

Guia de Governança e Responsabilidade Socioambiental (ESG) da ANS



Guia de Governança e Responsabilidade Socioambiental (ESG) da ANS



Guia de Governança e Responsabilidade Socioambiental (ESG) da ANS



©2024. Agência Nacional de Saúde Suplementar.

Esta obra é disponibilizada nos termos da Licença Creative Commons – Atribuição – Não Comercial – Sem Derivações. Compartilhamento pela mesma licença 4.0 Internacional. É permitida reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte.

O conteúdo desta, e de outras obras da Agência Nacional de Saúde Suplementar, pode ser acessado na página <http://www.ans.gov.br/biblioteca/index.html>

Versão online

ELABORAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO E INFORMAÇÕES:

Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS
Av. Augusto Severo, 84 – Glória
CEP 20021-040 – Rio de Janeiro, RJ – Brasil
Tel: +55 (21) 2105-0000
Disque-ANS: 0800 701 9656
www.gov.br/ans

DIRETORIA COLEGIADA – DICOL

Diretor-Presidente

Diretor de Gestão – DIGES

Paulo Roberto Vanderlei Rebello Filho

Diretor de Desenvolvimento Setorial – DIDES

Maurício Nunes da Silva

Diretora de Fiscalização – DIFIS

Eliane Aparecida de Castro Medeiros

Diretor de Normas e Habilitação das Operadoras – DIOPE

Jorge Antônio Aquino Lopes

Diretor de Normas e Habilitação dos Produtos – DIPRO

Alexandre Fioranelli

SECRETARIA EXECUTIVA

Lenise Secchin – Secretária Executiva da ANS (SECEX/PRESI)

COORDENAÇÃO TÉCNICA

Renato Cader (ASSEPE/SECEX)

EQUIPE TÉCNICA

Lenise Secchin – SECEX

Renato Cader – ASSEPE/SECEX

Andréa Brites – AGES/DIGES

Alexandre Spiguel – AGES/DIGES

Dominic Bigate Lourenço – GGATP

Ângela Lugão – GGATP

Eduardo Henrique Pereira – GGATP

Renata Mendes - COSAQ/GERH/DIGES

Istvan de Oliveira - COSAQ/GERH/DIGES

Fabiano Batista - GEASI/DIGES

REVISÃO

Eliane Aparecida de Castro Medeiros – Diretora de Fiscalização

PROJETO GRÁFICO

Gerência de Comunicação Social – GCOMS/SECEX/PRESI

NORMALIZAÇÃO

Sergio Pinheiro Rodrigues (Biblioteca/GEQIN/DIRAD/DIGES)

Ficha Catalográfica

A265g Agência Nacional de Saúde Suplementar (Brasil).
Guia de governança e responsabilidade socioambiental (ESG) da ANS. Agência Nacional de Saúde Suplementar (Brasil). Rio de Janeiro: ANS, 2024.
6,6MB
1. Governança 2. Sustentabilidade 3. Desenvolvimento sustentável 3. I. Título.

CDU 368.382

Catálogo na fonte – Biblioteca ANS



CamScanner

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1: ODS NA ANS	15
FIGURA 2: PROJETO ESG NO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA ANS	41

SUMÁRIO

LISTA DE FIGURAS	5
APRESENTAÇÃO	7
PARTE 1 O QUE PRECISAMOS SABER SOBRE ESG	8
CAPÍTULO 1.1 DE ONDE SURTIU ESSE CONCEITO?	8
CAPÍTULO 1.2 ESG É APLICÁVEL AO SETOR PÚBLICO?	9
CAPÍTULO 1.3 POR QUE UM GUIA ESG NA ANS?	11
CAPÍTULO 1.4 E + S + G: O DESAFIO DA INTEGRAÇÃO	11
PARTE 2 PRÁTICAS ESG	13
CAPÍTULO 2.1 O ESG E OS ODS	13
CAPÍTULO 2.2 PRÁTICAS RELATIVAS À DIMENSÃO SOCIAL	14
2.2.1 QUALIDADE DE VIDA	14
2.2.2 SAÚDE MENTAL NO TRABALHO	15
2.2.3 SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO	16
2.2.4 DIVERSIDADE E INCLUSÃO	17
2.2.5 ACESSIBILIDADE	19
2.2.6 COMBATE À VIOLÊNCIA LABORAL	20
CAPÍTULO 2.3 PRÁTICAS RELATIVAS À DIMENSÃO AMBIENTAL	21
2.3.1 GERENCIAMENTO DE RESÍDUOS SÓLIDOS	21
2.3.2 - CONSUMO SUSTENTÁVEL	22
2.3.4 EFICIÊNCIA ENERGÉTICA	23
2.3.5 ECONOMIA DE RECURSOS HÍDRICOS	24
2.3.6 INVENTÁRIO DE EMISSÕES	25
2.3.7 COMPARTILHAMENTO DE ESPAÇOS	26
CAPÍTULO 2.4 PRÁTICAS RELATIVAS À DIMENSÃO DA GOVERNANÇA	27
2.4.1 GOVERNANÇA NA ANS	28
2.4.2 GESTÃO DE RISCOS	30
2.4.3 INTEGRIDADE	32
2.4.4 TRANSPARÊNCIA	34
2.4.5 - GOVERNANÇA DE CONTRATAÇÕES SUSTENTÁVEIS	38
2.4.6 GESTÃO ESTRATÉGICA NA ANS	40
CAPÍTULO 2.5 INSTRUMENTOS E FERRAMENTAS COM INTERFACE COM O ESG	41
2.5.1 AGENDA AMBIENTAL PÚBLICA – A3P	41
CAPÍTULO 2.6 BOAS PRÁTICAS ESG NA SAÚDE SUPLEMENTAR	42
2.6.1 DIMENSÃO AMBIENTAL	42
2.6.2 DIMENSÃO SOCIAL	43
2.6.3 DIMENSÃO DA GOVERNANÇA	43
CAPÍTULO 2.7 UM OLHAR PARA O FUTURO	43
REFERÊNCIAS	45

APRESENTAÇÃO

É com grande satisfação que apresentamos o Guia de Governança e Responsabilidade Socioambiental (ESG) da ANS. – O termo em inglês ESG, Environmental, Social and Governance, significa a inclusão de fatores e/ ou melhores práticas ambientais, sociais e de governança no ambiente de negócios, sejam eles públicos ou privados. Logo, esta publicação tem como objetivo disseminar para os públicos interno e externo ligados à ANS as práticas ESG, fomentando a cultura de governança e de responsabilidade socioambiental integrada nesta Agência e junto aos seus stakeholders.

Este Guia ESG foi pensado a partir da Resolução Administrativa nº 82, de 21 de março de 2023, que dispõe sobre a Política Integrada de Governança e Responsabilidade Socioambiental da ANS. A iniciativa é uma oportunidade de internalizar valores sociais, ambientais e de governança à missão institucional da Agência, bem como de orientar e demonstrar como pode ser incluído o princípio da sustentabilidade na prática dos instrumentos e de ações de liderança, de estratégia e de controle.

Além disso, o Guia vem com o espírito de fomentar a implementação dos princípios da integridade, da economicidade, do compliance, da accountability e da transparência com o foco na sustentabilidade. A sustentabilidade tem um enfoque sistêmico, que vai além das ações voltadas para redução do impacto ambiental. Ela envolve também a ênfase no “S” do ESG, que vem demonstrar a importância da inclusão social, com o foco na diversidade, coibindo quaisquer formas de discriminação.

Assim, a ANS oferece a presente publicação com a expectativa de que os leitores, sobretudo os servidores e colaboradores da Agência, sejam multiplicadores de conceitos e atitudes que colaboram para um ambiente de governança fortalecida e com responsabilidade socioambiental.

Boa leitura!

Lenise Secchin
Secretária Executiva

PARTE 1 O QUE PRECISAMOS SABER SOBRE ESG



Capítulo 1.1 De onde surgiu esse conceito?

A conjugação dos conceitos ou princípios da governança e da sustentabilidade é a base do conceito ESG. Apesar de ter sido cada vez mais citado nos últimos anos nos diversos círculos profissionais e acadêmicos, o conceito de ESG não é tão novo. Antes do ESG, há uma longa trajetória de políticas relacionadas à sustentabilidade e à governança, duas dimensões que não são colidentes – muito pelo contrário – é um elo necessário no Brasil. O ESG vem reunir prismas importantes da sociedade que já o eram conhecidos, para que, de maneira integrada, possamos olhar as perspectivas sociais, ambientais e de governança e, assim, trazer impactos positivos mais eficientes na atuação das organizações.

A origem do termo vem do Pacto Global da ONU, que no ano de 2004, em parceria com o Banco Mundial, disseminou o conceito ESG por meio de uma publicação intitulada “Who Cares Wins”, orientada para CEOs

de diversas empresas. Com efeito, o ESG foi ingressando cada vez mais nas empresas que buscavam ganhar vantagem competitiva com responsabilidade.

Os critérios ESG estão totalmente relacionados aos chamados “Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS”, dos quais o Brasil e mais 192 países membros são signatários. Os 17 objetivos reúnem os grandes desafios e vulnerabilidades da sociedade como um todo, apontando os principais itens a serem acompanhados de perto. Além disso, sinalizam as grandes oportunidades ao se relacionarem diretamente com as necessidades.

No Brasil, a relação dos ODS com os negócios está presente nas grandes empresas. Segundo levantamento realizado com as companhias que fazem parte do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da Bolsa de Valores do Brasil, a B3, 83% dessas empresas possuem processos de integração dos ODS às estratégias, metas e resultados¹.

Nota-se que falar em ESG significa falar também dos ODS. Há empresas que já estão em um processo de engajamento com essas perspectivas e isso tem sido observado na interlocução da ANS com o mercado regulado. Por outro lado, é importante frisar que as práticas ESG agregam valor público na medida em que impactam no bem-estar das atuais e das futuras gerações. Essa perspectiva é o cerne do conceito de desenvolvimento sustentável disseminado na comunidade internacional pelo relatório da Organização das Nações Unidas – ONU, intitulado “Nosso Futuro Comum”.

O documento, elaborado sob a liderança da então Primeira-Ministra da Noruega Gro Harlem Brundtland, mestre em saúde pública, veio mostrar que a visão de saúde ultrapassa as barreiras do mundo médico para os assuntos ambientais e de desenvolvimento humano². Logo, os conceitos de ESG e de desenvolvimento sustentável encontram-se engendrados nos mesmos objetivos.

Capítulo 1.2 ESG é aplicável ao setor público?

O termo ESG, ao longo dos anos, se disseminou mais nas organizações privadas, até porque seu início se deu com o foco em investidores e empresas. Essa afirmação nos levaria à seguinte indagação: será que o conceito de ESG é aplicável apenas ao setor privado?

Apesar da sigla ainda ser pouco frequente no setor público, é importante ressaltar que o papel do Estado tem relação direta com os princípios da governança e da sustentabilidade, e os padrões ESG nada mais são do que a conciliação dessas duas perspectivas, que alinhado a princípios constitucionais transformam ESG como padrão de alto interesse público.

É válido salientar que a perspectiva do ESG se torna ainda mais adequada, com a valorização da diversidade, da inclusão social, da equidade, da ética, da economia de baixo carbono e da inovação. Esse movimento tem ganhado cada vez mais força.

A própria Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) publicou, em 2023, a Norma ABNT PR 2030:2022 – Ambiental, social e governança (ESG)³, com recomendações práticas para os setores público e privado. Nesse sentido, acredita-se que os padrões ESG vão reverberar ainda mais nas diversas estratégias de investidores e gestores públicos e privados, em escalas nacional e internacional⁴

1 Pacto Global – Rede Brasil. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/pg/esg> <https://www.pactoglobal.org.br/pg/esg>. Acesso em: 13 dez. 2023.

2 Nações Unidas Brasil. A ONU e o Meio Ambiente. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91223-onu-e-o-meio-ambiente>. Acesso em: 14 dez. 2023.

3 ABNT PR 2030:2022 versão corrigida em 2023. Disponível em: <https://www.abntcatalogo.com.br/pnm.aspx?Q=ZWcvVjhseTQydII0Q2FVVHkyMzZQcnJWVHJvVWVhWGVOc-m1wZXhoaHdSbz0=>

4 SECCHIN; Lenise; CADER, Renato. A prática ESG no Setor Público. Disponível em: https://www.gov.br/ans/pt-br/canais_atendimento/comunicacao-e-imprensa/ans-na-midia/a-pratica-de-esg-no-setor-publico. Acesso em: 23 jan. 2024.

No setor público, a atuação da ANS tem tido papel de destaque pelo seu pioneirismo no tema. O ESG na ANS foi implementado por meio da Política Integrada de Governança e Responsabilidade Socioambiental, publicada em março de 2023 Resolução Administrativa nº 82/2023⁵.

