a confidencialidade da sua identidade e evitando qualquer tipo de resposta ou questionamento do denunciado ao denunciante, como consequência da denúncia.

A Fundação Estatal de Saúde de Niterói não admitirá retaliações ou punições, diretas ou indiretas, contra os funcionários, fornecedores ou quaisquer pessoas que apresentem denúncias ou reclamações que envolvam questões relacionadas a este Código de Ética e Conduta, ao cumprimento da lei ou às políticas de integridade da FeSaúde, e que devam ser denunciadas, à exceção de comprovada má-fé.

De toda sorte, caso os dados pessoais sejam fornecidos pelos denunciantes, a FeSaúde poderá realizar a referida cessão às autoridades administrativas ou judiciais sempre de acordo com a legislação vigente sobre proteção de dados pessoais.

9.2. PROCESSAMENTO DAS COMUNICAÇÕES E RELATOS FEITOS PELO CANAL DE DENÚNCIA

O processamento dos relatos de denúncias feitos por intermédio do canal de denúncia será recebido pelo *Compliance*, e levado ao conhecimento do Comitê de Conduta Ética, que determinará ou não a abertura do procedimento interno, salvo se a denúncia tiver relação

com um dos membros, quando será levada ao conhecimento do Conselho Curador que deverá convocar um investigador externo, visando a independência da apuração.

Em todas as investigações, serão garantidos os direitos de privacidade, defesa e presunção de inocência das pessoas investigadas.

9.3. PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

A Fundação Estatal de Saúde de Niterói compromete-se a lidar sempre com os dados pessoais recebidos por meio do canal de denúncia de forma absolutamente confidencial e de acordo com os propósitos estabelecidos neste item, e adotará as medidas técnicas e organizacionais necessárias para garantir a segurança dos dados e evitar sua alteração, perda, tratamento ou acesso não autorizados, tendo em conta o estado da tecnologia, a natureza dos dados armazenados e os riscos a que estão expostos, tudo em conformidade com as disposições da legislação em vigor, em especial a que regula a proteção de dados de natureza pessoal.

Em geral, o denunciado será informado da existência de uma denúncia no momento em que o processo de investigação começar. No entanto, a critério do *Compliance*, nos casos em que exista risco significativo de que tal comunicação comprometa a capacidade de investigar de forma efetiva a denúncia ou reunir elementos de prova necessários, ou ainda a possibilidade de coação de testemunhas, a comunicação ao denunciado poderá ser adiada.

9.4. INTERPRETAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

Este Código de Ética e Conduta deve ser interpretado de acordo com o Sistema de Governança Corporativa da Fundação.

O *Compliance* é o órgão responsável pela aplicação, interpretação e integração geral do Código de Ética e Conduta.

O Código de Ética e Conduta não consegue abranger todas as situações e acontecimentos possíveis, mas estabelece os critérios para orientar o comportamento de todos os funcionários, estagiários, diretores e colaboradores da FeSaúde e, quando apropriado resolver quaisquer dúvidas que possam surgir no desenvolvimento de suas atividades diárias.

Se as dúvidas surgirem não puderem ser esclarecidas com a consulta do Código de Ética e Conduta, poderão ser dirimidas com o superior imediato. Se as circunstâncias exigirem, o

Compliance deverá ser consultado, e se for o caso, emitirá Nota Técnica sobre o assunto que servirá de orientação para toda a instituição.

9.5. REGIME DISCIPLINA

Importante mencionar, que ninguém, independentemente do seu nível ou posição, está autorizado a solicitar que um diretor ou profissional da FeSaúde cometa um ato ilegal ou que viole as disposições do Sistema de Governança Corporativa, ou o Programa de Integridade.

Por sua vez, nenhum administrador, profissional ou fornecedor da FeSaúde pode justificar condutas impróprias, ilegais ou contrárias às disposições do Programa de Integridade sob a ordem de um superior hierárquico ou de qualquer diretor ou profissional da FeSaúde.

A omissão em informar os casos de descumprimento deste Código, e as demais políticas, ou a prestação de informação sabidamente falsa, também representa infração ética passível de sanção.

Dentre as sanções que podem ser aplicadas em razão do descumprimento de quaisquer medidas previstas no Programa de Integridade, incluem-se a advertência, suspensão ou demissão do funcionário. Em relação a terceiros, o descumprimento do Programa de Integridade, quando cabível, pode resultar em término do contrato.

A aplicação das sanções, após o devido processo, será executada pela Gerência de Gestão de Pessoas, após parecer da Assessoria Jurídica, e de acordo com as disposições da legislação trabalhista vigente, norma interna de medidas disciplinares, sanções contratuais previstas e disposições em norma coletiva de trabalho, quando houver.

9.6. ACEITAÇÃO

Os funcionários, estagiários, diretores e colaboradores da FeSaúde aceitam as regras de ação estabelecidas neste Código de Ética e Conduta que lhes são aplicáveis. O *Compliance* disponibilizará e controlará o sistema de aceite virtual, ou em meio físico deste Código.

Nos contratos de trabalho e de prestação de serviços, deverá haver cláusula com obrigação expressa de obediência ao Código de Ética e Conduta.

9.7. DISSEMINAÇÃO, TREINAMENTO E COMUNICAÇÃO

É da responsabilidade do Compliance promover a divulgação dos conteúdos da Política de Integridade tanto entre os profissionais da FeSaúde como em relação aos demais grupos de interesse.

Para promover sua divulgação entre os profissionais da Fundação, o *Compliance* preparará e aprovará planos e ações para treinamento e comunicação interna periódica.

Os planos e ações de treinamento serão conduzidos em conjunto com a Gerência de Gestão de Pessoas para execução de acordo com as disposições do plano geral de atividades de treinamento. Os planos e ações de comunicação interna serão conduzidos em conjunto com a Assessoria de Comunicação, considerando as disposições do plano de comunicação global da FeSaúde.

9.8. APROVAÇÃO E MODIFICAÇÃO

O Código de Ética e Conduta será revisado e atualizado anualmente, levando em consideração o relatório anual do *Compliance*, bem como decisões dos órgãos externos de controle, ou por intermédio de sugestões do Conselho Curador, Conselho Fiscal, dos funcionários ou dos fornecedores.

A Procuradoria Geral e a Controladoria Geral do Município de Niterói poderão formular propostas de melhoria ou de adaptação do Código de Ética e Conduta e do Programa de Integridade como um todo.

Qualquer alteração deste Código de Ética e Conduta deverá ser validado pela Diretoria Executiva.

4- POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO

SUMÁRIO

- 1- APRESENTAÇÃO**
- 2- OBJETIVO E APLICABILIDADE**
- 3- DEFINIÇÕES**
- 4- DAS MODALIDADES DE CORRUPÇÃO**
- 5- DOS ATOS DE IMPROBIDADE QUE IMPORTEM EM ENRIQUECIMENTO ILÍCITO**
- 6- DOS ATOS DE IMPROBIDADE QUE ATENEM CONTRA OS PRINCÍPIO DA ADMINISTRAÇÃO**
- 7- DIRETRIZES**
- 8- TRANSAÇÕES OPERACIONAIS E REGISTROS CONTÁBEIS**
- 9- SINAIS DE ALERTA**
- 10- MONITORAMENTO, COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO**
- 11- CANAL DE DENÚNCIA**
- 12- DISPOSIÇÕES FINAIS**

01. APRESENTAÇÃO

A Fundação Estatal de Saúde de Niterói está comprometida em conduzir suas atividades em estrito cumprimento das legislações aplicáveis, incluindo legislação anticorrupção, em especial a Lei nº 12.846/2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a Administração Pública, nacional ou estrangeira (“Lei Anticorrupção”) e o Decreto nº 8.420/2015, que regulamenta a Lei Anticorrupção, assim como o Código Penal Brasileiro (Decreto-Lei nº 2.848/1949), Lei das Licitações e dos Contratos Administrativos (Leis Federais nº 8.666/93 e nº 14.133/2021), Lei da Improbidade Administrativa (Lei Federal nº 8.429/1992) e a Lei Municipal de Niterói nº 3.466, de 09 de Janeiro de 2020 e o Decreto Municipal de Niterói nº 12.524/2017, e demais normas que regem o relacionamento com a Administração Pública.

A presente norma também é embasada nas melhores práticas de governança no que tange medidas de anticorrupção no cenário brasileiro como: as orientações divulgadas pelo Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União (CGU); Convenção sobre o combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em transações Comerciais Internacionais (Convenção da OCDE); Convenção Interamericana contra Corrupção (Convenção da OEA); e a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção (Convenção da ONU).

A FeSaúde, em todas as suas áreas de atuação, não tolera práticas de fraude, corrupção ou atos lesivos de qualquer natureza. Nesse sentido, vem tratando a temática relacionada ao Programa de Integridade com seriedade e comprometimento, promovendo e fiscalizando o cumprimento das normas no desenvolvimento das atividades, com foco em condutas éticas e morais, bem como nos princípios de integridade, honestidade e responsabilidade.

Assim, a Política Anticorrupção da FeSaúde estabelece diretrizes que devem pautar as atividades de todos os seus funcionários, diretores, estagiários, prestadores de serviços terceirizados e demais colaboradores que atuem em nome da FeSaúde, no combate a todas as formas de corrupção, trazendo uma visão clara e objetiva de que **qualquer ato de corrupção é intolerável**. Somam-se à observância e à aplicabilidade desta Política, as regras estabelecidas pela Política de Integridade, pelo Código de Conduta Ética e todas as demais

políticas da Fundação, os quais devem ser lidos de forma conjunta para a efetiva compreensão.

Todo e qualquer descumprimento às diretrizes desta Política deve ser reportado ao *Compliance*, que também esclarecerá dúvidas sobre as disposições nos documentos que compõem o Programa de Integridade.

02. OBJETIVO E APLICABILIDADE

A presente política tem por objetivo estabelecer diretrizes, premissas e compromissos visando orientar a conduta de todos que mantenham qualquer vínculo e que atuem na FeSaúde ou em nome da FeSaúde, de forma que o relacionamento da Fundação com entidades públicas e privadas seja sempre pautado pela transparência, pela integridade, pelo respeito ao próximo, aos usuários do Sistema Único de Saúde (e seus familiares e acompanhantes) e ao bem público e, principalmente, pelo cumprimento irrestrito das leis vigentes.

Neste sentido, a FeSaúde compromete-se a exigir a inclusão de cláusula anticorrupção e lavagem de dinheiro em todas as suas contratações com quais entes públicos e/ou privados, nacionais e/ou estrangeiros, com cláusulas específicas de responsabilização para com atos de corrupção ou outros ilícitos similares que venham a ser praticados pela contratada e/ou a FeSaúde, no âmbito de seus relacionamentos empresariais e/ou institucionais.

Na impossibilidade de alteração em contratos padrões, a formalização da contratação consistirá em aceite tácito da cláusula anticorrupção da FeSaúde.

Por intermédio da presente política a FeSaúde firma o seu compromisso em não tolerar, permitir ou se envolver em qualquer tipo de corrupção, extorsão, suborno ou lavagem de dinheiro no desempenho de sua atividade, e busca promover uma cultura preventiva baseada no princípio de tolerância zero em relação a todas as formas de corrupção nos negócios e atos ilícitos e situações fraudulentas, e na aplicação dos princípios de conduta ética e responsável de todos os funcionários, diretores, estagiários e colaboradores da FeSaúde.