Ao adotar o ESG, a ANS assume o compromisso público de implementar ações socioambientais, juntamente com medidas de integridade, conformidade e transparência, de maneira integrada. Além de buscar promover a inclusão social, com foco na diversidade, contemplando minorias como mulheres vítimas de violência doméstica, pessoas com deficiência, comunidade LGBTQIAP+ e outros grupos.

Essa política está alinhada com o planejamento estratégico, a Agenda Regulatória 2023-2025 e as atribuições diárias da ANS. A iniciativa é pioneira entre as agências reguladoras no Brasil e segue os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, também conhecidos como Agenda 2030.

A ANS está na fase de implementação do projeto ESG⁶, que conta com todas as suas ações e documentos que podem ser acessados de forma transparente no painel dinâmico do projeto, onde encontramos o “Plano de Ação 2023-2025”, com um conjunto de ações propostas para o biênio.

No ano de 2023, merece destaque a publicação do “Guia ANS de Diversidade e Inclusão”⁷. O Guia reforça a necessidade de promoção de ações para combater situações de assédio moral e sexual, além de fazer um alerta para que se evitem expressões da discriminação, sejam de gênero, de orientação sexual, de raça ou etnia, religião ou crença, deficiência ou condição física, nacionalidade ou idade, nos ambientes institucionais.

A Agência também conta com um “Painel Dinâmico de Governança e Sustentabilidade”, um instrumento que contempla dados de diversas áreas que, de alguma forma, dialogam com os fatores ESG, fortalecendo ainda mais a perspectiva da governança como base para o desenvolvimento sustentável.

Com efeito, verifica-se no setor público um movimento crescente de adoção de práticas ESG. O próprio Tribunal de Contas da União (TCU) publicou recentemente o Acórdão TCU nº 1.205/2023 - Plenário⁸, fazendo referência ao ESG. O Acórdão vem remodelar o chamado Índice Integrado de Governança e Gestão (iGG), com a inclusão da avaliação de práticas ambientais e sociais, transformando-se em iESGo. A iniciativa é oriunda de proposta de fiscalização, na modalidade levantamento, com o objetivo de aferir a adesão de organizações públicas aos processos e às práticas ESG. A fiscalização foi autorizada nos termos do referido Acórdão TCU.

No setor público há ainda instituições que atuam com políticas, projetos e ações que conjugam as perspectivas da governança com a da sustentabilidade, sem utilizar a sigla ESG. O Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJDFT) tem desenvolvido um trabalho na área que tem sido mencionado em diversos eventos que tratam de boas práticas de sustentabilidade. O TJDFT conta com eixos que se relacionam com conceito de governança, como integridade, transparência, prestação de contas, inovação.

Nota-se, portanto, que os padrões ESG têm potencial para reverberar ainda mais no setor público e é papel central e estratégico dos gestores públicos agregar práticas ESG na atuação institucional dos órgãos e entidades da Administração Pública, abrangendo o ambiente das políticas públicas, da gestão organizacional e o papel regulador do Estado, com o foco nos desafios globais, como mudanças climáticas, erradicação da pobreza, promoção da inclusão social, da equidade, da diversidade, da saúde de qualidade, da igualdade de gênero, da produção e do consumo sustentável, da cultura de integridade e da transparência.

5 Acesse a Política Integrada de Governança e Responsabilidade Social aqui: <https://www.ans.gov.br/component/legislacao/?view=legislacao&task=textoLei&format=raw&id=NDM3MA==>.

6 Todas as informações podem ser acessadas no painel do projeto ESG no link a seguir: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrJoiODgwYTYyYTdtNjlmNC00NGUwLTg0YjUyZS1kMDk2ZjRiZmBjIiwidCI6IjIjYmE0ODBiLTBmYTctNDJmNC1iYmE2TBmYiEzNzYmYmU1ZjIj9>

7 O Guia ANS de Diversidade e Inclusão encontra-se disponível em: https://biblioteca-ans.gov.br/php/download.php?codigo=7232&tipo_midia=2&indexSrv=1&iUsuario=0&obra=8826&tipo=1&iBanner=0&iIdioma=0. Acesso em: 27 fev. 2024.

8 Acórdão TCU nº 1205/2023. Disponível em: https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/documento/acordao-completo/*?NUMACORDAO%253A1205%2520ANOACORDAO%253A2023%2520COLEGIADO%253A%2522Plen%25C3%25A1rio%2522DTRELEVANCIA%2520desc%252C%2520NUMACORDAOIN%2520desc%252F0 - Acesso em: 27 fev. 2024.

O ESG no setor público é a sustentabilidade e a governança caminhando juntos com a preocupação do bem-estar das gerações presentes e futuras.

Capítulo 1.3 Por que um Guia ESG na ANS?

O Guia ESG é um dos produtos do projeto que tem como base a Política Integrada de Governança e Responsabilidade Socioambiental – ESG. Sua implementação é monitorada por meio de um painel dinâmico intitulado “Painel de Governança e Sustentabilidade”. As iniciativas, projetos, indicadores e metas encontram-se no “Plano de Ação”.



Sendo assim, o Guia ESG foi desenvolvido com o espírito de disseminar para os públicos interno e externo as práticas ESG, fomentando a cultura de governança e de responsabilidade socioambiental integrada na Agência e junto a seus stakeholders.

A existência de um Guia ESG na ANS se dá por diversas razões, como se segue:

- Oportunidade de internalizar valores sociais, ambientais e de governança à missão institucional.
- Orientar e demonstrar como pode ser incluído o princípio da sustentabilidade na prática dos instrumentos e de ações de liderança, de estratégia e de controle.
- Fomentar a implementação dos princípios da integridade, da economicidade, do compliance, da accountability e da transparência com o foco na sustentabilidade.
- Demonstrar a importância da inclusão social nas práticas ESG, com o foco na diversidade, coibindo quaisquer formas de discriminação.
- Incentivar e adotar ações voltadas para redução do impacto ambiental.
- Referenciar a implementação de práticas ESG.
- Oportunidade de inovar.

Capítulo 1.4 E + S + G: o desafio da integração⁹

O desafio da integração tem como pano de fundo a noção de transversalidade, a qual decorre da discussão no campo da filosofia das ciências, apontando para a necessidade de conciliar diferentes campos do conhecimento para se obter a melhor compreensão dos fenômenos sociais e ambientais engendrados no manto da governança.

O tratamento dos temas relacionados à sustentabilidade e à governança de forma separada pode trazer a ideia de que formuladores de políticas, técnicos, cientistas e tomadores de decisão podem ter suas análises sobre os problemas socioambientais prejudicadas, uma vez que podem carecer de uma visão mais sistêmica, que agregue diferentes formas de conhecimento.

Nessa senda, vê-se que os temas governança e sustentabilidade são aplicados em contextos de alta complexidade, o que sugere que eles dialoguem entre si, sob o uso de diversos saberes científicos e técnicos.

9 Inspirado no livro Governança e Sustentabilidade: um elo necessário no Brasil (Cader; Villac, 2022).

Dessa forma, percebe-se que, para compreender e lidar com a complexidade dos problemas é recomendável a interação entre atores de diversas áreas de saber, o que explica a transversalidade desses temas.

A partir desse processo dialético, poderá ser viabilizada uma dinâmica de interação efetiva entre os atores sociais interessados, visando a construir um caminho orientado para o desenvolvimento sustentável e para o fortalecimento da governança.

Infere-se, portanto, que a transversalidade dos temas governança e sustentabilidade é a base para compreensão de que se faz necessário construir um elo entre tais perspectivas. Esse elo é o ponto de partida para melhor compreensão de temas subjacentes que possam contribuir para análise de como os objetivos da governança e da sustentabilidade nas organizações podem ser alcançados.

Na verdade, o que tem se visto no Brasil são as diferentes dimensões do ESG sendo tratadas separadamente. Vê-se atualmente instituições públicas com equipes muito capacitadas atuando na área de governança sem estar em sinergia com a unidade que cuida da sustentabilidade.

É certo que a falta de conexão entre essas áreas pode trazer riscos consideráveis à organização. Por exemplo, uma instituição que vá fazer uma licitação “sustentável”, com a inclusão de critérios ambientais e sociais, mas não tem uma cultura de integridade, poderá ter maiores riscos de problemas como corrupção, superfaturamento, entre outros.

Em outras palavras, não existe sustentabilidade sem a governança e vice-versa, haja vista que tais conceitos confluem ao final para o mesmo objetivo: o bem-estar das atuais e futuras gerações.

PARTE 2 PRÁTICAS ESG



As práticas ESG vêm estabelecer uma noção aplicável desse conceito nas instituições públicas nas dimensões ambiental, social e da governança, evidenciando, na medida do possível, a conexão entre elas.

Capítulo 2.1 O ESG e os ODS

O setor público, em sua atuação nas políticas públicas e na regulação, deve adotar ações e projetos que visem ao bem-estar das atuais e futuras gerações.

Esse é o cerne do conceito do desenvolvimento sustentável, o qual mantém relação estreita com a ideia de ESG.

Os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU vêm consagrar essa perspectiva, contemplando o compromisso das nações com projetos e ações que vão desde a erradicação da pobreza até paz, justiça e parcerias.

É inequívoco que cada ODS tem uma relação com uma ou mais dimensões do ESG. Isso vem demonstrar que o ESG não é um conceito que surgiu agora – ele vem de uma longa trajetória de conceitos que confluem para o mesmo objetivo: a preocupação com as atuais e futuras gerações.

Por isso, é importante ter a compreensão de que há conexões entre os ODS e o Projeto ESG na ANS, como pode se observar na figura 1 abaixo:

■ FIGURA 1: ODS NA ANS



Fonte: Elaboração própria

Capítulo 2.2 Práticas relativas à Dimensão Social

São diversos os temas associados à dimensão social do ESG. No setor público, cresce a atenção voltada para as pessoas que lidam com a coisa pública, haja vista que elas precisam estar inseridas como público-alvo de projetos e ações voltadas para saúde e bem-estar social. Tanto a saúde quanto o bem-estar são conceitos presentes no “ODS 3” dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU.

Os temas Qualidade de Vida (2.2.1), Saúde Mental no Trabalho (2.2.2), Saúde e Segurança do Trabalho (2.2.3) e Acessibilidade (2.2.5) estão diretamente relacionados ao “ODS 3”, e a ANS tem atuado em projetos voltados para esta temática, conforme apresentado abaixo.

Já o tema Diversidade e Inclusão (2.2.4) e Combate à Violência Laboral (2.2.6), além de ter relação com o ODS 3, apresenta uma conexão especial com o “ODS 5” – Igualdade de Gênero, haja vista a importância de promover o respeito à diversidade, coibindo quaisquer formas de discriminação e violência dentro do trabalho. A ANS contextualiza nos itens 2.2.4 e 2.2.6 deste Guia esses temas específicos e apresenta as práticas relativas a esses conceitos que tem sido cada vez mais caros à Administração Pública.

2.2.1 QUALIDADE DE VIDA¹⁰

A centralidade do trabalho na vida moderna interfere na forma pela qual os indivíduos percebem sua qualidade de vida como um todo. E o equilíbrio entre vida profissional e pessoal é um enorme desafio tanto para os trabalhadores, quanto para as organizações, as quais precisam aliar produtividade à qualidade de vida. Assim, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) assume seu protagonismo no que tange à qualidade de vida dos indivíduos.

As organizações que reconhecem a qualidade de vida no trabalho possuem uma cultura organizacional que valoriza o respeito e a comunicação aberta além de proporcionar um ambiente que promova o desenvolvimento pessoal e profissional inclusivo. A diversidade de perspectivas e experiências enriquece o ambiente profissional, promovendo um senso de pertencimento e aceitação.

¹⁰ Relatório da Pesquisa QVT (Doc. SEI nº 27608761).

Os gestores das organizações desempenham um papel fundamental ao atuar na elaboração e implementação de políticas que fortaleçam ações de recursos humanos, práticas de gestão, cultura organizacional, programas de bem-estar e fortalecimento do ambiente social. Uma liderança eficaz possibilita o apoio emocional com reconhecimento ao outro e comunicação clara, que são elementos que também podem ser influenciados pelos líderes.

Para além disso, a QVT precisa ser compreendida como uma ação coletiva, não de caráter exclusivo da organização, mas também de escolhas individuais dos colaboradores.

A participação ativa nas atividades das equipes e na promoção de uma cultura organizacional inclusiva, respeitosa e ética pode fortalecer as relações no trabalho e criar um ambiente mais colaborativo com ativação do sentimento de pertencimento.

Buscar por um equilíbrio sustentável entre trabalho e vida pessoal, com a prática de hábitos saudáveis e a gestão do estresse são estratégias que o trabalhador também deve criar para estabelecer um ambiente mais equilibrado.