Outrossim, a presente política tende a reduzir a exposição da FeSaúde durante a condução das atividades de relacionamentos com a sociedade, agentes privados e terceiros,

preservando a imagem e a reputação não só da instituição, bem como de todos os seus funcionários, cujo modo de agir esteja de acordo com as normas estabelecidas nesta política.

Esta Política corrobora as diretrizes do Código de Ética e Conduta da FeSaúde, compondo um conjunto de normativos que devem ser seguidos por todos que mantenham vínculo com a Fundação, de qualquer nível hierárquico, agentes intermediários e outros parceiros de negócios, a fim de prevenir, mitigar e remediar os riscos de corrupção.

03. DEFINIÇÕES

Para fins de compreensão e aplicação das diretrizes desta política, cabe definir o que se segue:

- **Programa de Integridade:** conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes, com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a Administração Pública, nacional ou estrangeira;
- **Política Anticorrupção:** é a política estabelecida no âmbito da FeSaúde contendo premissas, orientações e normas de conduta ética e moral – integridade, honestidade e responsabilidade – no relacionamento da Instituição, suas mantidas e unidades suplementares, com representantes, em qualquer esfera, de entes públicos e/ou privados, nacionais e/ou estrangeiros;
- **Administração Pública:** é o conjunto de agentes, serviços e órgãos instituídos pelo Estado, com o objetivo de fazer a gestão dos setores de uma sociedade e atuar em favor do interesse público. A Administração Pública pode ser direta, sendo neste caso desempenhada pelos Poderes da União, pelos Estados, Distrito Federal e Municípios. Já a Administração Pública Indireta é constituída por autarquias, fundações públicas ou privadas, empresas públicas, sociedade de economia mista e outras;
- **Agentes Públicos:** são pessoas que exercem uma função no Estado, ainda que transitoriamente e/ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função;

- **Alta Administração:** representa o corpo de dirigentes máximos da FeSaúde, conforme seu Estatuto, incluindo seus Conselhos, e seus Diretores;
- **Atos Lesivos:** conforme elencados no art. 5º da Lei Anticorrupção, mas não exaustivamente, são atos que atentem contra o patrimônio público nacional ou estrangeiro, contra princípios da Administração Pública ou contra os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil;
- **Caixa Dois:** recursos financeiros não contabilizados e não declarados aos órgãos de fiscalização competentes;
- **Contratos Fictícios:** contratos realizados em regime de “proforma”, ideologicamente falsos, sem a efetiva prestação dos serviços contratados ou a entrega dos bens correspondentes;
- **Erário ou Patrimônio Público:** conjunto de bens, recursos financeiros e direitos públicos, pertencentes a todos os cidadãos e geridos pelo Estado;
- **Facilitações de Relacionamento:** pagamentos, geralmente de pequeno valor, com o objetivo de assegurar ou acelerar o desempenho das ações governamentais de rotina (“taxa de urgência”) e o adiantamento que é o pagamento realizado em desconformidade com a lei geral de licitações;
- **Fraude:** ato intencional, ilícito ou de má fé, que visa a obtenção de vantagens indevidas, para si ou terceiros, mediante omissão, manipulação, inverdades, abuso de poder, quebra de confiança;
- **Lavagem de Dinheiro:** práticas econômico-financeiras, que têm por finalidade dissimular ou esconder a origem ilícita de determinados ativos financeiros ou bens patrimoniais, de forma a que tais ativos aparentem uma origem lícita ou a que, pelo menos, a origem ilícita seja difícil de demonstrar ou provar;
- **Pessoa Politicamente Exposta (PPE):** agentes públicos que desempenham ou tenham desempenhado, nos últimos 05 (cinco) anos, no Brasil ou em países, territórios e dependências estrangeiras, cargos, empregos ou funções públicas relevantes, assim como seus representantes, familiares e estreitos colaboradores. A Resolução nº 29, artigo 1º, parágrafo 1º do Conselho de Controle de Atividades Financeiras - COAF apresenta um rol sobre as pessoas que são consideradas PPE;

- **Pessoas Jurídicas Equiparáveis à Órgãos Públicos (PJE):** (a) Entidades públicas, incluindo quaisquer autarquias, órgãos ou outras pessoas jurídicas legalmente consideradas partes da administração direta, indireta ou Fundações de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e de Territórios (Executivo, Legislativo e Judiciários); (b) Empresas Públicas ou Sociedades de Economia Mista com participação governamental de ao menos 50%, ou que anualmente receba mais de 50% de sua renda da administração pública. Entidades que recebam subsídios, incentivos fiscais e financeiros de entidades públicas.

Ex: entidades públicas, tais como autogestão de saúde; (c) Para fins criminais, equiparam-se a funcionários públicos os indivíduos com cargo, posição ou função em entidades para estatais ou quem trabalha para empresa prestadora de serviço contratada ou conveniada para a execução de atividade da Administração Pública; e (d) O médico e o administrador da entidade hospitalar conveniada ao SUS exercem função pública delegada e, por isso, equiparam-se a funcionários públicos para fim de aplicação da legislação penal;

- **Licitação:** procedimento administrativo formal que se estabelece previamente às contratações de serviços, aquisições de produtos, dentre outros, pela Administração Pública com objetivo de selecionar a empresa com a proposta mais justa e vantajosa ao erário;
- **“Vantagem Indevida”:** É um conceito bastante abrangente e fundamental para que se compreenda as diferentes formas de se praticar um ato de corrupção. Assim, vantagem indevida é qualquer item (tangível ou intangível) que tenha valor monetário ou não, mas que possa gerar qualquer benefício (injusto, imoral e/ou ilegal, conforme for o caso) ou seu receptor;

04. DAS MODALIDADES DE CORRUPÇÃO

- **Lei Anticorrupção:** é a denominação dada à Lei nº 12.846/2013, também conhecida como Lei da Empresa Limpa, regulamentada pelo Decreto nº 8.420/2013, editada pelo Poder Executivo, que dispõe sobre a responsabilização objetiva administrativa e civil

de empresas pela prática de atos lesivos contra a Administração Pública, nacional ou estrangeira;

- **Corrupção:** De acordo com a Lei nº 12.846/2013 são quaisquer “*atos que atentem contra o patrimônio público nacional ou estrangeiro, contra princípios da administração pública ou contra os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil.*”. Ou seja, a corrupção consiste no ato ou efeito de corromper ou de se deixar corromper, mediante prática de comportamento desonesto, fraudulento ou ilegal que implica na obtenção de vantagem ou benefício de qualquer natureza (dinheiro, valores, serviços ou bens) em benefício próprio ou de terceiros, neles incluindo a propina e o suborno. Os atos de corrupção se identificam como uma promessa ou recompensa em troca de um comportamento que favorece os interesses do corruptor;
- Para fins desta Política, foram adotadas seguintes definições do Código Penal Brasileiro (Decreto-Lei nº 2.848/1940) e da Lei das Licitações e dos Contratos Administrativos (Lei nº 6.666/93): (a) **Advocacia Administrativa:** é quando há patrocínio, direta ou indiretamente, do interesse privado perante a administração pública, valendo-se da qualidade de agente público; (b) **Concussão:** acontece quando o agente público exige, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida; (c) **Condescendência Criminosa:** é quando o agente público deixa, por indulgência, de responsabilizar subordinado que cometeu infração no exercício do cargo ou não leva o fato ao conhecimento da autoridade competente quando lhe falte competência; (d) **Corrupção Eleitoral:** quando o agente público oferece, dar, promete, solicita ou recebe, para si ou para outrem, dinheiro, dádiva, ou qualquer outra vantagem, para obter ou dar voto e para conseguir ou prometer abstenção, ainda que a oferta não seja aceita; (e) **Corrupção Passiva:** é caracterizada quando o agente público solicita ou recebe, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela vantagem indevida, ou aceita promessa de tal vantagem; (f) **Emprego Irregular de Verbas ou Rendas Públicas:** é caracterizado quando o agente público dar as verbas ou rendas públicas a aplicação diversa da estabelecida em lei; (g) **Inserção de Dados Falsos em Sistemas de Informações:** Quando o agente público autorizado inserir ou facilitar a inserção de dados falsos,

alterar ou excluir indevidamente dados corretos nos sistemas informatizados ou bancos de dados da Administração Pública com o fim de obter vantagem indevida para si ou para outrem ou para causar dano; (h) **Modificação ou Alteração Não Autorizada do Sistema de Informação:** Quando o agente público modifica ou altera o sistema de informações ou programa de informática sem autorização ou solicitação de autoridade competente; (i) **Peculato:** Considera-se quando o funcionários público realiza a apropriação de dinheiro, valor ou qualquer outro bem móvel, público ou particular, de que tem a posse em razão do cargo, ou desviá-lo, em proveito próprio ou alheio, e também quando não tendo a posse do dinheiro, valor ou bem, o subtrai, ou concorre para que seja subtraído, em proveito próprio ou alheio, valendo-se de facilidade que lhe proporciona a qualidade de funcionário; (j) **Tráfico de Influência:** uso de uma terceira pessoa com a intenção de influenciar a decisão ou ação de servidor público (nacional ou estrangeiro) no exercício de suas funções; (l) **Violação do Sigilo Funcional:** Incorre o crime o agente que revela fato de que tem ciência em razão do cargo e que deva permanecer em segredo, ou facilitar-lhe a revelação, ou quando permite ou facilita, mediante atribuição, fornecimento e empréstimo de senha ou qualquer outra forma, o acesso de pessoas não autorizadas a sistemas de informações ou banco de dados da Administração Pública; (m) **Descaminho:** Agente público que facilita, com infração de dever funcional, a prática de contrabando ou descaminho;

- **Crimes da Lei de Licitações:** acontece quando o agente público: (a) Dispensa ou inexigibilidade de licitação fora das hipóteses previstas na lei federal nº 8.666/93, ou deixa de observar as formalidades pertinentes a dispensa ou à inexigibilidade; (b) Frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo do procedimento licitatório, com o intuito de obter, para si ou para outrem, vantagem decorrente da adjudicação do objeto de licitação.

05. DOS ATOS DE IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA QUE IMPORTAM ENRIQUECIMENTO

ILÍCITO

Constitui ato de improbidade administrativa importando enriquecimento ilícito auferir qualquer tipo de vantagem patrimonial indevida em razão do exercício de cargo, mandato, função, emprego ou atividade e notadamente:

- Receber, para si ou para outrem, dinheiro, bem móvel ou imóvel, ou qualquer outra vantagem econômica, direta ou indireta, a título de comissão, percentagem, gratificação ou presente de quem tenha interesse, direto ou indireto, que possa ser atingido ou amparado por ação ou omissão decorrente das atribuições do agente público;
- Receber vantagem econômica, direta ou indireta, para facilitar a aquisição, permuta ou locação de bem móvel ou imóvel, ou a contratação de serviços pela FeSaúde por preço superior ao valor de mercado;
- Receber vantagem econômica, direta ou indireta, para facilitar a alienação, permuta ou locação de bem público ou o fornecimento de serviço por ente estatal por preço inferior ao valor de mercado;
- Utilizar, em obra ou serviço particular, veículos, máquinas, equipamentos ou material de qualquer natureza, de propriedade ou a disposição da FeSaúde bem como o trabalho de agentes públicos, empregados ou terceiros contratados por essas entidades;
- Permitir ou facilitar a aquisição, permuta ou locação de bem ou serviço por preço superior ao de mercado;
- Realizar operação financeira sem observância das normas legais e regulamentares ou aceitar garantia insuficiente ou inidônea;
- Conceder benefício administrativo ou fiscal sem a observância das formalidades legais ou regulamentares aplicáveis a espécie;
- Frustrar a licitude de processo licitatório ou dispensá-lo indevidamente;
- Ordenar ou permitir a realização de despesas não autorizadas em lei ou regulamento;
- Agir negligentemente na arrecadação de tributo ou renda, bem como no que diz respeito a conservação do patrimônio público;

- Liberar verba pública sem a estrita observância das normas pertinentes ou influir de qualquer forma para a sua aplicação irregular;
- Permitir, facilitar ou concorrer para que terceiro se enriqueça ilicitamente;
- Celebrar contrato ou outro instrumento que tenha por objeto a prestação de serviços públicos por meio da gestão associada sem observar as formalidades previstas na lei.

06. DOS ATOS DE IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA QUE ATENTAM CONTRA OS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Constitui ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da administração pública qualquer ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições, e notadamente:

- Praticar ato visando fim proibido em lei ou regulamento ou diverso daquele previsto, na regra de competência;
- Retardar ou deixar de praticar, indevidamente, ato de ofício;
- Revelar fato ou circunstância de que tem ciência em razão das atribuições e que deva permanecer em segredo;
- Negar publicidade aos atos oficiais;
- Frustrar a licitude de concurso público;
- Deixar de prestar contas quando esteja obrigado a fazê-lo;
- Revelar ou permitir que chegue ao conhecimento de terceiro, antes da respectiva divulgação oficial, teor de medida política ou econômica capaz de afetar o preço de mercadoria, bem ou serviço.

07. DIRETRIZES

Manter uma relação cordial e íntegra é um compromisso da FeSaúde. As interações e negociações devem ser transparentes e guiadas por uma conduta ética, profissional e de acordo com o ordenamento jurídico.

Algumas regras devem ser observadas para o exercício de funções e/ou atividades de relacionamentos institucionais dos funcionários da Fundação, como por exemplo:

- A FeSaúde **não aceita em hipótese alguma a prática do tráfico de influências**, quando aceitar em seus quadros ex-funcionários públicos, ou funcionários públicos na ativa deverá observar à legislação vigente para a respectiva cessão ou ingresso, bem como os prazos de impedimento estabelecidos pelos regulamentos dos respectivos órgãos públicos de origem;
- A FeSaúde se preocupa com a **atualização dos seus profissionais**, repassando alterações legislativas e jurisprudências, bem como orientações dos órgãos de controle para a correta atuação da Fundação. Em particular, todos os profissionais da FeSaúde receberão treinamento sobre o Código de Ética para evitar qualquer tipo de fraude, corrupção, lavagem de dinheiro, suborno ou extorsão;
- **Facilitações de Relacionamento:** referidos pagamentos são considerados como suborno para fins desta Política e no âmbito das atividades da FeSaúde. É vedada a facilitação de relacionamento ou tratamento diferenciado para obtenções ou indicações de vantagens que visem obter favorecimento, seja nas transações comerciais de compras e vendas da Fundação, bem como sua participação em eventos;
- Partidos Políticos e Campanhas Políticas: **são vedados** quaisquer tipos de contribuições, doações, concessão de verbas, patrocínios, de apoios a partidos políticos, campanhas ou candidatos políticos, independente da esfera de governo ou de poderes, e da concepção ou ideologia programática;
- Aos funcionários, diretores, estagiários e colaboradores é livre o exercício de opções políticas e de contribuições de qualquer caráter, desde que não haja correlação ou vínculo de qualquer natureza com a FeSaúde. Importante ressaltar que a Fundação Estatal de Saúde de Niterói não se envolve em atividades político-partidárias, portanto, os funcionários não devem realizar nenhuma atividade política em nome da Fundação ou fazendo uso de suas instalações ou bens;
- A FeSaúde respeita o direito dos seus profissionais de se filiarem aos sindicatos de sua categoria profissional, desde que não utilizem para esse fim recursos e ativos da Fundação. As contribuições da FeSaúde e de seus colaboradores aos sindicatos,

espontâneas ou compulsórias, são as previstas pela legislação vigente. A FeSaúde não realiza doações para sindicatos.

- **Todas as reuniões que forem realizadas com Agentes Públicos e/ou Pessoas Politicamente Expostas e/ou fornecedores devem observar as seguintes regras gerais:** (a) Reuniões: Devem ser presenciais ou virtuais, precedidas de solicitação formal por escrito, com sugestão de data, horário, local, participantes e assunto a ser discutido, contar com a participação de pelo menos 02 (dois) representantes da FeSaúde, com ata da reunião relatando todos os dados, lista de participantes e assuntos tratados na reunião, se realizadas presencialmente, sejam de preferência realizadas na FeSaúde em horário comercial. As conversas informais com fornecedores, fora de repartições públicas ou do ambiente corporativo devem ser evitadas; (b) Correspondências (física ou eletrônicas): Deve-se utilizar linguagem clara, direta, objetiva e sem margem para interpretações, sendo vedado a utilização de e-mail pessoal para tratar de assuntos profissionais;
- A FeSaúde promove um clima baseado na transparência, integrando os vários sistemas de prevenção da criminalidade, mantendo os canais internos adequados para incentivar a denúncia de eventuais irregularidades e condutas inadequadas, incluindo canais de denúncia, que permitem que qualquer pessoa, funcionário ou não, reportem qualquer conduta que viole o sistema de governança corporativa.

08. TRANSAÇÕES OPERACIONAIS E REGISTROS CONTÁBEIS

A Fundação Estatal de Saúde de Niterói não movimenta recursos sem origem ou que se constituam em lavagem de dinheiro, não celebra contratos fictícios, com superfaturamento ou subfaturamento, sobrepreço, não pratica qualquer tipo de fraude em suas transações operacionais e seus registros contábeis, bem usa intermediários (laranjas) para encobrir os interesses ou a identidade do beneficiário do ato corrupto.

A FeSaúde mantém escrituração completa de suas atividades operacionais, de seus ativos e passivos e de suas receitas e despesas, em livros revestidos das formalidades que assegurem a respectiva exatidão. A Fundação conserva, pelos prazos regulamentares previstos, todos os

documentos que comprovem seus atos operacionais, assim como a realização de quaisquer outros atos ou operações que venham a modificar sua situação patrimonial.

A Fundação Estatal de Saúde de Niterói submete suas demonstrações financeiras, ao fim de cada exercício social, ao escrutínio de auditoria independente, disponibilizando publicamente o resultado destes exames.

09. SINAIS DE ALERTA

Os colaboradores e prestadores de serviço devem estar especialmente atentos às seguintes circunstâncias:

- A contratada tem histórico de Corrupção;
- A contratada pediu alguma vantagem, bonificação ou comissão que é excessiva, paga em dinheiro ou de outra forma não usual;
- A contratada é controlada por um agente público ou tem relacionamento próximo com um agente público ou com o governo;
- A contratada é recomendada por um agente público e/ou pessoa politicamente exposta;
- A contratada fornece ou requisita fatura ou outros documentos duvidosos;
- A contratada se recusa a incluir referências às Leis Anticorrupção ou às Leis de Combate à Lavagem de Dinheiro no contrato a ser firmado com a FeSaúde;
- A contratada propõe um esquema incomum, como a solicitação de pagamento em país diferente daquele em que o serviço esteja sendo prestado, ou como a solicitação de pagamento em mais de uma conta bancária;
- A contratada não possui estabelecimento ou funcionários.

Ao perceber quaisquer sinais de alerta de alerta, os funcionários, diretores, estagiários ou colaboradores devem comunicar ao *Compliance* por meio dos canais disponibilizados, ou presencialmente.

10. MONITORAMENTO, COMUNICAÇÕES E TREINAMENTOS

Cabe ao *Compliance*, em conjunto com os respectivos gestores e administradores da FeSaúde, exercer o monitoramento do cumprimento e eficácia desta Política e, vislumbrando-se oportunidades de melhorias ou criação de políticas, normas e processos, efetivar as respectivas proposições para tramitação e aprovação interna.

Como forma de disseminar as boas práticas, capacitando os seus funcionários, a FeSaúde, por meio do *Compliance*, e em conjunto com a Gerência de Gestão de Pessoas, promoverá treinamentos periódicos, eventos e palestras com o objetivo de explicar, difundir e incrementar a conscientização e o processo de educação de seus funcionários e terceiros (quando couber) sobre o conteúdo e os aspectos práticos das diretrizes e parâmetros desta Política e demais documentos correlatos.

O *Compliance* produzirá materiais a título de campanhas elucidativas sobre o tema ética e integridade, tais como cartilhas, cartazes, e-mails e outros.

Os documentos serão amplamente divulgados e disponibilizados tanto por e-mail, quanto no *site* para todos os funcionários, diretores, estagiários, fornecedores e parceiros.

11. CANAL DE DENÚNCIAS

Todos que atuam na FeSaúde, e/ou para a FeSaúde e/ou utilizam dos seus serviços que identificarem ou suspeitarem de alguma situação de risco ou de ações que destoem da legislação vigente, das normas e políticas internas, têm a **obrigação e responsabilidade** de reportar o fato para o seu superior imediato ou, opcionalmente, para o *Compliance* ou ouvidoria da FeSaúde, conforme previsto nos procedimentos internos.

Destaca-se que os relatos devem ser formalizados e serão admitidas denúncias anônimas. A FeSaúde disponibiliza e-mails para os referidos reportes, podendo a denúncia ser realizada presencialmente na sede da Fundação.

Fica desde já assegurado o sigilo e confidencialidade das comunicações, a fim de resguardar a parte comunicante de eventuais tentativas de retaliação ou perseguição, restringindo-se o

conteúdo aos membros dos setores em que for realizada a denúncia, que atuarão com confidencialidade e diligência.

Todos os reportes e/ou denúncias levados ao conhecimento dos Gestores das áreas, *Compliance* e/ou Ouvidoria deverão ser apurados/investigados com a devida diligência e detalhamento das condutas e ocorrências, averiguando-se os fatos para que as medidas de correção e ajustes sejam adotadas, bem como para que eventuais responsáveis sejam punidos, de acordo com as medidas disciplinares aplicáveis, conforme as normas e políticas da FeSaúde, bem como de acordo com a legislação.

12. DISPOSIÇÕES FINAIS

Os gestores imediatos e diretores deverão tomar medidas para assegurar que os agentes públicos sob sua responsabilidade obedeçam às diretrizes desta Política. Todos os sujeitos a esta Política terão acesso a uma cópia (seja por meio físico ou digital) ao ingressar na FeSaúde. Ademais será solicitada a leitura e a declaração do recebimento desta, na forma do Item 10 (Termo de Compromisso) – e a confirmação anual que os agentes públicos estão aderentes a esta.

Aquele que descumprir quaisquer um dos dispostos nesta Política responderá civil, penal e administrativamente de forma independente e podendo, se comprovado o ato, as sanções acumular entre si.

A responsabilidade civil decorre do ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulta em prejuízo ao erário ou a terceiros. Já a responsabilidade penal abrange os crimes e contravenções imputadas ao agente público, nessa qualidade. E a responsabilidade civil administrativa resulta de ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho do cargo ou função. O processo de apuração de prática de ato em desrespeito ao preceituado nesta política será instaurado pelo Comitê de Ética e Conduta da FeSaúde, de ofício ou em razão de denúncia.