Uma abordagem integrada na qual ambos, organização e trabalhadores, reconhecem a importância dessas dimensões e contribuem ativamente para promover e melhorar, geralmente é o caminho para um ambiente de trabalho mais seguro e saudável.

A verdadeira evolução organizacional é aquela que se reflete não apenas nos produtos criados ou entregas realizadas, mas também na maneira como cuidamos uns dos outros no local de trabalho.

A ANS, por meio da Coordenadoria de Saúde e Qualidade (COSAQ), realiza e controla ações voltadas à saúde do trabalhador, como a realização de campanhas de vacinação, acompanhamento da saúde dos servidores por meio de exames periódicos e de atestados de saúde, disponibilização de profissionais para atendimentos presenciais ou remotos e divulgação de informações para conscientização sobre a importância dos cuidados com a saúde e da qualidade de vida no trabalho.

Sob a sua coordenação, está o ambulatório de saúde ocupacional, o qual disponibiliza profissionais de saúde para atendimento presencial ou remoto, a saber: técnica de enfermagem, assistente social, fisioterapeuta, psicólogo, nutricionista e médico.

Outras ações da COSAQ são os Programas Rio e Recomeçar. O primeiro tem como objetivo auxiliar as equipes na fluidez das relações de trabalho com redução de situações conflituosas e fazer eventual mediação, caso elas venham a ocorrer. Já o programa Recomeçar oferece ao servidor que esteja afastado das rotinas de trabalho por longo período a retomada das suas atividades laborativas de forma acolhedora e respeitosa¹¹.

2.2.2 SAÚDE MENTAL NO TRABALHO¹²

O trabalho ocupa lugar central na vida cotidiana, não apenas como fonte de garantia de subsistência, mas como fundamental na dinâmica afetiva das relações. Se a vida das pessoas tem se organizado em torno do trabalho, este passa a ser o receptor das expectativas, dos ideais, da construção da identidade e da definição do valor social do indivíduo.

11 Reportagem disponível em: https://anss.sharepoint.com/:u:/r/sites/eq.gcoms-ansinforma/ansinformantot%C3%ADcias/SitePages/Pesquisa-Qualidade-de-Vida-no-Trabalho-%C3%A9-um-sucesso-e-recebe-grande-engajamento-dos-servidores-e-colaboradores.aspx?csf=1&web=1&share=EeQWUff1ScZKooob9QIZgmsBTvz_1Wo1VHa1BX-KniN4u9Q&e=YcMGrW

12 Material desenvolvido pela Equipe Psicossocial (Ana Carolina Fernandes e Andrea Guimarães) para fundamentar o Relatório de Atividades Psicossociais 2022 da ANS.



No Relatório Mundial de Saúde Mental (2022)¹³, a Organização Mundial de Saúde (OMS) aponta que cerca de 15% dos trabalhadores adultos vivem com um transtorno mental. O documento destaca também algumas condições que podem levar a esse adoecimento no âmbito do trabalho: sobrecarga de trabalho, falta de instruções claras, prazos e metas irrealistas, não participação dos funcionários na tomada de decisão, ambientes inseguros, dentre outros.

A Síndrome de Burnout, também chamada síndrome do esgotamento físico e psicológico no ambiente profissional, resultante do estresse crônico no contexto laboral que não foi efetivamente administrado, foi incorporada à lista de doenças ocupacionais, pela Classificação Internacional de Doenças - CID11 em 2022.

De acordo com estudo feito pela International Stress Management Association (Isma), o Brasil é o segundo país com mais casos da síndrome, que atinge 30% dos trabalhadores brasileiros. O estresse é uma resposta natural do corpo a desafios e mudanças, o que, se não bem gerenciado, pode levar à exaustão física e psíquica e desencadear essa alteração.

Já em 2023, o Ministério da Saúde provocou a ampliação do debate sobre a saúde mental no trabalho ao inserir novas patologias na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), através da Portaria GM/MS Nº 1.999/2023¹⁴. Entre várias patologias estão os Transtornos depressivos e ansiosos, assim como também o Burnout.

É fundamental que as organizações desenvolvam ações de Qualidade de Vida no Trabalho, com condições favoráveis que privilegiem a segurança psicológica, a valorização e o reconhecimento de habilidades individuais, a comunicação aberta, transparente e integrada, e o respeito às diferenças. Esses têm sido identificados como importantes requisitos para que o trabalho possa proporcionar prazer, bem-estar e saúde.

Na ANS, a equipe de saúde, que fica na Gerência de Recursos Humanos (GERH), é composta por profissionais que possuem como proposta de trabalho a realização de atendimentos em equipe multiprofissional, com abordagem interdisciplinar, capacitada a lidar e a dar suporte ao sofrimento psíquico e aos aspectos sociais do trabalhador. Além de apoiar, a Gerência de Recursos Humanos (GERH) tem adotado ações de capacitação com o foco no desenvolvimento de lideranças humanizadas e na segurança psicológica nos ambientes de trabalho.

2.2.3 SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO



A segurança do trabalho é a área dentro das organizações que se dedica a promover a saúde e a proteger a integridade física e mental dos trabalhadores. Seu principal objetivo é prevenir acidentes, doenças ocupacionais e criar condições seguras de trabalho, levando em conta os riscos e as condições de trabalho pertinentes às atividades da organização.

A ISO 45001 é uma norma internacional para o Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional (SGSSO), desenvolvida com base em dados coletados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e que traz como foco a melhoria do desempenho de qualquer empresa em termos de Saúde e Segurança do Trabalho

(SST): “especifica os requisitos para um sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho (SST) e

¹³ World mental health report: transforming mental health for all. Geneva: World Health Organization; 2022. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/17-6-2022-oms-destaca-necessidade-urgente-transformar-saude-mental-e-atencao>

¹⁴ Portaria GM/MS Nº 1.999, de 27 de novembro de 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-1.999-de-27-de-novembro-de-2023-526629116>.

fornece orientações para seu uso, para permitir que organizações provejam locais de trabalho seguros e saudáveis, prevenindo lesões e doenças relacionadas ao trabalho, bem como melhorem proativamente seu desempenho de SST”.

Segundo a norma, uma organização é responsável pela saúde e segurança ocupacional dos trabalhadores e outros que podem ser afetados por suas atividades.

Ainda conforme a ISO 45001¹⁵:

“A implementação de um sistema de gestão de Saúde e Segurança Ocupacional (SSO) é uma decisão estratégica e operacional para uma organização. O sucesso do sistema de gestão de SSO depende de liderança, compromisso e participação de todos os níveis e funções da organização.”

A seguir, os fatores de sucesso citados:

- liderança, compromisso, responsabilidades e responsabilização da Alta Direção;
- gestão da Alta Direção, liderando e promovendo uma cultura na organização que suporte os resultados esperados do sistema de gestão de SSO;
- comunicação;
- consulta e participação dos trabalhadores e, quando existirem, representantes dos trabalhadores;
- alocação dos recursos necessários para manter o sistema;
- políticas de SSO, que são compatíveis com os objetivos estratégicos gerais e direção da organização;
- processo[s] efetivo[s] para identificação de perigos, controle de risco de SSO e aproveitamento de oportunidades de SSO;
- avaliação contínua do desempenho e monitoramento do sistema de gestão de SSO para melhorar o seu desempenho;
- integração do sistema de gestão de SSO nos processos de negócios da organização;
- objetivos que se alinhem com a política de SSO e levem em conta os perigos da organização, os riscos de SSO e as oportunidades de SSO;
- compliance de requisitos legais e outros requisitos.

2.2.4 DIVERSIDADE E INCLUSÃO¹⁶

Por que a diversidade é importante?

- promove a igualdade de oportunidades e a justiça social;
- nos permite aprender com as diferenças e ampliar nossa visão de mundo;
- enriquece a nossa cultura e nos torna mais criativos e inovadores.

Diversidade está ligada à representatividade. Se a diversidade está ligada a oferecer oportunidades para todos os perfis de profissionais, a inclusão é um passo além. Como bem disse Andrea Schwatz (pessoa em cadeira de rodas e influencer):¹⁷ “Diversidade é chamar para festa, Inclusão é chamar para dançar”.

Trabalhar a inclusão é garantir que todos tenham acesso às mesmas oportunidades de desenvolvimento e ascensão profissional dentro da instituição. Para que isso aconteça, é primordial identificar os vieses inconscientes que fomentam o preconceito dentro da organização — onde a instituição precisa se abrir para, se necessário, reformular sua cultura organizacional.

O perigo do viés inconsciente é que ele cria estereótipos - imagens ou ideias simplificadas sobre pessoas, grupos e coisas - que levam a um pré-julgamento e, por fim, podem gerar discriminação.

¹⁵ ISO 45001 e padrões relacionados. Disponível em: <https://www.iso.org/iso-45001-occupational-health-and-safety.html>. Acesso em: 29 jan. 2024.

¹⁶ Texto extraído do Guia ANS de Diversidade e Inclusão. Disponível em: <https://www.gov.br/ans/pt-br/assuntos/noticias/sobre-ans/ans-lanca-publicacao-sobre-diversidade-e-inclusao>. Acesso em: 26 dez. 2023.

¹⁷ Instagram - Andrea Schwatz

Essa discriminação diminui o acesso de muitos grupos específicos como mulheres, pessoas com deficiência e pessoas negras - à igualdade de oportunidades ou ao respeito aos seus direitos, por exemplo.

A Inclusão é uma questão de mudança de perspectiva para uma mentalidade mais empática. É se importar com o outro, mesmo que ele seja diferente de você. É se abrir para aprender com um profissional com experiências completamente diferentes da sua e desfrutar da ampliação de horizontes que eles podem oferecer. Sendo assim, não bastam ações de combate à discriminação, é preciso ir além.

Na ANS, os macroprocessos, processos, atividades devem ser orientados à promoção da diversidade e inclusão social, tendo como diretrizes:

- A promoção de mecanismos de enfrentamento às práticas de desigualdade, discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual e demais violências laborais;
- A garantia da igualdade de tratamento independentemente de sexo, raça, cor, religião, deficiência, estado civil, orientação sexual, situação familiar, idade ou qualquer outra condição;
- A formação e a educação permanente sobre diversidade e inclusão social.

Exemplos de ações:

- Promover a igualdade de oportunidades nos processos seletivos e nas indicações para cargos em comissão;
- Promover a difusão de conhecimento sobre a matéria junto a fornecedores e mercado regulado;
- Promover o uso de linguagem inclusiva, como LIBRAS, no órgão;
- Promover material de comunicação interna e externa sobre o tema;
- Estimular práticas de gestão que promovam a diversidade, inclusão;
- Fortalecer a cultura da diversidade, eliminando estereótipos nas questões de gênero, etnia, sexo, religião, deficiência ou de idade;
- Estimular capacitações sobre a temática de gênero, raça e etnia;
- Fortalecer o diálogo sobre a importância de as mulheres exercerem papéis de liderança;
- Realizar atividades de sensibilização e conscientização;
- Promover o diálogo institucional reflexivo em datas comemorativas como Lei Maria da Penha, Dia Internacional da Mulher, Dia da Consciência Negra, Dia dos Povos Indígenas, dentre outras;
- Adotar medidas destinadas a estabelecer maior igualdade de condições para as mulheres, compreendendo a função social da maternidade;
- Estimular a ascensão a cargos gerenciais, de forma equitativa, entre mulheres e homens;
- Estimular a ascensão a cargos gerenciais, de forma equitativa, entre os perfis étnico-raciais;
- Identificar, nas situações existentes, as desigualdades de gênero e étnico raciais; visando subsidiar plano de ação para o enfrentamento do tema;
- Adotar, na medida do possível, ações para o preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da ANS, nos termos do Decreto nº 11.443, de 21 de março de 2023;
- Divulgar as informações e os dados necessários para garantir a transparência e o controle social quanto à adoção de medidas voltadas à promoção da diversidade e inclusão social;
- Estimular a qualificação dos gestores, possibilitando o reconhecimento de sinais de assédio e violência no ambiente de trabalho.

Para mais informações, acesse o Guia ANS de Diversidade e Inclusão¹⁸.

2.2.5 ACESSIBILIDADE¹⁹

O tema acessibilidade vem sendo objeto de trabalho de várias instituições públicas e um dos principais desafios reside no tema da acessibilidade das pessoas com deficiência (PcD), que têm seus direitos previstos na Constituição Federal, nas leis e nas normas técnicas, apoiadas em três principais pilares: autonomia, conforto e segurança.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/15)²⁰ estabeleceu um novo marco no país, repisando princípios como o da inclusão social e da cidadania. A nova norma visa à garantia de melhor acesso à saúde e à educação, além de possibilidade de punições para condutas discriminatórias. Em seu art. 34, §1º, fica definido que “as pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos”. Tal acessibilidade diz respeito tanto à retirada de obstáculos físicos, quanto sociais e culturais.

Segundo a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT)²¹, a acessibilidade é definida como:

“possibilidade e condição de alcance, percepção e entendimento para a utilização com segurança e autonomia de edificações, espaço, mobiliário, equipamento urbano e elementos”.

Assim, tanto os mobiliários quanto os equipamentos devem também proporcionar a uma maior autonomia e independência possível e assim dar à pessoa com deficiência ou com restrição de mobilidade, o direito de ir e vir a todos os lugares que necessitar.

Dessa forma, a acessibilidade é um atributo essencial do ambiente para garantir a melhoria da qualidade de vida das pessoas com autonomia, conforto e segurança.

Levando em conta o tamanho de sua importância e o grande número de pessoas que possuem de algum tipo de deficiência ou necessidade especial, esse tema ainda é um assunto pouco difundido.

Datas comemorativas foram criadas para reforçar o debate e fortalecer o reconhecimento: 21 de setembro, como o Dia Nacional da Luta das Pessoas com Deficiência, e 03 de dezembro, como o Dia Internacional da Pessoa com Deficiência.

A ANS disponibiliza ao trabalhador da agência o atendimento de profissionais que atuam no ambulatório de saúde ocupacional, onde são realizadas avaliações e orientações individualizadas acerca das necessidades físicas, motoras, de mobilidade, bem como outros ajustes que possam ser necessários para a melhoria do ambiente de trabalho, seja presencial ou remoto.

Foram estabelecidas vagas de estacionamento para portadores de deficiência na garagem da sede da ANS, garantindo o acesso aos elevadores por meio de rampas.

Exemplo de ações que podem ser implementadas:

- Assegurar comunicação por meio da linguagem libras com presença de intérpretes de Libras nas reuniões e eventos internos e externos.
- Fornecimento de equipamentos e mobiliário adequados à deficiência, quando possível.

19 Projeto Inclusão Promoção da Saúde na ANS e documentos elaborados pela equipe do trabalhador.

20 Estatuto da Pessoa com Deficiência. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm

21 Norma Brasileira ABNT NBR 9050:20. Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. 4ª ed., 2020.

2.2.6 COMBATE À VIOLÊNCIA LABORAL²²

Em um mundo que busca constantemente a inovação e o progresso, é imperativo que a evolução não apenas se manifeste em avanços tecnológicos, mas também na forma como tratamos uns aos outros no ambiente de trabalho.

O combate às violências laborais emerge como uma necessidade premente na atualidade, exigindo uma abordagem proativa e consciente por parte das organizações.

A violência no local de trabalho não se limita a manifestações físicas, mas também assume formas sutis e insidiosas, como o assédio moral, sexual, discriminação e exploração, podendo ser vertical (descendente ou ascendente) e ainda colateral.

É essencial que as organizações adotem medidas para erradicar esses comportamentos, construindo ambientes onde a dignidade e o respeito são pilares fundamentais. Para isso, devem estabelecer diretrizes claras que proíbam todas as formas de violência no local de trabalho, proporcionando aos funcionários um ambiente seguro e transparente onde possam reconhecer, denunciar e resistir a comportamentos prejudiciais.

Os canais para acolhimento e denúncia devem ser acessíveis e confidenciais o que proporciona segurança aos trabalhadores ao relatar incidentes. Uma cultura de responsabilidade e transparência possibilita que as investigações sejam conduzidas de maneira imparcial, resultando em ações corretivas efetivas.

O apoio psicossocial para vítimas de violências laborais é um componente essencial, oferecendo suporte emocional e acesso a recursos especializados. Espaços de trocas, escuta, aconselhamento, suporte emocional assim como cuidado especializado na perspectiva de saúde laboral são ferramentas que as organizações devem dispor à força trabalhadora.

Ao promover ambientes de trabalho saudáveis é possível criar ambientes mais produtivos, motivadores e resilientes, o que beneficia tanto os trabalhadores quanto o sucesso a longo prazo da própria organização além de construir um futuro profissional pautado no respeito e igualdade.

A Agência Nacional de Saúde Suplementar tem trabalhado no fomento à discussão e à proposição de ações e políticas que apoiem o trabalhador na prevenção e no combate às violências laborais.

Em 2023, foi criado um Grupo de Trabalho para discutir o tema de violência laboral e assédio moral e sexual na ANS, o qual deverá trazer proposições de ações que possam combater e apoiar os trabalhadores na perspectiva da construção e fortalecimento de um ambiente laboral saudável, inclusivo e acolhedor.

Exemplos de ações que podem ser implementadas:

- Realizar convênios com organizações que realizam apoio às vítimas de violência de gênero de forma a colaborar e promover oportunidades iguais;
- Realizar workshops, eventos e palestras para promover o empoderamento feminino, liderança e igualdade de gênero;
- Colaborar com organizações que apoiam grupos marginalizados, como pessoas com deficiência e minorias étnicas, oferecendo treinamento, recursos, voluntários, parcerias, oportunidades e inclusão em cadeias de suprimentos.
- Implementar política de Diversidade e Inclusão que garantam a igualdade de oportunidades para toda força de trabalho, independente da sua origem, cargo ou função.

²² Guia Lilás da Controladoria Geral da União: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Março, 2023. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf. Texto extraído também de documentos do Grupo de Trabalho de Prevenção e Enfrentamento à Violência Laboral e ao Assédio Moral e Sexual na Agência Nacional de Saúde Suplementar.

Capítulo 2.3 Práticas relativas à Dimensão Ambiental

A dimensão ambiental tem grande relevância na perspectiva ESG. Logo, este Guia vem apresentar o conjunto de práticas e projetos específicos voltados para a sustentabilidade ambiental.

O tema Gerenciamento de Resíduos Sólidos (2.3.1) está mais diretamente relacionado ao ODS 11 – Cidades e Comunidades Sustentáveis. O tema Consumo Sustentável (2.3.2) está mais relacionado ao ODS 12 – Consumo e Produção Responsáveis.

Já os temas Eficiência Energética (2.3.3) e Economia de Recursos Hídricos (2.3.4) estão mais diretamente relacionados ao ODS 7 – Energia Limpa e Acessível e ODS 6- Água Potável e Saneamento, respectivamente.

Por fim, o tema Inventário de Emissões visa contribuir de alguma forma para o ODS 13 – Ação Contra Mudança Global do Clima.

Nos itens a seguir, a ANS busca contextualizar cada tema específico e apresentar as diversas práticas relacionadas à dimensão ambiental do ESG.

2.3.1 GERENCIAMENTO DE RESÍDUOS SÓLIDOS²³

Ao longo dos últimos 60 anos, com a transição do Brasil de um país agrário para um país urbano, cerca de 85% da população concentrou-se nas cidades, o que não foi acompanhado pela provisão de infraestrutura e de serviços básicos, como: saneamento básico – que envolve o abastecimento de água potável; coleta e tratamento de esgoto sanitário; estrutura para drenagem urbana e o sistema de gestão e manejo de resíduos.

O Brasil conta hoje com um arcabouço legal, que estabelece diretrizes para o gerenciamento de resíduos sólidos, por meio da Política Nacional de Resíduos Sólidos (2010), que estabelece princípios, objetivos, instrumentos e diretrizes para a gestão e gerenciamento dos resíduos sólidos, as responsabilidades dos geradores, do poder público, e dos consumidores, bem como os instrumentos econômicos aplicáveis.

A Lei estabelece uma diferenciação entre resíduo e rejeito num claro estímulo ao reaproveitamento e reciclagem dos materiais, admitindo a disposição final apenas dos rejeitos, e inclui entre os instrumentos da Política as coletas seletivas, os sistemas de logística reversa, e o incentivo à criação e ao desenvolvimento de cooperativas e outras formas de associação dos catadores de resíduos sólidos.

A ANS é parceira da Rede ReciclaPorto, que busca atuar nos três pilares da Sustentabilidade: ambiental, social e governança. Por meio dessa parceria, foi publicado o Chamamento Público Compartilhado de Coleta Seletiva Cidadã para a habilitação de cooperativas e associações de catadores para coleta dos resíduos gerados pelas instituições participantes da Rede ReciclaPorto, que possibilitará uma redução no impacto ambiental gerado e concomitante gerará recursos para os cooperativados e suas famílias, proporcionando impacto positivo ao componente social.

Está em curso na ANS um processo para implementação na sede e nos núcleos da ANS do Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos – PGRS, o qual auxiliará na implementação da Coleta Seletiva Cidadã e na conscientização da força de trabalho em relação às boas práticas de gerenciamento de resíduos sólidos e coleta seletiva de forma a efetivar o gerenciamento de resíduos sólidos na ANS.

²³ Texto extraído e adaptado do Guia para Elaboração dos Planos de Gestão de Resíduos Sólidos – SRHU/MMA). Disponível em: <https://www.terrabrasilis.org.br/ecotecadigital/index.php/estantes/diversos/3080-guia-para-elaboracao-dos-planos-de-gestao-de-residuos-solidos>. Acesso em: 29 jan. 2024.

Para o gerenciamento de resíduos sólidos, a Lei Federal nº 12.305/2010, em seu Art.9º estabelece que:

“...deve ser observada a seguinte ordem de prioridade: não geração, redução, reutilização, reciclagem, tratamento dos resíduos sólidos e disposição final ambientalmente adequada dos rejeitos.”

Abaixo, algumas alternativas para **NÃO** gerar resíduos sólidos, as quais podemos assimilar e praticar individualmente, mas com importante impacto global²⁴:

- Substitua os bens descartáveis por bens duráveis (copos de silicone, talheres reutilizáveis, canudos reutilizáveis e sacolas retornáveis;
- Substitua produtos de qualidade inferior por outro de qualidade superior (durabilidade no consumo);
- Adote práticas para evitar desperdício de matéria prima;
- Prefira produtos a granel para evitar potes e recipientes desnecessários;
- Dê preferência às embalagens retornáveis.

2.3.2 - CONSUMO SUSTENTÁVEL²⁵

O Consumo Sustentável envolve a escolha de produtos que utilizaram menos recursos naturais em sua produção, que garantiram o emprego decente aos que os produziram, e que serão facilmente reaproveitados ou reciclados. Significa comprar aquilo que é realmente necessário, estendendo a vida útil dos produtos tanto quanto possível.

É uma estratégia que se baseia em práticas que priorizam a compra de produtos que possuem uma cadeia produtiva enxuta, que não agredem o meio ambiente e que podem ser reaproveitados ou reciclados, diminuindo a geração de resíduos poluentes e o impacto deles na vida das pessoas.



Consumimos de maneira sustentável quando nossas escolhas de compra são conscientes, responsáveis, com a compreensão de que terão consequências ambientais e sociais – positivas ou negativas.

A partir do consumo consciente, a sociedade envia um recado ao setor produtivo de que quer que lhe sejam ofertados produtos e serviços que tragam impactos positivos ou reduzam significativamente os impactos negativos no acumulado do consumo de todos os cidadãos.

Abaixo, alguns comportamentos que levam ao consumo sustentável:

- o compromisso com a ética;
- a responsabilidade em relação à influência social e ambiental das escolhas de compra;

consciência sobre como o comportamento individual influencia outros grupos sociais e os espaços físicos próximos e distantes.

²⁴ Disponível em: https://urbanismoemeioambiente.fortaleza.ce.gov.br/images/urbanismo-e-meio-ambiente/capacitacao/boas_praticas_no_gerenciamento_de_residuos_solidos_condominios.pdf. Acesso em: 26 jan. 2024.

²⁵ Texto extraído e adaptado das fontes. Disponível em: <https://antigo.mma.gov.br/responsabilidade-socioambiental/producao-e-consumo-sustentavel/conceitos/consumo-sustentavel.html> e <https://blog.esferaenergia.com.br/sustentabilidade/consumo-sustentavel>. Acesso em: 26 jan. 2024.

2.3.4 EFICIÊNCIA ENERGÉTICA



As iniciativas para a adoção de medidas de eficiência energética em prédios públicos vêm recebendo a atenção especial de diversos países pela sua importância em contribuir na redução das emissões que impactam o clima do planeta ou pelo papel tecnológico estratégico que desempenham nas empresas num mercado cada vez mais competitivo e globalizado.

O Brasil é detentor de um Programa de Conservação de Energia Elétrica (PROCEL) e tem várias leis, decretos aplicáveis a prédios públicos e várias iniciativas ministeriais que buscam a racionalização do consumo de recursos energéticos nos prédios públicos. A busca da eficiência energética nas edificações públicas tem um papel

fundamental como política pública, tanto como efeito demonstrativo quanto como indutor do mercado. Mais importante ainda, mostra para a sociedade a coerência do governo entre o discurso e a ação²⁶.