5- POLÍTICA DE GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS

SUMÁRIO

- 1. OBJETIVO**
- 2. CONCEITOS**
- 3. PRINCÍPIOS**
 - 3.1- PRINCÍPIOS GERAIS ÉTICOS**
- 4. RESPONSABILIDADES**
- 5. DEFINIÇÕES**
- 6. DEVERES**
 - 6.1 DESVIOS E VIOLAÇÕES SUJEITOS A APLICAÇÃO DA POLÍTICA**
 - 6.2 TIPOS DE SANÇÕES APLICÁVEIS**
- 7. DISPOSIÇÕES GERAIS**
 - 7.1 NORMAS GERAIS E APLICAÇÃO DO CÓDIGO DE GESTÃO DA CONSEQUÊNCIA**
 - 7.2 ESCLARECIMENTOS SOBRE A POLÍTICA DE GESTÃO DA CONSEQUÊNCIA E DENÚNCIAS DE VIOLAÇÃO**
 - 7.3 CONTROLE DE COMUNICADOS, APLICAÇÃO DAS SANÇÕES**
 - 7.4 COMPROMISSO E ADESÃO**
 - 7.5 REVISÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E GESTÃO DA CONSEQUÊNCIA**
- 8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

1. OBJETIVO

A Política de Gestão da Consequência visa eliminar a subjetividade no processo decisório para aplicação de sanções, servindo como orientador para as deliberações do Comitê de Conduta Ética acerca de incidentes relacionados a violações do Código de Ética e Conduta e políticas previstas no Programa de Integridade.

O Código de Ética e Conduta e a Política de Gestão da Consequência fortalecem a cultura organizacional, sendo obrigatória sua leitura e disseminação.

Esta norma abrange como instâncias de não-conformidade, desvios de conduta relacionados ao Programa de Integridade.

2. CONCEITOS

a) Conflito de interesses: Situações geradas pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possam comprometer os interesses da FeSaúde ou influenciar de modo impróprio o desempenho das funções exercidas pela instituição.

b) Consequências: Medidas administrativas, penalidades ou ações de remediação como resultado da gestão e do tratamento de denúncias e infrações detectadas, mediante processo regular.

- Medidas administrativas: consequência administrativa a qual se sujeita a pessoa física ou jurídica pela infração aos princípios éticos e compromissos de conduta, ao Programa de Integridade e às normas internas e legais que regem a FeSaúde.
- Penalidade: sanção a qual se sujeita a pessoa física ou jurídica pela infração às normas internas ou legais aplicáveis.
- Ações de remediação: ações administrativas que visa à melhoria nos processos de trabalho, por meio de gestão de processos e de sistemas, de gestão de pessoas, de ações de comunicação, de treinamento, de criação, revisão e implementação de controles internos e outras.

c) Denúncia: Comunicação de prática de infração aos princípios e compromissos do Código de Ética e de Conduta da FeSaúde, ao Programa de Integridade, às normas internas e legais às quais estão submetidas a FeSaúde.

d) Infração: Toda ação ou omissão que esteja em desacordo com princípios e compromissos do Código de Ética e de Conduta da FeSaúde, normas internas e legislação aos quais estão submetidas à FeSaúde.

3. PRINCÍPIOS

Legalidade - A FeSaúde prima pelo cumprimento das leis e demais normas de conduta, rejeitando o envolvimento de seus empregados com pessoas que exerçam atividades ilícitas ou financiadas com capitais de fontes ilícitas.

Honestidade - A FeSaúde não aceita que se recorra à corrupção ou medidas similares em quaisquer de suas formas.

Responsabilidade - A FeSaúde e seus empregados devem assumir as consequências das próprias ações, considerando o impacto sobre a comunidade e o meio ambiente, e também a sustentação do crescimento do negócio a longo prazo.

Transparência - A FeSaúde dispõe de Políticas Internas, que estabelecem regras relacionadas a transações pessoais, bem como, instruções adicionais sobre Políticas e procedimentos de certas áreas devido às atividades particulares, riscos operacionais ou responsabilidades individuais, e em outras publicações que tratam da conduta do funcionário.

3.1 PRINCÍPIOS GERAIS ÉTICOS

- Todos os empregados da FeSaúde devem pautar suas decisões e ações pela ética, integridade, transparência, lealdade, impessoalidade, profissionalismo e eficiência, considerando os seus legítimos interesses e de todos os seus públicos e relacionamento.

- Ficam estabelecidos, no âmbito da FeSaúde, os objetivos, os princípios, as diretrizes e as responsabilidades da gestão de riscos operacionais, administrativos, de integridade, legais, financeiros, orçamentários, contábeis e de imagem, incorporando-os ao processo de tomada de decisões estratégicas, táticas e operacionais na forma do artigo 1º, do Decreto Municipal nº 13.425/2019.

4. RESPONSABILIDADES

a) Empregados:

I. Cumprir na integralidade o Código de Ética, as políticas e procedimentos internos da organização, relatar, sempre quando do seu conhecimento, violações às políticas da instituição, inclusive esta política e ao Código de Ética, no Canal Confidencial disponibilizado pela FeSaúde.

b) Gestores:

I. Difundir o comportamento ético na instituição. Líderes devem ser exemplo na aplicação do Código de Ética e demais políticas para todos os empregados, clientes e fornecedores da instituição. É responsabilidade da liderança garantir que a sua equipe conheça e entenda o Código de Ética e as demais Políticas da FeSaúde;

II. Registrar no Canal de Denúncias e/ou enviar comunicado aos responsáveis sobre qualquer desvio de conduta que observe.

c) Controle Interno/*Compliance*:

I. Promover treinamento acerca da importância do cumprimento do Código de Ética, Política Anticorrupção e desta Política;

II. Analisar e levar ao Comitê de Ética os casos de violação, garantindo posteriormente o cumprimento das deliberações adotadas.

d) Comitê de Ética:

I. Receber e examinar os comunicados de violação;

II. Decidir, com base nas evidências existentes, se é o caso de se iniciar um procedimento interno de apuração da violação;

e) Gestão de Pessoas

I. Deliberar sobre as violações através da análise dos fatos e embasado pelas Políticas decidir sobre as penalidades a serem aplicadas, considerando as circunstâncias do fato, a eventual reincidência, o risco ao qual a instituição foi exposta e eventual contingência gerada.

É responsabilidade de todos os empregados, terceiros, fornecedores, parceiros comerciais e Partes Relacionadas à instituição, o conhecimento e a compreensão da legislação pertinente às atividades desempenhadas, não sendo admissível comportamento omissivo ou negligente, sob pena de execução das medidas previstas no Contrato de Trabalho, Legislação Vigente, bem como nas Políticas da FeSaúde, conforme aplicável.

5. DEFINIÇÕES

Gestor: Empregados que possuem função de gestão de uma equipe ou grupo de pessoas.

Partes Relacionadas: São consideradas partes relacionadas as pessoas físicas ou jurídicas com as quais a Fundação tenha possibilidade de contratar em condições que não sejam as de independência que caracterizam as transações com terceiros alheios à Fundação.

Política (s): Constitui o presente documento, o qual representa, um conjunto de regras e diretrizes que devem ser observadas pelos empregados da Fundação, com intuito de aperfeiçoar processos e conteúdo, buscando fortalecer a FeSaúde.

6. DEVERES

a. Respeitar as leis vigentes, políticas e regulamentos internos;

b. Zelar pelo patrimônio da FeSaúde usando de forma correta os bens e recursos para que não ocorram danos, manuseio inadequado, perdas, furtos ou retirada sem prévia autorização;

- c. Não utilizar o e-mail para enviar mensagens ofensivas e/ou injuriosas, não recorrer à linguagem de baixo nível, não expressar comentários inadequados que possam ofender a pessoa e/ou causar dano à imagem da FeSaúde;
- d. Não armazenar arquivos pessoais ou de terceiros nas pastas de rede interna;
- e. Não acessar sites de pornografia ou com conteúdo antiético ou imoral;
- f. Não compartilhar senhas pessoais;
- g. Não utilizar os equipamentos de informática para fins ilegais ou que possam comprometer sua funcionalidade;
- h. Compreender que a FeSaúde tem uma postura isenta em relação a assuntos políticos e religiosos e não fazer campanha religiosa, política de partido e/ ou candidato utilizando-se de quaisquer recursos da Fundação;
- i. Somente divulgar ou compartilhar informações confidenciais com outros empregados ou terceiros que delas necessitem para o desempenho de suas atividades na Fundação, independente do meio de transmissão da informação, seja impresso, eletrônico ou oral. Esta regra prevalece mesmo após o término do contrato de trabalho/ prestação de serviço. Deve-se ter atenção e prudência ao realizar reuniões em locais públicos (restaurantes, aeroportos, elevadores, cafés); em caso de dúvidas sobre a confidencialidade da informação, procure o seu gestor;
- k. Não contratar familiares de nossos empregados em 1º grau: pai, mãe, filho(a), companheiro(a), salvo aprovação em concurso público, e se possível realizar a lotação em setores diversos;
- l. Não admitir relação de liderança/ subordinação entre empregados com relacionamento afetivo ou amoroso;
- m. É recomendável que empregados com envolvimento afetivo ou amoroso não trabalhem na mesma área. Tais situações devem ser reportadas ao gestor/ diretor da área para análise e decisão.

- n. Empenhar-se em comportar-se de acordo com as normas da Fundação; atuando de forma cortês, com disponibilidade e atenção a todas as pessoas com as quais se relaciona, respeitando as diferenças individuais;
- o. Praticar o diálogo acolhendo a diversidade de opiniões relativas ao trabalho e estimulando a integração de pares, colegas e equipes;
- p. Colaborar com os colegas para a boa realização das tarefas e orientar a todos com paciência e interesse; compartilhando internamente informações não confidenciais, cujo desconhecimento possa induzir a erro;
- q. Preservar as informações e o know-how (conhecimentos, tecnologias, métodos, sistemas), criados ou circulados internamente, que, por serem de propriedade da FeSaúde, não podem ser utilizados para fins particulares, nem repassados a terceiros, salvo quando houver prévia autorização do Diretor da área. Elaboração de palestras, seminários, material de treinamento ou trabalhos acadêmicos que envolvam processos e negócios da FeSaúde também estão sujeitos à prévia autorização;
- r. Informar ao gestor da área sobre sua eventual participação em palestras, cursos ou assemelhados, na condição de apresentador, sempre que o assunto estiver relacionado à atividade que desenvolve na FeSaúde;
- s. Adotar de forma consciente as políticas de segurança institucional, para não comprometer a funcionalidade e a proteção dos recursos tecnológicos;
- t. Cumprir cuidadosamente as políticas de segurança corporativas, de modo a evitar o comprometimento da eficácia funcional e a proteção dos sistemas de TI;
- u. Usar as redes sociais de forma consciente e observar cuidadosamente as opiniões manifestadas, preservando a segurança da informação, a imagem da FeSaúde e a própria imagem profissional.