O Governo Federal figura como um dos maiores consumidores de energia elétrica, fato que sugere torná-lo um exemplo para a sociedade brasileira de gestão dos recursos naturais e financeiros, eficiência energética e sustentabilidade. É fundamental que as instituições públicas adotem ações estruturantes e rotineiras voltadas para eficiência energética.

O Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (Inmetro) disponibiliza, em seu site, tabelas atualizadas de eficiência energética²⁷, as quais apresentam todos os produtos aprovados no Programa Brasileiro de Etiquetagem (PBE) e que, portanto, estão autorizados a ostentar a Etiqueta Nacional de Conservação de Energia (ENCE).

A ANS tem adotado algumas ações relacionadas à eficiência energética: substituição programada das lâmpadas do edifício-sede da Agência por lâmpadas LED; “No Espaço 360” foram substituídas as lãs de rocha por lãs de pet (permite o isolamento térmico) em todas as remontagens de divisórias realizadas.

Enquanto isso, por meio de parceria com a Superintendência de Administração do MGI/RJ, foram disponibilizadas para a ANS o total de 2470 lâmpadas LED, material resultante de apreensões da Receita Federal.

2.3.4.1 ESTAÇÃO DE TRABALHO (COMPUTADOR E PERIFÉRICOS)²⁸

Nas instituições, encontramos distribuídas pelas unidades diversas estações de trabalho. O consumo de energia elétrica pode variar por equipamento, tamanho e configurações, sendo que o desktop pode gastar de 65 a 250 watts por hora. O monitor de LCD usa de 15 a 80 watts por hora e um notebook gasta de 15 a 60 watts por hora. Dependendo da quantidade de equipamentos o gasto de energia pode afetar bastante o consumo de kWh. Sendo assim, é importante adotarmos algumas ações com o foco na redução do consumo de energia gerados pelos computadores e periféricos, conforme as dicas abaixo:

- Desligue o monitor quando for ficar inativo por mais de 15 minutos.
- Configure o computador nos modos de economia de energia, regulando o brilho da tela, o tempo de modo de espera, bem como manter o monitor em estado de hibernação quando estiver ocioso.

Avalie a eficiência energética dos seus equipamentos, preferindo os que consomem menos energia.

26 BRASIL. Ministério das Minas e Energia. Eficiência energética em prédios públicos. Disponível em: https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/344/2015/03/Eficiencia_energetica_em-predios_publicos.pdf. Acesso em: 28 dez. 2023.

27 Tabela de eficiência energética. Disponível em: <https://www.gov.br/inmetro/pt-br/assuntos/avaliacao-da-conformidade/programa-brasileiro-de-etiquetagem/tabelas-de-eficiencia-energetica>.

28 Dicas de economia de energia de computadores. Disponível em: <https://www.mpgg.mp.br/portal/conteudo/dicas-para-economizar-energia-ao-usar-o-computador>

2.3.4.2 APARELHOS DE AR-CONDICIONADO²⁹

O uso de aparelhos de ar-condicionado portátil ou sistemas de refrigeração central nas instituições e em casa (teletrabalho) pode representar altos custos na conta de energia elétrica. É necessário, portanto, definir estratégias para buscar reduzir o consumo gerado por tais equipamentos, conforme dicas abaixo:

- Procure adquirir aparelhos de ar-condicionado que possuam selo Procel e escolha os que tem o menor consumo de acordo com as suas necessidades;
- Escolha um aparelho de ar-condicionado de acordo com o espaço que se deseja refrigerar;
- Assegure que a instalação do aparelho de ar-condicionado foi feita corretamente;
- Dê preferência a refrescar o ambiente com a ventilação natural, deixando as janelas abertas e o aparelho desligado;
- Antes de ligar o aparelho, é importante abrir as janelas para que o ar do ambiente seja renovado. Isso deixa o ambiente mais saudável;
- Mantenha as portas, janelas e cortinas fechadas quando o aparelho estiver ligado;
- Não deixe o aparelho ligado quando o ambiente estiver vazio;
- Não obstrua a saída de ar do aparelho com móveis e cortinas;
- Instale o aparelho na parte superior do cômodo;
- Procure desligar o aparelho alguns minutos antes de deixar o ambiente;
- Quando possível, use somente o modo ventilação.

2.3.5 ECONOMIA DE RECURSOS HÍDRICOS³⁰

A água é um recurso fundamental para a sobrevivência do ser humano. Ainda que 70% do planeta Terra seja coberto por água, apenas 1% desse volume é considerado potável. Esse percentual encontra-se distribuído de modo desigual em todo o mundo e, além disso, é constantemente ameaçado de escassez e contaminação.

É papel das instituições públicas contribuírem com ações e projetos voltados para o consumo consciente de água, com vistas a reduzir os riscos de escassez do planeta.

Hoje, já não há água suficiente para atender a necessidade de consumo de toda a população mundial. De acordo com dados da Organização das Nações Unidas (ONU), cerca de 2,2 bilhões de pessoas no mundo não têm acesso a água potável segura. Não há saneamento básico adequado para mais de 4 bilhões.

Segundo a ONU, a tendência é que a demanda continue subindo, pois enquanto a população e o consumo aumentam ano após ano, o volume de água potável disponível no mundo não só permanece o mesmo, como também sofre ameaças de redução, em razão da poluição de rios e lagos, do desmatamento, do desperdício e das mudanças climáticas.

Com os episódios de crise hídrica sendo cada vez mais recorrentes, a pauta do consumo consciente de água passou a ter cada vez mais relevância nos órgãos públicos.



²⁹ Dicas economia de energia de ar-condicionado. Disponível em: <https://www.leroymerlin.com.br/dicas/como-economizar-no-uso-do-ar-condicionado-na-temporada-de-calor> e <https://www.leroymerlin.com.br/dicas/como-economizar-no-uso-do-ar-condicionado-na-temporada-de-calor>.
³⁰ Texto adaptado do site do TRT (15ª Região). Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticia/2023/uso-consciente-da-agua>

É importante que servidores e tomadores de decisão tenham a responsabilidade de contribuir para o consumo consciente de água, buscar alternativas e colaborar para um planeta mais sustentável. Abaixo, há algumas dicas voltadas para o consumo mais sustentável dos recursos hídricos:

- Monitore o consumo de água nas contas de água e esgoto.
- Procure realizar diagnóstico nas instalações hídricas para identificar vazamentos nas tubulações e conexões, torneiras pingando, temporizador da água muito longo ou muito curto.
- Realize vistorias periódicas e manutenções preventiva na tubulação e nos equipamentos.
- Instale nas torneiras mecanismos de acionamento e fechamento automáticos, instalar redutores de vação da água, arejadores e temporizadores.
- Procure divulgar ações sobre o consumo consciente.
- Implemente, sempre que possível, cisternas para captação de água de chuva, sistema de tratamento da água e processo para reuso da água.
- Deixe a torneira fechada ao escovar os dentes, fazer a barba e ao passar sabão na louça.
- Mantenha o chuveiro fechado quando estiver se ensaboando.
- Organize a louça antes de lavá-la. Utilize uma bacia para deixar os utensílios de molho e amolecer a sujeira, lave toda a louça e enxágue tudo de uma única vez.
- No jardim, evite regar as plantas nos horários de sol forte. Regar o gramado ou o jardim antes das 10 horas da manhã e depois das 7 horas da noite previne o excesso de evaporação. No inverno, é possível regar as plantas dia sim, dia não.
- Use a vassoura para limpar as áreas comuns de prédios e não mangueira com água.

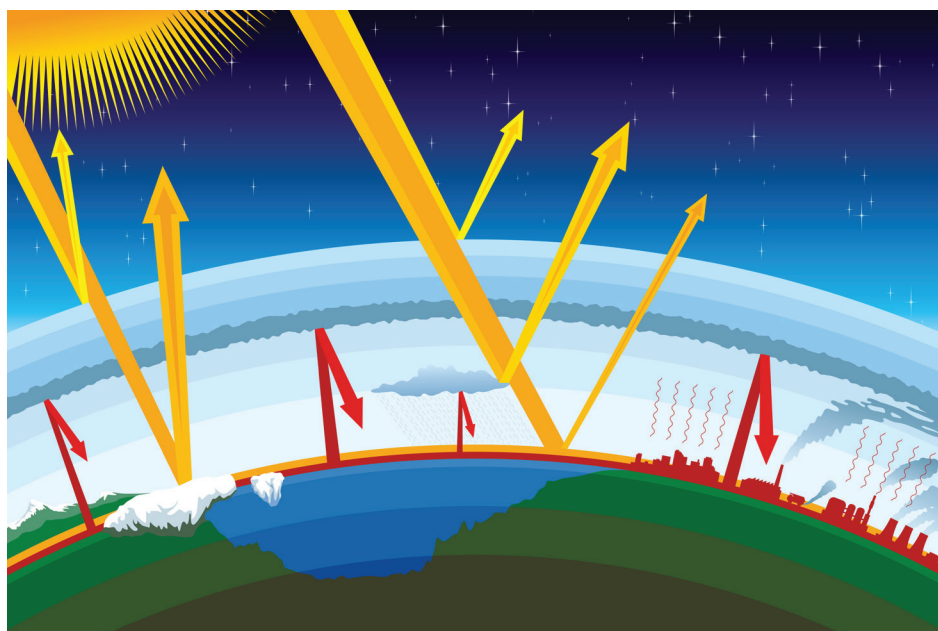
Esses são hábitos que devem ser incorporados à vida dos brasileiros não só em períodos de estiagem, mas em todas as estações do ano, para preservar a água e o meio ambiente.

2.3.6 INVENTÁRIO DE EMISSÕES

O Brasil apresenta, periodicamente, seu inventário nacional de emissões antrópicas por fontes e remoções antrópicas de gases de efeito estufa (GEE), conforme seu compromisso de atualização dessas estimativas e relato junto à Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima (UNFCCC, no acrônimo em inglês).

Além do Inventário pertinente às Comunicações Nacionais, o Brasil disponibiliza relato atualizado de suas emissões e remoções nos Relatórios de Atualização Biental (BUR, no acrônimo em inglês). Os GEE estimados no Inventário Nacional foram o dióxido de carbono (CO₂), o metano (CH₄), o óxido nitroso (N₂O), os hidrofluorcarbonos (HFC), os perfluorcarbonos (PFCs) e o hexafluoreto de enxofre (SF₆). Outros gases, como monóxido de carbono (CO), óxidos de nitrogênio (NO_x) e outros compostos orgânicos voláteis não metano (NMVOC), são GEE indireto, cujas emissões antrópicas foram incluídas sempre que possível, conforme encorajado pela UNFCCC³¹.

É muito importante que as instituições públicas, na medida do possível, se baseiem em procedimentos e práticas recomendadas por protocolos internacionais credenciados (GHG protocol) e nacionais igualmente reconhecidos (ABNT NBR ISO 14064).



31 EMBRAPA. Inventário Nacional de Emissões e Remoção de Gases de Efeito Estufa. Disponível em: <https://www.embrapa.br/busca-de-publicacoes/-/publicacao/1129471/inventario-nacional-de-emissoes-e-remocoes-antropicas-de-gases-de-efeito-estufa>. Acesso em: 18 jan. 2024.

Nesse sentido, a elaboração de Inventário e Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) é um primeiro passo para que uma instituição possa avaliar como as suas atividades impactam o meio ambiente e o sistema climático. A partir desse diagnóstico, será possível identificar políticas, estratégias e ações que possam contribuir para o enfrentamento das mudanças climáticas em alinhamento aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU – ODS, também chamados de Agenda 2030³².

A realização de inventário de emissões é iniciativa ainda incipiente em instituições públicas. A Justiça Federal do Rio Grande do Sul (TRF 4) inovou na realização do inventário de emissões de centenas de tribunais.

A ANS realizou no mês de dezembro de 2024 benchmarking com aquele tribunal, com objetivo de aprofundar os estudos para eventual realização de inventário de emissões, processo inovador no serviço público, notadamente no âmbito das agências reguladoras.

2.3.7 COMPARTILHAMENTO DE ESPAÇOS

Desde 2018, vem sendo estabelecidas parcerias entre a ANS e outros órgãos da Administração Pública com objetivo de racionalizar custos com o foco na adequada utilização dos espaços existentes na sede da ANS e em outros órgãos públicos.

Em relação à ocupação do imóvel da sede da ANS, foi realizado o compartilhamento de espaços com a Agência Nacional de Cinema (ANCINE) e a Agência Nacional de Transporte Terrestres (ANTT), que ocupam atualmente e respectivamente o 3º pavimento e parte do 6º pavimento do edifício-sede.

2.3.7.1 IMPLANTAÇÃO DO ESPAÇO 360° – COWORKING INSTITUCIONAL

Com objetivo de usar de forma sustentável os espaços do edifício-sede, foram criadas diversas salas de treinamento e coworking para uso da ANS e de demais órgãos públicos no 6º piso, denominada “Sala 360°”, inaugurada em 2023, pioneira na cidade do Rio de Janeiro. O espaço é uma nova área de trabalho compartilhada e rotativa (coworking) para uso de servidores do Programa de Gestão de Desenvolvimento (PGD) do Governo Federal, mediante agendamento prévio.



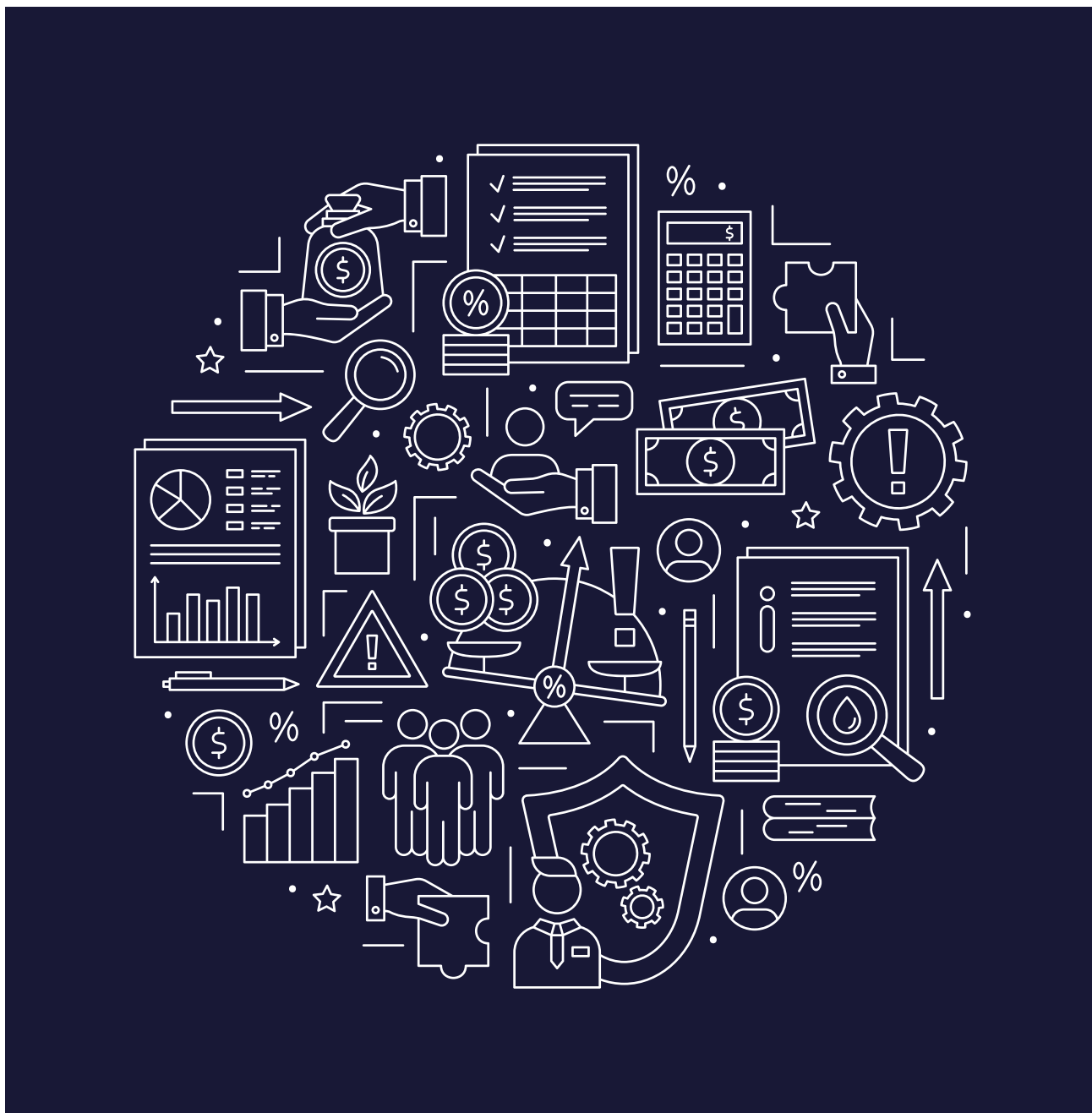
O novo espaço é fruto de uma iniciativa do Programa TransformaGov e foi equipado e mobiliado por meio de uma parceria entre a ANS, a Agência Nacional de Transporte Terrestres (ANTT) e a Agência Nacional do Cinema (Ancine).

O Espaço 360° dispõe de:

- miniauditório com capacidade para até 35 pessoas – 55,18m²;
- sala de treinamento com capacidade para 25 pessoas - 54,76m²;

- sala da reunião com capacidade para 6 pessoas no próprio ambiente.. – 14,05m²;
- duas salas individuais (espaço para reunião virtual individual) com computadores fixos equipados com fone e câmera para possibilitar a participação em reuniões por vídeo com privacidade, mantendo o silêncio nos ambientes de uso comum – 26,11m²;
- espaço de coworking (comum) com 10 posições livres para uso com equipamento pessoal (notebook);
- três posições com computadores fixos (com fone e câmera);
- lounge com sofás para 4 pessoas.

Capítulo 2.4 Práticas relativas à Dimensão da Governança



A dimensão da Governança é elementar quando se fala de ESG. Não apenas por representar o “G” do ESG, mas, sobretudo, pela importância que as boas práticas de governança têm para a responsabilidade socioambiental da ANS. Sua relação com a sustentabilidade encontra-se presente nos ODS da ONU e em cada tema abaixo apresentado neste Guia.

O item Governança na ANS (4.1) guarda relação mais direta com o ODS 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes e o ODS 17 – Parcerias e Meios de Implementação. Já o tema Governança de Contratações Sustentáveis (4.2) está mais relacionado ao ODS 12 – Consumo e Produção Responsáveis, e ainda aos ODS 16 e 17.

Nos itens a seguir, a ANS faz um esforço de contextualização da temática da governança dentro da Agência, apresentando as práticas que demonstram a aplicação da governança na instituição e sua relação e relevância para o tema da sustentabilidade.

2.4.1 GOVERNANÇA NA ANS³³

Como destaca Peters (2023), a palavra governança vem de um vocábulo grego que significa direção, de modo que o significado central da governança é dirigir a economia e a sociedade com foco em objetivos da coletividade. Segundo Peters (2013, p. 29):

“o processo de governança envolve descobrir meios de identificar metas e depois identificar os meios para alcançar essas metas.”

De acordo com o “Guia da política de governança pública da Casa Civil da Presidência da República” de 2018, as principais motivações para criação da política de governança na seara pública são:

- a necessidade de se fortalecer a confiança da sociedade nas instituições públicas;
- a busca por maior coordenação das iniciativas de aprimoramento institucional; e
- a utilidade de se estabelecer patamares mínimos de governança.

No âmbito da administração pública federal brasileira, o Decreto nº 9.203/2017, que dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, no inciso I do artigo 2º define a governança pública como:

“conjunto de mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade.”

Portanto, a governança pública deve ser constituída com base nesses três pilares: liderança, estratégia e controle.

De acordo com o “Referencial Básico de Governança Aplicável a Órgãos e Entidades da Administração Pública”, do Tribunal de Contas da União, a governança pública organizacional se constitui na aplicação de práticas de liderança, de estratégia e de controle, que permitam a avaliação e o monitoramento da atuação e funcionamento da entidade estatal, de forma a maximizar a entrega de bons resultados para a sociedade, em termos de serviços e políticas públicas³⁴.

³³ Texto elaborado a partir das seguintes referências:

AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR (Brasil). Relatório anual de gestão e de atividades 2022 – Exercício 2022. Rio de Janeiro: ANS, 2023. Disponível em: file:///C:/Users/ans/Downloads/Relatorio_Anual_de_Gestao_e_de_Atividades_2022.pdf. Acesso em: 23 jan. 2024.

AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR (Brasil). Resolução Administrativa nº 67, de 2017. Disponível em: <https://www.ans.gov.br/component/legislacao/?view=legislacao&task=textoLei&format=raw&id=MzQyNQ==>. Acesso em: 23 jan. 2024.

BRASIL. Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/d9203.htm. Acesso em: 23 jan. 2024.

BRASIL. Casa Civil. Guia da política de governança pública. Brasília: Casa Civil da Presidência da República, 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/casacivil/pt-br/assuntos/downloads/guia-da-politica-de-governanca-publica>. Acesso em: 23 jan. 2024.

BRASIL. Controladoria Geral da União. Instrução Normativa Conjunta MP/CGU Nº 01/2016. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/33947>. Acesso em: 23 jan. 2024.

PETERS, Brainard Guy. O que é Governança? Revista do TCU, n. 127, p. 28-33, 2013. Disponível em: <https://revista.tcu.gov.br/ojs/index.php/RTCU/article/view/87>. Acesso em: 23 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal de Contas. Referencial básico de governança: aplicável a órgãos e entidades da administração pública. Brasília: TCU; Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão, 2020. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/referencial-basico-de-governanca-organizacional.htm>. Acesso em: 23 jan. 2024.

³⁴ BRASIL. Tribunal de Contas. Referencial básico de governança: aplicável a órgãos e entidades da administração pública. Brasília: TCU; Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão, 2020. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/referencial-basico-de-governanca-organizacional.htm>. Acesso em: 23 jan. 2024.

O Decreto nº 9.203/2017, no artigo 5º, define a tríade liderança, estratégia e controle:

- I. *liderança, que compreende conjunto de práticas de natureza humana ou comportamental exercida nos principais cargos das organizações, para assegurar a existência das condições mínimas para o exercício da boa governança, quais sejam:*
 - a. *integridade;*
 - b. *competência;*
 - c. *responsabilidade; e*
 - d. *motivação;*
- V. *estratégia, que compreende a definição de diretrizes, objetivos, planos e ações, além de critérios de priorização e alinhamento entre organizações e partes interessadas, para que os serviços e produtos de responsabilidade da organização alcancem o resultado pretendido; e*
- VI. *controle, que compreende processos estruturados para mitigar os possíveis riscos com vistas ao alcance dos objetivos institucionais e para garantir a execução ordenada, ética, econômica, eficiente e eficaz das atividades da organização, com preservação da legalidade e da economicidade no dispêndio de recursos públicos”.*

É possível afirmar que todas as ações de governança são fundamentais para aprimorar a accountability, “enquanto conjunto de procedimentos adotados pelas organizações públicas e pelos indivíduos que as integram que evidenciam sua responsabilidade por decisões tomadas e ações implementadas, incluindo a salvaguarda de recursos públicos, a imparcialidade e o desempenho das organizações”³⁵

Vale destacar também quais os princípios norteadores da governança no âmbito da administração pública federal: capacidade de resposta; integridade; confiabilidade; melhoria regulatória; prestação de contas e responsabilidade; e transparência.

No âmbito da ANS, a estrutura de governança compreende o núcleo da alta administração, formado pelos diretores que compõem a Diretoria Colegiada – DICOL, que conta com estruturas vinculadas que contribuem com o aprimoramento do controle interno para o alcance dos objetivos organizacionais. Entre os órgãos desta estrutura estão: a Auditoria Interna - AUDIT, a Comissão de Ética - CEANS, a Ouvidoria - OUVID, a Corregedoria – PPCOR. Além dessa estrutura, há ainda o Comitê de Governança, Riscos e Controles - CGRC, criado após o advento da Instrução Normativa Conjunta MP/ CGU nº 01/2016, e a Câmara de Saúde Suplementar - CAMSS, sendo este último um mecanismo de participação institucionalizada da sociedade, atuando como órgão consultivo na regulação do setor de saúde suplementar³⁶.

É importante salientar que o Comitê de Governança, Riscos e Controles (CGRC), instituído pela Resolução Administrativa nº 67/2017, é responsável por promover a governança, gerir os riscos e controles da ANS. O CGRC é composto pelos cinco Diretores da ANS, apoiado pelo Auditor Chefe, acompanhado pelo Procurador-Chefe e pela Secretária-Executiva, e conta com a assistência da Gerência-Geral de Análise Técnica da Presidência – GGATP, para monitoramento das ações por ele recomendadas³⁷.

Entre as atribuições do CGRC, destacam-se: promover práticas e princípios de conduta e padrões de comportamentos; supervisionar a institucionalização de estruturas adequadas de governança, gestão de riscos e controles internos; supervisionar a promoção da integração dos agentes responsáveis pela governança, pela gestão de riscos e pelos controles internos; supervisionar o mapeamento e avaliação

35 BRASIL. Controladoria Geral da União. Instrução Normativa Conjunta MP/CGU nº 01, de 2016. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/33947>. Acesso em: 23 jan. 2024.