6.1 DESVIOS E VIOLAÇÕES SUJEITOS A APLICAÇÃO DA POLÍTICA:

Praticar ato contrário à legislação e normativos institucionais em vigor, incluindo, mas não limitado à:

- a. Fazer, sem autorização prévia, downloads de softwares não licenciados, em desrespeito à norma de segurança da informação vigente;
- b. O uso de máquinas, equipamentos e veículos para a execução de atividades não relacionadas ao negócio da empresa, salvo os que não comprometam os documentos ou as regras vigentes;
- c. Autorizar a prestação de serviços de terceiros, não observando a norma de contratos vigente;
- d. Aceitar dinheiro ou favores de indivíduos ou empresas que tenham ou pretendam ter relações comerciais com a FeSaúde;
- e. Utilizar recursos, espaço e imagem da FeSaúde para atender interesses pessoais, políticos, partidários, religiosos ou de associações esportivas;
- f. Falsificar o teor de qualquer documento, informação ou dados da Fundação;
- g. Prejudicar a reputação de seus colegas e gestores por meio de falso testemunho, informações não fundamentadas ou qualquer outro meio;
- h. Apresentar ideias, opiniões e preferências pessoais como se fossem da FeSaúde ou de seus Diretores;
- i. Falar em nome da FeSaúde, tanto na imprensa formal, quanto nas mídias sociais, salvo quando designado pela Diretoria Executiva e orientado pela área de Comunicação Social da FeSaúde;
- j. Incitar, promover, disseminar preconceitos ou discriminar colegas ou terceiros em virtude de sua raça, crença, orientação sexual, condição física, posição política, idade, posição social ou de qualquer outro fator de diferenciação no ambiente de trabalho
- l. Assédio moral e sexual.

6.2 TIPOS DE SANÇÕES APLICÁVEIS

É obrigação de todos os empregados estar ciente e praticar todas as Políticas disponibilizadas pela instituição e reportar, através do Canal Confidencial e/ou e-mail do Controle

Interno/*Compliance*, qualquer descumprimento das mesmas, sendo o Controle Interno/*Compliance* responsável por reportar qualquer irregularidade ao Comitê de Ética. Dependendo do desvio ocorrido medidas disciplinares podem ser empregadas obedecendo a seguinte sequência:

- a) Advertências verbais, com aconselhamento ou escritas;
- b) Suspensão do contrato de trabalho;
- c) Rescisão do contrato de trabalho;
- d) Rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

A utilização adequada dessa política é de extrema importância para alertar e conscientizar o empregado sobre as suas ações e as possíveis consequências.

7. DISPOSIÇÕES GERAIS

Para dar eficácia a este Código de Gestão da Consequência e induzir seu respeito como prática consolidada dentro da Fundação, a FeSaúde se compromete a:

- a) Divulgar tempestivamente esta Política junto às partes relacionadas internas e externas, com atividades de comunicação específicas e diferenciadas;
- b) Assegurar, através de um plano de formação voltado à divulgação dos princípios éticos contidos nesta Política, a sua integral compreensão por todo o pessoal da FeSaúde;
- c) Explicar o mecanismo de comunicação das violações, indicando as respectivas referências no Código para facilitar sua compreensão;
- d) Preservar a identidade daqueles que comunicarem violações desta Política à FeSaúde, observados os limites impostos pela lei, bem como assegurar a confidencialidade do teor das denúncias;
- e) Defender quem efetua denúncias de boa fé e com espírito de lealdade, evitando que o autor da comunicação sofra represálias;

- f) Recolher as comunicações de violação, avaliá-las de acordo com as normas e aplicar as respectivas sanções, se for o caso;
- g) Atualizar o Código de Ética e a Política de Gestão da Consequência, quando necessário, para esclarecer casos não contemplados e divulgar o conteúdo atualizado na rede intranet de comunicações específicas, ou revê-lo e atualizá-lo;
- h) Verificar e eventualmente rever diretivas e procedimentos empresariais, visando garantir sua coerência com o Código de Ética e *Compliance* da FeSaúde.

A FeSaúde fornece e pede a todas as partes relacionadas, indistintamente, que examinem o Código de Ética e a Política de Gestão da Consequência e se informem, em suas relações diretas com a instituição, sobre seu âmbito de aplicação e eventuais vínculos.

7.1 NORMAS GERAIS E APLICAÇÃO DO CÓDIGO DE GESTÃO DA CONSEQUÊNCIA

Caso sejam observados, por qualquer pessoa, eventuais desvios ao Código de Ética ou às Políticas da FeSaúde deverão ser reportados ao Canal de Denúncias.

7.2 ESCLARECIMENTOS SOBRE A POLÍTICA DE GESTÃO DA CONSEQUÊNCIA E DENÚNCIAS DE VIOLAÇÃO

Esclarecimentos podem ser obtidos junto à área de Controle Interno/*Compliance*, que também será encarregado de recolher eventuais comunicados de todas violação do Código de Ética e as demais políticas. Os dados necessários a qualquer comunicado referente ao Código de Ética e a Política de Gestão da Consequência ficarão disponíveis no site da FeSaúde, estando sujeitos a atualizações periódicas.

7.3 CONTROLE DE COMUNICADOS, APLICAÇÃO DAS SANÇÕES

O Compliance elabora e executa os procedimentos de apuração das violações ao Código de Ética e Política de Gestão da Consequência e reporta ao Comitê de Ética. O Comitê fica responsável por avaliar e deliberar sobre as medidas e sanções a serem aplicadas. A Gerência de Gestão de Pessoas é a responsável pela condução do procedimento interno.

7.4 COMPROMISSO E ADESÃO

Todos os empregados, de forma obrigatória, devem ler e atestar o conhecimento da Política de Gestão da Consequência.

7.5 REVISÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E GESTÃO DA CONSEQUÊNCIA

A revisão e a atualização da Política de Gestão da Consequência da FeSaúde serão executadas pela área de *Compliance*, periodicamente. As modificações sugeridas serão submetidas à aprovação do Comitê de Ética da Companhia, e da Diretoria Executiva.

8. REFERÊNCIAS

Constituição da República de 1988

Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Institui o Código Civil

Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal

Lei nº 8.429, de 02 de junho de 1992 – Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências

Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013 – Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências (Lei Anticorrupção Brasileira)

Lei Municipal nº 3.188/2015 – Política Municipal de Transparência e Controle Social e cria o Conselho Municipal de Transparência e Controle Social

Decreto Municipal nº 12.524/2017 – Código de Ética do Agente Público Municipal

Decreto Municipal nº 13.425/2019 – Dispõe sobre a Política de Gestão de Riscos do Poder Executivo do Município de Niterói

Lei Municipal nº 3.466/2020 – Institui a Política de Promoção de Integridade e Compliance Instrumentos de Conformidade da FeSaúde

6- COMITÊ DE CONDUTA ÉTICA

SUMÁRIO

- 01. OBJETIVO**
- 02. COMPOSIÇÃO**
- 03. FUNCIONAMENTO**
- 04. FUNÇÕES**
- 05. DA APURAÇÃO DAS DENÚNCIAS**
- 06. DAS SANÇÕES**
- 07. DA COMUNICAÇÃO AS AUTORIDADES**
- 08. DO RELATÓRIO SEMESTRAL**

1. OBJETIVO

O Comitê de Conduta Ética, doravante denominado “Comitê”, órgão não estatutário de caráter permanente, é uma instância interna da FeSaúde criado para autorizar a abertura de processos internos referentes a denúncias de corrupção, fraude, suborno ou que concomitantemente afrontem o Código de Ética e demais políticas internas da Fundação.

2. COMPOSIÇÃO

O Comitê será constituído, no mínimo, por três membros, sendo um dos membros o responsável pela Gerência de Controle Interno, Riscos e *Compliance*.

O Comitê deve ser capaz de se comunicar bem e eficientemente com todos os níveis da Fundação identificar rapidamente riscos, ser confiável e se portar como verdadeiro guardião da cultura de *Compliance*.

A decisão final sobre a escolha dos membros, que **não receberão remuneração extra por tal incumbência**, será da Diretoria Executiva. No momento da escolha, também serão designados os respectivos suplentes, de modo a garantir o funcionamento pleno do Comitê, no caso de impossibilidade de comparecimento nas reuniões por algum dos membros, bem como para substituição daquele que venha a sofrer qualquer tipo de denúncia.

Para substituir o Controlador Interno, quando este estiver impossibilitado ou for o denunciado, caberá a Diretoria Executiva indicar um responsável para assumir as suas funções junto ao Comitê de Ética.

3. FUNCIONAMENTO

O Comitê de Ética se reunirá ordinariamente sempre que um dos membros convocar os demais ou, ainda, nos casos em que houver denúncia de irregularidade a ser apreciada.

4. FUNÇÕES

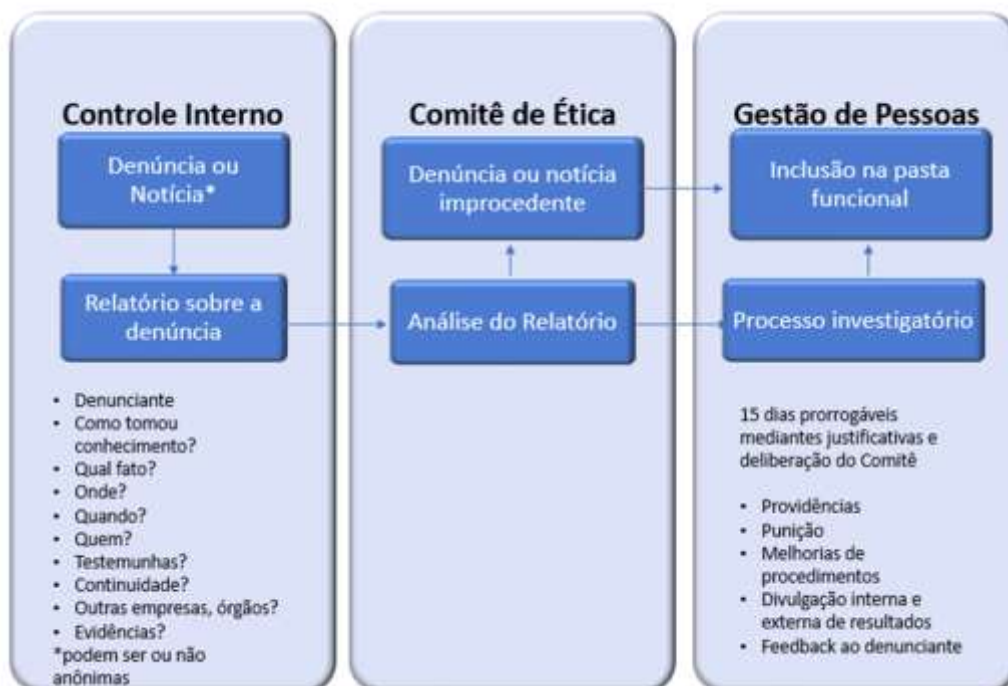
- a) Analisar, com imparcialidade, as suspeitas de desvios éticos encaminhados pelo controle interno e determinar o início da apuração dos fatos;
- b) Apreciar e deliberar sobre eventuais violações, além de submeter pareceres e assuntos julgados pertinentes ao exame da Diretoria Executiva.
- c) Deliberar sobre as violações através da análise dos fatos e embasado pelas Políticas decidir sobre as penalidades a serem aplicadas, considerando as circunstâncias do fato, a eventual reincidência, o risco ao qual a instituição foi exposta.
- d) Evitar situações de conflito de interesses que possam prejudicar o desenvolvimento normal das atividades da FeSaúde.
- e) Guardar sigilo de informações.

A FeSaúde garante aos membros do Comitê que nenhuma punição, direta ou indireta (como transferência injustificada de setores), lhes serão dirigidas como forma de represália por investigações e denúncias de atos ilícitos ou antiéticos, inclusive se praticados por Diretores, membros do Conselho ou pelo próprio Controle Interno. Os membros do Comitê de Ética terão livre e irrestrito acesso aos setores e documentos da FeSaúde. As decisões do Comitê de Ética são de observância obrigatória e deverão ser acatadas e cumpridas por todos os membros da FeSaúde, incluindo os da Alta Direção. O descumprimento às decisões e orientações do Comitê é considerado conduta grave, punível com demissão.

5. DA APURAÇÃO DAS DENÚNCIAS

A apuração de denúncias seguirá o rito de atividades definidas no fluxograma a seguir apresentado:

Figura 2- Fluxo de apuração de denúncias



Durante o “Procedimento Investigativo”, o Comitê de Ética avaliará a possibilidade de compor uma equipe própria para auxiliar na realização dos trabalhos de apuração das denúncias.

O Comitê de Ética deverá dar oportunidade de defesa aos denunciados, que poderão apresentar as provas que entenderem cabíveis, incluindo a apresentação de testemunhas.

Com o objetivo de colher dados sobre os fatos denunciados, o Comitê de Ética poderá realizar entrevistas, por seus próprios membros, durante a fase do “Procedimento Investigativo”.

Nos casos em que houver implicação legal (tais como afastamento ou aplicação de penalidade a empregados) o Comitê de Ética deverá, antes da tomada de decisão, ser assessorado juridicamente.

6. DAS SANÇÕES

Na hipótese de descumprimento das leis e políticas da Fundação, a FeSaúde aplicará punições aos seus colaboradores, as quais levarão em conta a gravidade do ato, a boa-fé, o tempo de serviço profissional e o tempo de serviço na FeSaúde.

Algumas das punições já se encontram previstas no Código de Ética, sendo elas advertência, suspensão e demissão. Em todo caso, as punições levarão em conta as seguintes análises.

Quadro 6 - Punições, suas gravidades, tipos de desconformidades, medidas disciplinares e modalidades de aplicação

GRAVIDADE	DESCONFORMIDADE	MEDIDA DISCIPLINAR	MODALIDADE
LEVE	DESLIZE PEQUENO	ADVERTÊNCIA	FORMAL
MÉDIA	DESVIO DE CONDUTA	SUSPENSÃO	FORMAL
GRAVE	ATITUDE INACEITÁVEL	DEMISSÃO	COM OU SEM JUSTA CAUSA

Fonte: FeSaúde

**Obs: de modo a evitar a interferência durante o procedimento de apuração de denúncias, poderá haver o afastamento provisório de colaboradores envolvidos nos fatos apurados.*

7. DA COMUNICAÇÃO ÀS AUTORIDADES

Havendo desvios de conduta que possam caracterizar infrações penais ou administrativas, o Comitê, conjuntamente com a Coordenação Jurídica, comunicará os fatos às autoridades competentes o mais breve possível, conforme modelo a seguir:

Quadro 7 – Desvios de condutas e autoridades competentes a serem comunicados

CONDUTAS RELACIONADAS A:	AUTORIDADES COMPETENTES
LICITAÇÕES E CONTRATOS PÚBLICOS	MINISTÉRIO PÚBLICO; CONTROLADORIA DO MUNICÍPIO DE NITERÓI; TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO; ÓRGÃO PÚBLICO ENVOLVIDO.
CORRUPÇÃO/SUBORNO/PECULATO	MINISTÉRIO PÚBLICO; CONTROLADORIA DO MUNICÍPIO DE NITERÓI.
DEMAIS CRIMES	MINISTÉRIO PÚBLICO.

8. DO RELATÓRIO SEMESTRAL

As denúncias serão catalogadas por tipos de conduta (atos de corrupção; procedimentos ilegais; condutas conflitantes com o Código; entre outras).

O Comitê elaborará um relatório semestral contendo a quantidade de denúncias recebidas, os tipos de conduta, a gravidade, a região e o setor da Fundação onde (possível ou efetivamente) ocorreram os fatos narrados na denúncia, e a forma qual se tomou conhecimento (canal de denúncia, correspondência, e etc.). Esse relatório será divulgado amplamente para a FeSaúde, por meio de seu site.

Também integrarão o relatório, para as denúncias já apuradas, as quantidades ou percentuais de procedência e improcedência, bem como as providências adotadas pela empresa quanto aos denunciados.

7- POLÍTICA DE RISCOS NOS PROCESSOS DE PAGAMENTO

SUMÁRIO

- 01. APRESENTAÇÃO**
- 02. ABRANGÊNCIA**
- 03. OBJETIVOS**
- 04. NATUREZA DAS DESPESAS E CONTRATOS**
- 05. ALÇADA DE APROVAÇÃO**
- 06. DAS RESPONSABILIDADES**

01. APRESENTAÇÃO

A Fundação Estatal de Saúde de Niterói está comprometida em conduzir suas atividades em estrito cumprimento da legislação aplicável, incluindo legislações anticorrupção, em especial a Lei nº 12.846/2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a Administração Pública, nacional ou estrangeira (“Lei Anticorrupção”) e o Decreto nº 8.420/2015, que regulamenta a Lei Anticorrupção, assim como o Código Penal Brasileiro (Decreto-Lei nº 2.848/1949), Lei das Licitações e dos Contratos Administrativos (Lei Federal nº 8.666/93, Lei da Improbidade Administrativa (Lei Federal nº 8.429/1992) e a Lei Municipal de Niterói nº 3.466, de 09 de Janeiro de 2020 e o Decreto Municipal de Niterói nº 12.524/2017, e demais normas que regem o relacionamento com a Administração Pública.

Importante ainda mencionar, que os processos de pagamento deverão observar o disposto no Decreto Municipal nº 13.281/2019 no que for cabível.

Assim, com o fulcro de assegurar a integridade da Fundação e de seus profissionais, diretores, estagiários e colaboradores, a FeSaúde define sua Política de Riscos nos Processos de Pagamento, de forma a estabelecer diretrizes frente às situações em que possam envolver, aparentar ou caracterizar qualquer tipo de corrupção, imprudência, negligência, imperícia, suborno e outros atos ilícitos, visando reduzir a sua exposição durante a condução dos processos de pagamento.

A FeSaúde reforça seu compromisso com os mais altos padrões éticos, prometendo executar suas atividades de forma honesta e legal, e repudiando práticas como suborno, lavagem de dinheiro, fraude e corrupção.

As dúvidas surgidas na aplicação desta Política serão dirimidas pelo seu gestor imediato e/ou *Compliance* da Fundação. Já os casos omissos serão decididos pelo Comitê de Conduta Ética.

Quaisquer casos que se enquadrem nesta política serão observados de acordo com a Política de Consequências e outras legislações cabíveis, sem prejuízo da responsabilização civil ou penal.

Esclarece ainda, que a Diretoria Financeira, com aprovação da Diretoria Executiva em reunião realizada em 07 de maio de 2020 fixou as seguintes datas para operacionalização dos pagamentos institucionais:

- (a) Os dias de 01 a 05 de cada mês ficarão destinados para o pagamento da folha de pessoal;
- (b) Os demais pagamentos devem ser concentrados, após o devido processamento, serão realizados nos dias 10, 15, 25 e 30 de cada mês;
- (c) As notas fiscais devem ser entregues na Diretoria Financeira, no setor de contas a pagar em até 05 (cinco) dias antes do vencimento;
- (d) Os pagamentos serão realizados na respectiva data constantes nos boletos, e as notas fiscais deverão observar à ordem cronológica de pagamento;
- (e) As notas fiscais deverão estar devidamente preenchidas, respeitando as normas internas;
- (f) As notas fiscais devem ser entregues no mesmo mês em que foram emitidas por conta dos impostos, que têm recolhimento no início do mês seguinte à emissão da nota.

02. ABRANGÊNCIA

Ficam submetidos a esta política os funcionários, diretores, estagiários e colaboradores da FeSaúde, e todos aqueles que, por força de lei, contrato ou qualquer outro vínculo jurídico, prestem serviço de natureza permanente, temporária ou excepcional, direta ou indiretamente à FeSaúde.

03. OBJETIVOS

Esta política visa estabelecer os seguintes objetivos:

- Estabelecer orientações, definições e diretrizes para prevenir e detectar operações ou transações que apresentem características atípicas, para combater a corrupção na esfera pública;
- Relacionar as operações ou transações que apresentem características atípicas;
- Preservar a imagem e a reputação da Fundação, e de seus funcionários e diretores;

- Orientar os funcionários sobre as possíveis operações de interesse coletivo que sejam utilizadas para prática de atos ilícitos.

04. NATUREZA DAS DESPESAS E CONTRATOS

O alerta vermelho no que diz respeito a natureza da despesa:

- Não há documento de suporte;
- Há diferenças significativas nas datas dos produtos ou serviços prestados em comparação com a Nota Fiscal;
- Obter licenças e permissões de órgãos reguladores;
- Fornecer ou receber presentes, contribuições, doações ou melhorias indevidas;
- Solicitações de que o pagamento ao contratado seja efetuado de maneira não usual (em espécie, em moeda estrangeira, em diversas contas, etc).

05. ALÇADA DE APROVAÇÃO

O alerta vermelho no que diz respeito a alçada de aprovação:

- Falha em não seguir os procedimentos de aprovação das transações;
- Solicitante é também o aprovador da aprovação; e
- Aprovador não está autorizado a aprovar a transação.

06. DAS RESPONSABILIDADES

Todos que atuam com processos de pagamento, seja no recebimento da nota fiscal, no atesto dos serviços ou na própria fase de pagamento são responsáveis e aconselhados a declarar e/ou informar atividades e serviços que possam comprometer a imagem da instituição, ou o próprio processo de pagamento.

Sendo importante mencionar que é da responsabilidade do funcionário ou diretor o resguardo das informações privilegiadas às quais porventura teve acesso durante o exercício de suas atividades, ainda que não tenha sido caracterizado, a princípio, como potencial detentor de informações privilegiada.

ANEXO I

TERMO DE CIÊNCIA E COMPROMISSO

Termo de Ciência e Compromisso

Declaro que recebi, tive ciência e compreendi o Código de Ética e Conduta da FeSaúde e estou ciente e de pleno acordo com os critérios e orientações estabelecidas e sua relevância para mim e para a FeSaúde.

Comprometo-me a cumpri-lo integralmente sob pena de sujeitar-me a medidas administrativas punitivas e medidas rescisórias de meu contrato de trabalho e legislação vigente, respectivamente.

Existe alguma situação que deva ser declarada em relação a conflitos de interesses para conhecimento e/ ou validação do Comitê Triunfo de Integridade?

() sim () não

Qual? _____

O presente Termo de Ciência e Compromisso é documento integrante do Contrato de Trabalho do Profissional com a Fundação Estatal de Saúde de Niterói e consta de duas vias.

Uma via permanece com o Profissional e a outra anexada ao contrato de trabalho arquivado na Gerência de Pessoas.