36 AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR (Brasil). Relatório anual de gestão e de atividades 2022 – Exercício 2022. Rio de Janeiro: ANS, 2023. Disponível em: file:///C:/Users/ans/Downloads/Relatorio_Anual_de_Gestao_e_de_Atividades_2022.pdf. Acesso em: 23 jan. 2024.

37 AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR (Brasil). Resolução Administrativa nº 67, de 2017. Disponível em: <https://www.ans.gov.br/component/legislacao/?view=legislacao&task=textoLei&format=raw&id=MzQyNQ==>. Acesso em: 23 jan. 2024.

dos riscos-chave que podem comprometer a prestação de serviços de interesse público e liderar e supervisionar a institucionalização da gestão de riscos e dos controles internos, oferecendo suporte necessário para sua efetiva implementação³⁸.

A Resolução Administrativa nº 70/2020, por sua vez, criou o Comitê de Governança Digital - CGD com a finalidade de deliberar sobre assuntos relativos à implementação das ações de governo digital e ao uso de recursos de Tecnologia da Informação e Comunicação.

O CGD é composto pela Secretária Executiva da ANS, que o preside, e pelo Assessor-Chefe da Assessoria de Proteção de Dados e Informações, que exerce a função de secretariado. Também fazem parte do CGD os Diretores-Adjuntos e gerentes das áreas de Tecnologia da Informação, Padronização, Interoperabilidade e Análise de Informação, Comunicação Social e Qualificação Institucional.

Portanto, como é possível observar, a ANS tem envidado esforços no sentido do fortalecimento das instâncias de governança.

Ao direcionarmos nossa visão para o futuro, fica evidente que em se tratando de governança, será importante aliarmos ferramentas e metodologias de ação, com visões integradas e holísticas dos problemas. Ou seja, para além das atividades regulatórias quotidianas, voltadas para a sociedade, é preciso reforçar as estruturas internas para atender às melhores práticas, permitindo uma regulação de qualidade e o cumprimento da missão institucional da Agência³⁹.

Nesse contexto, baseado na visão integrada e holística, surge a necessidade de pensar os elementos relacionados à governança com a sustentabilidade ambiental e social. Essa é a perspectiva integradora da política ESG da ANS. Falar em integridade, conceito relacionado à governança, não é apenas atuar no combate à corrupção, é preciso a compreensão de que a integridade está relacionada aos cuidados com a sustentabilidade social e ambiental.

Da mesma forma que a gestão de riscos deve ser concebida e exercida com ações que se conectam também com a sustentabilidade social e ambiental da ANS, não se restringindo a tratar dos riscos relacionados à regulação do setor no sentido estrito. Por exemplo, identificar e tratar os riscos relacionados a assédio moral no trabalho, é uma ação de gestão de riscos conectada com a sustentabilidade social. Isso reforça a importância da gestão de riscos no conceito de ESG.

2.4.2 GESTÃO DE RISCOS⁴⁰

Em 2014, por meio da Resolução Administrativa nº 60/2024, foi publicada a Política de Gestão de Riscos da ANS, e a Cartilha de Gestão de Riscos. O objetivo é o desenvolvimento, disseminação e implementação de metodologia para avaliação de riscos institucionais, com vistas a apoiar a melhoria contínua de processos de trabalho e de projetos, com alocação e utilização eficaz dos recursos disponíveis, contribuindo para o cumprimento dos objetivos da Agência.

Em 2015, iniciou-se a implantação da metodologia do processo de avaliação de riscos na ANS, com o objetivo de estruturar os



38 AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR (Brasil). Resolução Administrativa nº 67, de 2017. Disponível em: <https://www.ans.gov.br/component/legislacao/?view=legislacao&task=textoLei&format=raw&id=MzQyNQ==>. Acesso em: 23 jan. 2024.

39 Todas as informações sobre a estrutura e o modelo de governança da ANS estão disponíveis em: <https://www.gov.br/ans/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/governanca>

40 Texto elaborado a partir das seguintes referências:

AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR (Brasil). RA nº 74, de 24 de fevereiro de 2022. Dispõe sobre a política de gestão de riscos da Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS. Disponível em: https://www.gov.br/ans/pt-br/aceso-a-informacao/transparencia-e-prestacao-de-contas/RA_74_2022.pdf. Acesso em: 25 jan. 2024.

AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR (Brasil). Manual de Gestão de Riscos da ANS. 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/ans/pt-br/arquivos/aceso-a-informacao/transparencia-institucional/gestao-de-riscos/manual-de-gestao-de-riscos-da-ans.pdf>. Acesso em: 25 jan. 2024.

procedimentos e definir os respectivos artefatos a serem utilizados, com destaque para a “Matriz de Riscos” a ser aplicada na análise dos riscos identificados.

Em 2022, a Política de Gestão de Riscos da ANS foi consolidada, nos termos do Decreto nº 10.139/2019, na Resolução Administrativa nº 74, de 2022, que define riscos como “a possibilidade de que um evento ocorra e afete, positivamente (risco positivo ou oportunidade) ou negativamente (risco negativo), os objetivos, processos de trabalho ou projetos da ANS”.

Segundo o pensamento norteador em voga na Agência, baseado na introdução apresentada na Cartilha, publicada em 2014, para a referida Política, “todas as organizações estão expostas ao risco, sejam públicas ou privadas. O risco é inerente à atividade de qualquer organização. Não existem instituições que consigam eliminar totalmente seus riscos, no máximo, podem mitigá-los”.

A gestão de riscos é uma ferramenta para suporte dos pilares de liderança, estratégia e controle, que compõem a Governança Pública. Dentre os Princípios elencados na Política da ANS, destacamos o “ser parte integrante dos processos organizacionais” (Resolução Administrativa nº 74/2022, art. 4º, inciso II), motivo pelo qual a gestão de riscos vem integrar o arcabouço da ESG.

Seu principal objetivo é contribuir para o atingimento dos objetivos da ANS, através do apoio à “melhoria contínua de processos de trabalho, projetos e utilização eficaz dos recursos disponíveis” (Resolução Administrativa nº 82/2023, art. 21).

Nesse sentido, a principal forma de operacionalização da gestão de riscos são os trabalhos de avaliação de riscos, realizados conforme a metodologia descrita no Manual de Gestão de Riscos da ANS, publicado em 2018. Os resultados dessas avaliações buscam sempre “estar alinhados com as perspectivas de fortalecimento da governança e da sustentabilidade” (Resolução Administrativa nº 82/2023, art. 22).

Mais informações estão disponíveis no Portal da ANS: <https://www.gov.br/ans/pt-br/acesso-a-informacao/acoes-e-programas/governanca/gestao-de-riscos>

constantes nos sistemas de corregedoria, ouvidoria, controle interno, gestão da ética, transparência e outras essenciais ao funcionamento do programa de integridade⁴⁵.

O Decreto nº 9.203/2017, que dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, criou a obrigação de instituição de Programas de Integridade nos órgãos e entidades do Poder Executivo federal.

O Decreto nº 11.529/2023, a seu turno, instituiu o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal e a Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal, o chamado SITAI.

A Controladoria Geral da União, como órgão central do Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal (SITAI), é responsável por coordenar e disciplinar as atividades relacionadas à promoção da integridade pública.

São objetivos do SITAI:

- coordenar e articular as atividades relativas à integridade, à transparência e ao acesso à informação;
- estabelecer padrões para as práticas e as medidas de integridade, transparência e acesso à informação; e
- aumentar a simetria de informações e dados nas relações entre a administração pública federal e a sociedade.

São ferramentas de integridade junto aos órgãos da administração pública federal:

- **programa de integridade** - conjunto de princípios, normas, procedimentos e mecanismos de prevenção, detecção e remediação de práticas de corrupção e fraude, de irregularidades, ilícitos e outros desvios éticos e de conduta, de violação ou desrespeito a direitos, valores e princípios que impactem a confiança, a credibilidade e a reputação institucional;
- **plano de integridade** - plano que organiza as medidas de integridade a serem adotadas em determinado período, elaborado por unidade setorial do SITAI e aprovado pela autoridade máxima do órgão ou da entidade; e
- **funções de integridade** - funções constantes nos sistemas de corregedoria, ouvidoria, controle interno, gestão da ética, transparência e outras essenciais ao funcionamento do programa de integridade

De acordo com o Decreto nº 9.203/2017, os eixos de fortalecimento das ações de integridade são:

- Comprometimento e apoio da alta administração;
- Existência de unidade responsável pela implementação no órgão ou na entidade;
- Análise, avaliação e gestão dos riscos associados ao tema da integridade; e
- Monitoramento contínuo dos atributos do programa de integridade.

Alguns dos assuntos específicos a serem tratados quando falamos de integridade pública são:

- Ética e de regras de conduta;
- Transparência ativa e acesso à informação;
- Conflitos de interesses e nepotismo;
- Denúncias;
- Controles internos e cumprimento de recomendações de auditoria; e
- Procedimentos de responsabilização.

Seguem, ademais, alguns exemplos de ações que o órgão pode adotar elencadas no Guia de Integridade Pública. Orientações para a administração pública federal: direta, autárquica e fundacional⁴⁶:

- Promover um conhecimento amplo e horizontal de todos os servidores e colaboradores quanto à instituição;
- Estimular um comportamento íntegro da instituição;
- Investir na formação de dirigentes;

45 BRASIL. Controladoria Geral da União. Integridade Pública, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/integridade-publica>. Acesso em: 23 jan. 2024.
46 BRASIL. Controladoria Geral da União. Integridade Pública, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/integridade-publica>. Acesso em: 23 jan. 2024.

- Definir regras claras na interação público-privada;
- Fomentar a transparência;
- Promover uma escuta ativa de todas as partes interessadas;
- Gerenciar de forma eficaz riscos e controles;
- Identificar e punir responsáveis por desvios; e
- Instituir instância interna de integridade.

Agregando a transparência no pilar da integridade, a ANS vem adotando ações para inserção de melhores práticas no cumprimento dos seus objetivos e desempenho de suas atividades.

Nesse sentido, a ANS conta com uma unidade de gestão de integridade – a Coordenadoria de Gestão de Integridade (COGINT), com as seguintes competências, dentre outras:

- Coordenação da estruturação, execução e monitoramento do Programa de Integridade;
- Orientação e treinamento dos servidores com relação aos temas atinentes ao Programa de Integridade; e
- Promoção de outras ações relacionadas à implementação do Programa de Integridade, em conjunto com as demais unidades do órgão ou entidade.

A ANS também conta com um “Plano de Integridade” desde 2018, o qual foi atualizado em 2022, passando a contar com uma análise de gestão de riscos específica para riscos à integridade.

Em seguida, a ANS inovou ao incluir a responsabilidade socioambiental em suas políticas, instrumentos e artefatos relacionados à gestão de riscos à integridade

Além disso, a Agência publica, semestralmente, Relatórios de Monitoramento do Plano de Integridade semestrais e, anualmente, Planos de Comunicação voltados à promoção da integridade.

Outro ponto que merece destaque é a gestão do e-Agendas, que é o Sistema Eletrônico de Agendas do Poder Executivo Federal, adotado a partir de 9 de outubro de 2022, conforme previsto no Decreto nº 10.889/2021.

A ANS tem envidado esforços no sentido do fortalecimento de uma cultura institucional de integridade, baseada em valores éticos. A disseminação de boas práticas é um instrumento importante para o aprimoramento contínuo do órgão, rumo ao cumprimento da missão institucional.

Todas as informações da ANS sobre Integridade estão disponíveis em: <https://www.gov.br/ans/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/governanca/programa-de-integridade>

2.4.4 TRANSPARÊNCIA⁴⁷

A Controladoria Geral da União, na página de Transparência Pública e Dados Abertos, destaca que “Uma gestão pública transparente permite à sociedade, com informações, colaborar no controle das ações de seus governantes, com intuito de checar se os recursos públicos estão sendo usados como deveriam”. Portanto, a transparência é uma ferramenta importante de controle social.

A Lei nº 12.527/2011, a chamada Lei de Acesso à Informação, entrou em vigor em 16 de maio de 2012, quando também foi promulgado o Decreto nº 7.724/2012, que a regulamentou.

⁴⁷ Texto elaborado com base nas seguintes referências:

AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR (Brasil). Dados Abertos. 2023 Disponível em: <https://www.gov.br/ans/pt-br/aceso-a-informacao/perfil-do-setor/dados-abertos-1>. Acesso em: 24 jan. 2024.

BRASIL. [Constituição 1988]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 jan. 2024.

BRASIL. Decreto nº 7.724, de 16 de maio de 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/decreto/d7724.htm - Acesso em: 24 jan. 2024.

BRASIL. Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm - Acesso em: 24 jan. 2024.

BRASIL. Controladoria Geral da União. Transparência Pública e Dados Abertos. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/transparencia-publica>. Acesso em: 24 jan. 2024.