Nome Completo:

Lotação:

Matrícula:

Niterói, ____/____/____

Assinatura:

ANEXO II – PLANILHA DE AÇÃO DE RISCOS ASSOCIADOS – PLANO DE INTEGRIDADE – PREVINE NITERÓI

Pilar I – Ações executadas no Plano de 100 dias da gestão 2021-2024	EIXO	Riscos Associados	Sugestões de Ações Mitigatórias	Sugestões de Indicadores	Origem da ação	% de Execução	Monitoramento	Avaliação
a) Previsão de redução de 20% em despesas contratuais.	EIXO 2	Não planejar as execuções das despesas contratuais, causando um orçamento deficitário, riscos financeiros e não racionalizando da utilização dos recursos.	Assegurar o alinhamento das licitações ao Planejamento Estratégico e às leis orçamentárias; Promover a sustentabilidade de gastos e a redução de desperdícios.	Publicação do extrato de redução no Diário Oficial.	Plano de Metas de 100 dias	24,34%	Por conta da suspensão do concurso público da FeSaúde, a maior parte das licitações da fundação permanecem em estágio de planejamento, aguardando a assunção da gestão das unidades de saúde. Dessa forma, somente os serviços e bens necessários para as ações de gestão e desenvolvimento institucional estão sendo submetidos ao	

							certame licitatório.	
b) Implementação da carta de serviços.	EIXO 3	O cidadão não ter acesso à informação sobre os serviços prestados pelo órgão ou entidade, sobre as formas de acesso a esses serviços e seus compromissos e padrões de qualidade de atendimento ao público, conforme § 1º, Art. 7º da Lei Federal 13.460/17.	Implementar e atualizar periodicamente a Carta de Serviços, que deve ser permanentemente divulgada mediante publicação em sítio eletrônico do órgão ou entidade na internet, conforme § 4º, Art. 7º da Lei Federal 13.460/17.	Publicização integralmente da carta de serviços nos sites oficiais de cada órgão/entidade	Plano de Metas de 100 dias	100%	Trata-se da entrega pactuada sobre a carta de serviços do Programa Médico de Família	
Pilar II – Ações determinadas pela Controladoria Geral do Município								
Pilar II.I. –Ações comuns a toda administração		Riscos Associados	Sugestões de Ações Mitigatórias	Sugestões de Indicadores	Origem da ação	% de Execução	Monitoramento	Avaliação
a) Incentivar as empresas com as quais contratam a aderir à campanha da Prefeitura Municipal de Niterói denominada “Previne Niterói”, considerando que a Política de Promoção de Integridade e Compliance do Município de Niterói será estendida às pessoas jurídicas de direito privado que vierem a contratar com	EIXO 1	Descumprimento do Art. 7º, Inciso VIII da Lei Federal N° 12.846/2013 - Lei Anticorrupção.	Compartilhar informações sobre a campanha “Previne Niterói” com seus fornecedores para que essas empresas implementem mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica.	Quantitativo de fornecedores contratados pelo órgão/entidade com planos de integridade implementados	CGU e TCE-RJ			

<p>a Administração Pública Municipal, de modo a garantir a qualidade e a execução das contratações públicas, conforme a Lei Federal nº 12.846/2013, Decreto Federal nº 8.420/2015 e Lei Municipal 3.466/2020.</p>								
<p>b) Orientar os agentes públicos para que insiram no sistema SISPATRI, regulamentado pelo Decreto Municipal Nº 13.979/2021, registros de suas declarações de bens e valores.</p>	<p>EIXO 1</p>	<p>Não acompanhamento da evolução patrimonial dos servidores públicos, impossibilitando a apuração de possíveis desvios; Quebra de sigilo fiscal na tramitação de processos físicos; Ausência de sustentabilidade ambiental satisfatória pelo consumo desnecessário de papel; Remessa das informações de forma intempestiva ao TCE-RJ.</p>	<p>Monitorar a inserção tempestiva da declaração patrimonial no sistema e, em caso de ausência de entrega, possibilitar a adoção de providências cabíveis.</p>	<p>Comparativo entre o nº de servidores lotados no órgão/entidade X N° de servidores que inseriram registros de bens e valores no sistema SISPATRI.</p>	<p>Decreto Municipal</p>			

<p>c) Observar o compromisso com a integridade e a transparência na relação com fornecedores, em consonância com o Decreto Municipal 12.524/2017.</p>	<p>EIXO 1</p>	<p>Possível pessoalidade no trato com fornecedores. Descumprimento do Decreto Municipal 12.524/2017 - Código de Ética do Agente Público Municipal.</p>	<p>Zelar para que as reuniões sejam realizadas no ambiente da entidade e secretariadas por servidor nomeado pelo gestor da pasta, ao qual caberá registrar em ata, que explicita e justifique de forma resumida o acordado, devidamente publicada em sítio eletrônico. No caso de reuniões virtuais, as mesmas deverão ser gravadas e arquivadas. Além de não permitir a comunicação de agentes públicos com sociedades privadas por meio de programas e/ou aplicativos de comunicação instantânea (WhatsApp, Facebook e similares). Esta deve ocorrer por canais oficiais, como e-mail institucional, carta, ofício e similares.</p>	<p>Nº de Atas de reuniões publicadas em sítios eletrônicos, gravações arquivadas de reuniões e comunicações por meio de canais oficiais.</p>	<p>Decreto Municipal</p>			
<p>d) Fortalecer a Cultura de Integridade no ambiente da organização.</p>	<p>EIXO 1</p>	<p>Ausência de servidores capacitados quanto à Política de Integridade e <i>Compliance</i> que possam ensejar irregularidades de Conduta e Ética.</p>	<p>Divulgar entre todos os servidores os dispositivos que embasam o Código de Ética, conforme Decreto Municipal Nº 12.524/17 e a legislação, especialmente municipal, relacionada à ética e à integridade; Capacitações na Escola de Gestão e Governo (EGG-NITERÓI) e Escola de Contas e Gestão (ECG - TCE-RJ).</p>	<p>Quantidade de capacitações, campanhas e/ou divulgações sobre o tema realizadas pelo órgão e/ou entidade.</p>	<p>Lei Municipal</p>			
<p>e) Comunicar aos demais órgãos e entidades acerca das iniciativas de integridade, ressaltando sua importância e demonstrando Boas Práticas, enviando-as à CGM para inserção em seu Portal.</p>	<p>EIXO 1</p>	<p>Ausência de troca de experiências e conhecimento sobre as melhores práticas de gestão no tema integridade.</p>	<p>Registro das Boa Práticas - técnicas identificadas como as melhores para realizar as ações - e envio à CGM para a inclusão em um banco de dados.</p>	<p>Nº de Boas Práticas enviadas pelo órgão/entidade à CGM para inserção em seu Portal.</p>	<p>Time Brasil</p>			

f) Acompanhar a execução contratual.	EIXO 2	<p>Fiscais dos contratos incapacitados e/ou incompetentes para a realização de suas funções e sem conhecimento dos termos do instrumento contratual.</p>	<p>Capacitar, por meio da Escola de Gestão e Governo (EGG-NITERÓI) e Escola de Contas e Gestão (ECG - TCE-RJ), os servidores designados para exercer as atribuições de Fiscais de Contratos.</p>	<p>Quantidade de servidores designados para atuar como Fiscais de Contrato que foram devidamente capacitados para uma atuação efetiva e que receberam instruções sobre o exercício de sua função, com a indicação da legislação pertinente.</p>	Decreto Municipal			
		<p>Inobservância à Ordem de Pagamento.</p>	<p>Cumprir os dispositivos estabelecidos no Decreto Nº 13.281/2019, que dispõe sobre a ordem cronológica de pagamentos do poder executivo do município de Niterói, em consonância com o Art. 5º da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, a qual determina a obrigatoriedade de pagamentos das obrigações relativas ao fornecimento de bens, locações, realização de obras e prestação de serviços, pela Administração Pública.</p>	<p>Quantidade de pagamentos de Contratos X atendimento às normas estabelecidas.</p>				

		Execução do objeto em quantidade ou qualidade inferior ao contratado com pagamentos realizados em descompasso com o previsto no instrumento contratual, em desacordo com o disposto no Decreto Nº 11.950/2015 e no Decreto Nº 13.281/2019.	Manter instrumentos de controle para monitoramento do objeto contratado, quanto às quantidades, qualidade, prazos de execução e de pagamento, tendo como base os direcionamentos registrados no contrato e nos anexos correspondentes.	Contratos vigentes X instrumento de controle da execução, de acordo com as condições pactuadas e normas estabelecidas.				
		Promover as prorrogações dos prazos de vigência e alterações pleiteadas em contratos sem que haja cláusula prevista; Número e valores de aditivos não compatíveis com as mudanças incorporadas.	Controlar o quantitativo de aditivos por contratos e verificar as mudanças incorporadas em conformidade ao Art. 57 e Art. 65 da Lei 8.666/93, analisando o edital e/ou contrato com antecedência suficiente e tempo hábil a fim de verificar se há cláusula que disponha expressamente sobre a possibilidade de prorrogação do contrato ou se há necessidade de realização de novo procedimento licitatório.	Mudanças incorporadas a partir de cada Termo Aditivo.				
g) Zelar para que não ocorram irregularidades, sequer impropriedades, na Prestação de Contas de Governo relacionadas ao seu órgão ou entidade.	EIXO 2	Emissão de Parecer não favorável pelo TCE-RJ em sede de Contas de Governo.	Atentar para a atuação das 1ª e 2ª Linhas que desempenham, respectivamente, a Gestão Operacional e o Apoio à Gestão Pública no GIR 002 - Guia de Identificação de Riscos para Prestação de Contas de Governo (disponível em: http://www.controladoria.niteroi.rj.gov.br/controladoria/legislacao-controladoria) como medida de controle e prevenção dos principais riscos identificados na Prestação de Contas de Governo relacionadas ao seu órgão ou entidade.	Nº de irregularidades e/ou impropriedades de responsabilidades do órgão/entidade	Decreto Municipal			

<p>h) Atender às determinações dos órgãos de controle externo de forma qualitativa e tempestiva, inclusive quanto aos Editais.</p>	<p>EIXO 2</p>	<p>Perda de tempo com inúmeras tramitações entre o órgão/entidade e o TCE-RJ; Possível aplicação de multa ao gestor da pasta e ao prefeito; Possível abertura de Tomada de Contas; Possível necessidade de devolução de recursos ao erário.</p>	<p>Formular uma ferramenta denominada MMAR (Mapa de Monitoramento de Atendimento às Recomendações) como subsídio aos gestores dos órgãos e entidades para sistematizar as providências recomendadas pelos órgãos de controle externo, sendo utilizado para posterior monitoramento e acompanhamento do cumprimento destas recomendações.</p>	<p>Nº de tramitações de Editais ao TCE-RJ; Nº de aplicações de multas; Nº de aberturas de Tomadas de Contas.</p>	<p>TCE-RJ</p>			
<p>i) Gerenciar riscos relacionados a determinado processo de seu órgão/entidade.</p>	<p>EIXO 2</p>	<p>Não atender ao descrito no Decreto Municipal Nº 13.425/2019, que dispõe sobre a Política de Gestão de Riscos do Poder Executivo do Município de Niterói.</p>	<p>Observar o Art. 9º do Decreto Municipal Nº 13.425/2019 que estabelece as diretrizes para a gestão de riscos: I - a gestão de riscos deve ser sistematizada e suportada pelas premissas dos referenciais técnicos reconhecidos internacionalmente: Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission - COSO e das normas ABNT NBR ISO 31000:2009 e ISO 31010:2009, e posteriores alterações.</p>	<p>Quantidade de processos em que foram identificados e tratados riscos do órgão e/ou entidade.</p>	<p>Decreto Municipal</p>			
<p>j) Viabilizar a consulta dinâmica no Portal da Transparência do município de contratos e aditivos.</p>	<p>EIXO 3</p>	<p>Descumprimento das leis de transparência: inciso IV, § 1º do Art. 8º da Lei federal 12.527/12 e inciso IV, § 2º do Art. 7º Lei municipal 3.084/2014.</p>	<p>Inserir na íntegra os editais, contratos e aditivos no módulo correspondente no sistema e-Cidade.</p>	<p>Comparativo entre os dados inseridos dos editais, contratos e aditivos no sistema e-Cidade X Contratações realizadas.</p>	<p>Lei Municipal</p>			

<p>k) Atender, de forma tempestiva e qualitativa, as manifestações oriundas dos cidadãos através dos canais de ouvidoria.</p>	<p>EIXO 3</p>	<p>Não cumprimento da Lei Federal 13.460/17.</p>	<p>Melhoria dos indicadores de monitoramento e resultados referente ao tempo médio de resposta e percentual de respostas dadas aos usuários pelos órgãos e entidades.</p>	<p>Comparativo de % e tempo médio de respostas fornecidas aos usuários. Número de recursos por insatisfação com a qualidade das respostas</p>	<p>Lei Federal</p>			
<p>l) Divulgar o Plano de Integridade - PREVINE NITERÓI para a população, publicando-o conforme § 3º do Art. 8º do Decreto Municipal Nº 13.877/2021.</p>	<p>EIXO 3</p>	<p>Não dar transparência às ações a serem cumpridas no Plano de Integridade, dificultando o controle e participação social.</p>	<p>Publicar o Plano de Integridade no Portal da Transparência, da CGM e, se houver, no respectivo sítio eletrônico do órgão/entidade.</p>	<p>Publicação do Plano de Integridade nos canais oficiais.</p>	<p>Time Brasil</p>			
<p>Pilar II. Ações específicas/individualizadas da entidade ou órgão</p>		<p>Riscos Associados</p>	<p>Sugestões de Ações Mitigatórias</p>	<p>Sugestões de Indicadores</p>	<p>Origem da ação</p>	<p>% de Execução</p>	<p>Monitoramento</p>	<p>Avaliação</p>
<p>a) Instituir formalmente Comissão de Ética com estrutura adequada para atuação, conforme Art. 7 de Decreto Municipal 12.524/2017 - Código de Ética do Agente Público Municipal.</p>	<p>EIXO 1</p>	<p>Falta de orientação e aconselhamento sobre a ética profissional do agente, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público; Ausência de registros sobre conduta ética dos agentes públicos; Não apuração de fato ou ato que, em princípio, se apresente contrário à ética.</p>	<p>Criar em sua estrutura uma Comissão de Ética, competindo-lhe conhecer concretamente de imputação ou de procedimento suscetível de apuração. À Comissão de Ética incumbe fornecer, aos órgãos encarregados da gestão de pessoas, os registros sobre conduta ética, para o efeito de instruir e fundamentar promoções e para todos os demais procedimentos próprios da carreira do agente público.</p>	<p>Instituição formal da Comissão de Ética, com publicação em Diário Oficial.</p>	<p>Time Brasil e Decreto Municipal</p>			

<p>b) Controlar a proporcionalidade dos cargos em comissão no âmbito de sua entidade.</p>	<p>EIXO 2</p>	<p>Extrapolar as nomeações de cargos comissionados em comparativo com os cargos efetivos, que fere os princípios administrativos e constitucionais da proporcionalidade, moralidade e eficiência, previstos no art. 37, da Constituição Federal.</p>	<p>Verificar a proporcionalidade entre cargos efetivos e comissionados, e que estes se encontrem em posição de direção, chefia e assessoramento. (art. 37, V, CF).</p>	<p>% de cargos em comissão e cargos efetivos.</p>	<p>ECI- MPRJ 2019</p>			
<p>Pilar III. Ações identificadas pela própria entidade da Administração Indireta ou Direta:</p>		<p>Riscos Associados</p>	<p>Sugestões de Ações Mitigatórias</p>	<p>Sugestões de Indicadores</p>	<p>Origem da ação</p>	<p>% de Execução</p>	<p>Monitoramento</p>	<p>Avaliação</p>
<p>a) Implantar o sistema de gestão de apuração de nepotismo</p>	<p>EIXO 1</p>	<p>Vulnerabilidade Institucional. Quebra da Integridade. Riscos à Imagem da Instituição.</p>	<p>Adquirir sistema de apuração de situação de nepotismo; solicitar preenchimento no momento da contratação e anual da Declaração de Vínculo Familiar para Fins de Apuração de Situação de Nepotismo, aos ocupantes de cargo em comissão, função de confiança, dos contratos temporários de excepcional interesse público e dos estagiários. Elaboração de regras claras para ocupação de cargos em comissão e funções de confiança.</p>	<p>1. Proporção de declarações de vínculo familiar recebidas</p>	<p>Súmula Vinculante nº 13. Decreto Municipal nº 10.410.2008. ODS 16</p>			
<p>b) Combater o assédio moral ou sexual, preconceito (raça, gênero, religião, origem, orientação sexual) no local de trabalho</p>	<p>EIXO 1</p>	<p>Absenteísmo. Queda da produtividade. Alto índice de <i>turnover</i>. Demandas trabalhistas. Riscos à imagem.</p>	<p>Implementar a Integridade centrada no ser humano. Já no primeiro dia do funcionário apresentar o que se espera dele dentro da instituição. Quais são os valores, Missão e Princípios institucionais. Manter canal de denúncias ativo; realizar campanhas de sensibilização; realizar treinamento de</p>	<p>1. Número de campanhas de sensibilização relacionadas ao tema assédio no local de trabalho</p>	<p>Programa de Integridade FeSaúde. Código Penal, art. 216 A. Normas</p>			

			lideranças. Quebrar a barreira do silêncio e principalmente ser eficaz na apuração dos casos apresentados.	2. Número de líderes capacitados no tema assédio no local de trabalho	Municipais. ODS 8.			
c) Elaborar o programa de educação permanente, ensino e pesquisa em saúde	EIXO 2	Falta de capacitação. Silêncio em relação à assédio. Falta de valorização. Atmosfera de trabalho ruim. Falta de liderança.	Desenvolver e aplicar política de gestão de pessoas, com foco na valorização profissional, educação permanente e participação dos colaboradores. Treinamento dos gestores.	1. Média de atividade educacional por profissional	Políticas da DTEC. Programa de Integridade. ODS 4.			
d) Conter a acumulação ilegal de cargos e funções.	EIXO 1	Riscos à imagem da Instituição. Responsabilidade perante os órgãos de controle.	Estabelecer normas de contratação para cargos em comissão e funções de confiança, incluindo a solicitação de preenchimento de declaração de que não exerce outro cargo público. Criação de controle com o objetivo de detectar o acúmulo de cargos e a existência de funcionários em situação de acúmulo indevido de cargos.	Implantação de trilhas de auditoria anuais com a finalidade de identificação de acúmulos ilegais, mitigando desta forma os riscos.	ODS 16. Programa de Integridade. PREVINE NITERÓI.			
e) Promover a sustentabilidade ambiental.	EIXO 3	Riscos à saúde e imagem da instituição.	Realizar campanhas de sensibilização sobre sustentabilidade ambiental; disponibilizar e identificar coletores de lixo, visando a coleta seletiva; treinar a equipe de higienização; buscar, elaborar e implantar projetos que visem a proteção do meio ambiente, no que tange ao consumo de água e energia. Implementar a prática de licitações sustentáveis.	1. Número de campanhas de sensibilização relacionadas ao tema sustentabilidade e ambiental; 2. Proporção de funcionários da equipe de higienização capacitados	Programa de Integridade. Agenda 2030. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. ODS12			

f) Conter a utilização de e-mails ou documentos institucionais por profissionais desligados.	EIXO 2	Risco à Imagem. Risco financeiro.	Elaborar procedimento padrão de desligamento incluindo aspectos ligados à segurança da informação (desativação de logins e senhas etc);	1.Elaboração de POP para desligamento de funcionários 2. Elaboração de Manual de Boas Práticas em Segurança da Informação	Programa de Integridade. Política de Segurança da Informação. ODS 9.			
g) Implementar atos relacionados à saúde do trabalhador	EIXO 2	Riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidente de trabalho.	Garantir a elaboração e implantação do Plano de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO);	1.Implantação do Plano de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) 2. Implantação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO);	Legislação Trabalhista. ODS 8.			
h) Controlar o absenteísmo	EIXO 3	Não atendimento das metas e indicadores previstos no Contrato de Gestão. Impacto direto no atendimento dos usuários do Sistema Único de Saúde.	Implantar sistema de controle de frequência; elaborar procedimento padrão para tratamento da folha de pagamento; treinar lideranças;	1.Implantação do sistema de gestão de controle de frequência; 2.Número de lideranças treinadas no tema absenteísmo	Legislação Trabalhista. ODS 9.			
i) Realizar treinamentos sobre o Programa de Integridade;	EIXO 3	Ineficácia do Programa de Integridade.	Implementar processo de treinamentos anuais de todos os funcionários da instituição, e de dois treinamentos por	Proporção de funcionários treinados no Programa de	Programa de Integridade. PREVINE			

			ano da Diretoria Financeira e Administrativa.	Integridade (Compliance)	NITERÓI. ODS 16			
J) Realizar tratamento adequado das ouvidorias recebidas na forma da Resolução aprovada pela Diretoria Executiva	EIXO 3	Ineficácia do manual de ouvidoria interno. Política de transparência ineficaz. Descrédito por parte do controle social.	Consolidação e o fortalecimento da ouvidoria visando que exista uma capacidade de diálogo e uma boa relação com a sociedade civil. A ouvidoria passa a ter um papel de importância para à correção de ações internas, sendo uma área de mediação que produz um trabalho de sensibilização, retirando inclusive demandas do judiciário ao solucionar internamente diversas questões.	Taxa de resolubilidade das ouvidorias	Integridade PREVINE NITERÓI. ODS 16			
K) Realizar <i>Due Diligence</i> de terceiros	EIXO 2	Ineficácia da Política de Avaliação de Terceiros – Contratação de parceiros inidôneos	Consolidação e o fortalecimento da Gerência de Controle Interno, Riscos e <i>Compliance</i>	Quantidade de processos licitados x Processos efetivamente avaliados por <i>due diligence</i>	Política de Avaliação de Integridade. PREVINE NITERÓI. ODS 16.			
I) Evitar ocorrência de Conflito de Interesses	EIXO 2	Dano à imagem da instituição e a ocorrência de desvios de conduta ou afronta às normas pré-estabelecidas	Desenvolver ações de formação e/ou materiais de divulgação sobre o tema. Formalizar mecanismos de reporte de situações de conflito de interesses. Criar mecanismos de prevenção e gestão de conflitos de interesses.	Número de ações desenvolvidas sobre o tema (reunião, encontro, material impresso)	Código de Ética e Conduta. ODS 16.			
m) Comunicar ausência de repasses do CG nº 001/	EIXO 2	Impossibilidade de honrar com os compromissos assumidos em decorrência do Contrato de Gestão.	Diretoria Financeira informar o atraso dos repasses imediatamente para que a Diretoria Executiva possa tomar medidas efetivas em relação ao descumprimento contratual.	Número de documentos com registro de informação sobre atraso em repasse	Contrato de Gestão. ODS 16.			

	Atrasos nos pagamentos de salários, tributos e contratos. Multas tributárias e trabalhistas. Dano à imagem da instituição.		(ofício e ata de reunião)					
--	--	--	---------------------------	--	--	--	--	--