BRASIL. Controladoria Geral da União. Manual de Aplicação da LAI. 4ª Ed., 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/acesoainformacao/pt-br/lai-para-sic/transparencia-passiva/guias-e-orientacoes/aplicacao-da-lai-2019-defeso-1.pdf/view>. Acesso em: 24 jan. 2024.

QUEIROZ, Maria Jane de; MOTTA, Gustavo Henrique Matos Bezerra. Transparência e preservação de privacidade em dados governamentais no Brasil: pesquisa documental e estudo de caso. 2017.





A Lei de Acesso à informação foi responsável por regulamentar o acesso à informação previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal.

Nos termos do Manual de Aplicação da LAI, da CGU, a Lei nº 12.527/2011, ao regulamentar a disciplina constitucional, indicou, em seu art. 7º, de forma exemplificativa, o que é possível de se obter a partir de um pedido de acesso à informação:

- orientação sobre os procedimentos para a consecução de acesso, bem como sobre o local onde poderá ser encontrada ou obtida a informação almejada;
 - informação contida em registros ou documentos, produzidos ou acumulados por seus órgãos ou entidades, recolhidos ou não a arquivos públicos;
 - informação produzida ou custodiada por pessoa física ou entidade privada decorrente de qualquer vínculo com seus órgãos ou entidades, mesmo que esse vínculo já tenha cessado; informação primária, íntegra, autêntica e atualizada;
 - informação sobre atividades exercidas pelos órgãos e entidades, inclusive as relativas à sua política, organização e serviços;
 - informação pertinente à administração do patrimônio público, utilização de recursos públicos, licitação, contratos administrativos; e informação relativa:
- à implementação, acompanhamento e resultados dos programas, projetos e ações dos órgãos e entidades públicas, bem como metas e indicadores propostos;
 - ao resultado de inspeções, auditorias, prestações e tomadas de contas realizadas pelos órgãos de controle interno e externo, incluindo prestações de contas relativas a exercícios anteriores.

A transparência e o acesso à informação, no Brasil, são, portanto, preconizados na Lei de Acesso à Informação (LAI) e representam uma conquista da sociedade.

As ações de transparência se dão em dois eixos: a transparência passiva e a transparência ativa.

2.4.4.1 TRANSPARÊNCIA PASSIVA

Por meio da transparência passiva são disponibilizadas informações públicas em atendimento a demandas específicas de uma pessoa física ou jurídica: os pedidos de informação registrados por meio do Serviço de Informação ao Cidadão (SIC).

O pedido de acesso à informação é uma demanda direcionada aos órgãos e entidades da administração pública, sejam sujeitos de direito público ou privado, realizada por qualquer pessoa, física ou jurídica (como empresas e associações civis, por exemplo), que tenha por objeto um dado ou informação. O acesso a informações públicas é assegurado mediante a criação de serviços de informações ao cidadão, nos órgãos e entidades do poder público, em local com condições apropriadas para o recebimento dos pedidos e para orientação das pessoas quanto ao acesso⁴⁸.

No âmbito da ANS, o SIC está sob a competência da Coordenadoria de Acesso à Informação (CAINF).

Os pedidos de acesso à informação no âmbito da LAI são tratados por meio do Módulo Acesso à Informação do Fala.BR.

A CGU disponibiliza um Painel da Lei de Acesso à Informação, no qual estão disponíveis informações sobre o Serviço de Informação ao Cidadão, no endereço <https://centralpaineis.cgu.gov.br/visualizar/lai>.

2.4.4.2 TRANSPARÊNCIA ATIVA

De acordo com o Manual de Aplicação da LAI da CGU, a transparência ativa ocorre quando há disponibilização da informação de maneira proativa pela administração pública federal, como, quando são divulgadas informações na Internet, para livre acesso pela sociedade.

No que se refere à promoção da transparência ativa, a LAI estabelece que as informações de interesse coletivo ou geral devem ser divulgadas de ofício pelos órgãos públicos, espontânea e proativamente, independentemente de solicitações.

Seguem exemplos de informações que devem estar em transparência ativa:

- estrutura organizacional, competências, legislação aplicável, principais cargos e seus ocupantes, endereço e telefones das unidades, horários de atendimento ao público;
- programas, projetos, ações, obras e atividades, com indicação da unidade responsável,
- principais metas e resultados e, quando existentes, indicadores de resultado e impacto;
- execução orçamentária e financeira detalhada;
- licitações realizadas e em andamento, com editais, anexos e resultados, além dos contratos
- remuneração e subsídio recebidos por ocupante de cargo; e
- respostas a perguntas mais frequentes da sociedade.

A CGU verifica o cumprimento das obrigações de transparência ativa pelos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal através Sistema de Transparência Ativa (STA), formulário que deve ser preenchido, obrigatoriamente, por todos os cadastrados no sistema.

Na ANS, a Secretaria Executiva, desempenha a função de autoridade de monitoramento da LAI, prevista no art. 40 da Lei nº 12.527/2011.

Além da atualização periódica para monitoramento da transparência ativa, na Agência tem sido fomentado o incremento da cultura da transparência. O sítio da ANS na internet tem sido uma importante ferramenta de promoção da transparência ativa e acesso à informação, conforme preconiza o art. 8º da LAI. Por meio

⁴⁸ BRASIL. Controladoria Geral da União. Manual de Aplicação da LAI. 4ª Ed., 2022. Disponível em: https://www.gov.br/acessoainformacao/pt-br/lai-para-sic/transparencia-passiva/guias-e-orientacoes/aplicacao_da_lai_2019_defeso-1.pdf/view. Acesso em: 24 jan. 2024.

do item de menu de primeiro nível “Acesso à Informação” podem ser consultadas informações relevantes e de interesse público.

Outra ferramenta importante de transparência é a base de dados abertos disponibilizada pela Agência. Para garantir o aperfeiçoamento constante das bases de dados disponibilizadas, a ANS conta com um Plano de Dados Abertos, que é o documento orientador para as ações de planejamento, promoção, execução e melhoria de ações estratégicas e operacionais relacionadas à Política de Dados Abertos do Governo Federal no âmbito da ANS

A abertura de dados se pauta pela correspondência a padrões de qualidade que visam facilitar o entendimento e favorecer a reutilização dos dados em nome do interesse coletivo.

O *Open Government Working Group* (Grupo de Trabalho de Governo Aberto) estabeleceu oito princípios técnicos para dados abertos: são completos, primários (com o maior nível de granularidade e sem agregação ou modificação), atuais, acessíveis, processáveis por máquina (processamento automatizado), não-discriminatórios (disponíveis para todos), não-proprietários e livres de licença (livres de direito autoral, patente, propriedade intelectual ou segredo industrial). Contudo, restrições relacionadas à privacidade e segurança são permitidas⁴⁹.

Ao abrir dados, a ANS se alinha à Política de Dados Abertos do Governo Federal, fundamentada no desenvolvimento de um ecossistema de dados e informações que beneficia a sociedade e favorece a cooperação entre todos os setores, inclusive a iniciativa privada, o setor acadêmico e o próprio governo. A implementação do Plano de Dados Abertos favorece, sobretudo, o empoderamento do cidadão, contribuindo para a transparência e o controle social da gestão, bem como para o fomento à pesquisa científica de base empírica, o desenvolvimento tecnológico e a inovação⁵⁰.

A divulgação dos dados em formato aberto pode gerar inúmeros efeitos positivos para a sociedade, entre eles⁵¹:

- mais transparência sobre a ação governamental;
- estímulo ao acompanhamento de políticas públicas;
- estímulo à melhoria de resultados do governo;
- melhoria do intercâmbio de informações entre os órgãos e esferas de governo;
- melhor suporte à tomada de decisão e avaliação pelo cidadão;
- estímulo à inovação e pesquisa.

Além da abertura dos dados, também foram estabelecidas rotinas para revisão, reformulação e aprimoramento dos dados, metadados e infraestrutura. As necessidades de melhorias são identificadas a partir: das contribuições dos canais de relacionamento com a sociedade, na medida em que os conjuntos de dados foram publicados no Portal de Dados Abertos e divulgados na página da ANS; de revisões constantes no fluxo de trabalho para otimização dos processamentos das rotinas instituídas; e do trabalho realizado pelas curadorias responsáveis pelos conjuntos de dados para o aprimoramento dos dados e metadados⁵².

49 AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR (Brasil). Dados Abertos. 2023 Disponível em: <https://www.gov.br/ans/pt-br/aceso-a-informacao/perfil-do-setor/dados-abertos-1>. Acesso em 24 jan. 2024.

50 AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR (Brasil). Dados Abertos. 2023 Disponível em: <https://www.gov.br/ans/pt-br/aceso-a-informacao/perfil-do-setor/dados-abertos-1>. Acesso em: 24 jan. 2024.

51 AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR (Brasil). Dados Abertos. 2023 Disponível em: <https://www.gov.br/ans/pt-br/aceso-a-informacao/perfil-do-setor/dados-abertos-1>. Acesso em: 24 jan. 2024.

52 AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR (Brasil). Dados Abertos. 2023 Disponível em: <https://www.gov.br/ans/pt-br/aceso-a-informacao/perfil-do-setor/dados-abertos-1>. Acesso em: 24 jan. 2024.

não é bem assim. Há outros diversos ODS que têm relação com as contratações sustentáveis, a exemplo da Igualdade de Gênero – ODS 5, Trabalho Decente e Crescimento Econômico - ODS – 8, Paz, Justiça e Instituições Eficazes - ODS- 16, entre outros.

E é nesse sentido que a governança de contratações públicas tem que caminhar, incluindo em seus modelos não apenas critérios de sustentabilidade ambiental, mas também critérios sociais, culturais, entre outros que foram relegados a segundo plano durante muito tempo no Brasil.

Atualmente, fala-se muito em facilities e em serviços compartilhados, com a implantação de novos modelos baseados em arranjos colaborativos. Nesse sentido, é importante ter em mente que inovar a contratação de serviços é também pensar e efetivar a sustentabilidade em sua vertente social. Um bom exemplo é quando a nova lei de licitações traz a perspectiva da fixação de percentual mínimo de mão de obra responsável pela execução do objeto da contratação, de mulheres vítimas de violência doméstica e de pessoas com deficiência.

A efetivação da governança de contratações sustentáveis exige a inclusão na estratégia de contratações públicas e nas licitações propriamente ditas ações concretas, visando à promoção da diversidade, da equidade e da inclusão social nas contratações de serviços, bem como a efetiva adoção de critérios de sustentabilidade ambiental em todo ciclo de vida dos produtos adquiridos e no processo de contratação como um todo.

A ANS tem adotado ações relevantes para o fortalecimento da governança das contratações sustentáveis como:

- Inclusão no edital de serviços de tecnologia da informação de cota para contratação de mulheres vítimas de violência doméstica;
- Implantação, em conjunto com a Central de Compras do Governo Federal, do Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos - MGI, da Câmara de Contratações Compartilhadas das Agências Reguladoras Federais, por meio do Acordo de Cooperação Técnica n. 50/2023, assinado com o MGI.
- Participação no “Projeto Almoxarifado Virtual Nacional”, serviço de logística, com disponibilização de sistema informatizado, para fornecimento de materiais de consumo administrativo, com entregas em todo território nacional;
- Realização de inventário de critérios de sustentabilidade em contratações vigentes, para diagnosticar o “estado da arte” no tema e nortear próximas ações;
- Capacitar os servidores de unidades envolvidas com governança, gestão, sustentabilidade, aquisições e gestão de contrato.

Ademais, vem aplicando os princípios aplicáveis às contratações sustentáveis apontados no “Guia Nacional de Contratações Sustentáveis” da Câmara de Sustentabilidade – AGU (set/2023)⁶¹:

- questionamento inicial quanto à necessidade do consumo;
- redução do consumo;
- análise do ciclo de vida do produto (produção, distribuição, uso e disposição) para determinar a vantajosidade econômica da oferta;
- estímulo para que os fornecedores assimilem a necessidade premente de oferecer ao mercado, cada vez mais, obras, produtos e serviços sustentáveis;
- fomento da inovação, tanto na criação de produtos com menor impacto ambiental negativo, quanto no uso racional destes produtos, minimizando a poluição e a pressão sobre os recursos naturais;
- fomento a soluções mais sustentáveis, as quais foquem na função que se almeja com a contratação e que gerem menor custo e redução de resíduos;
- fomento à contratação pública compartilhada entre órgãos, por intenção de registro de preço (contratações compartilhadas sustentáveis).

2.4.6 GESTÃO ESTRATÉGICA NA ANS



A gestão estratégica na ANS corresponde ao conjunto de instrumentos de planejamento que buscam o alcance das metas e dos objetivos estratégicos. Constitui-se pelo “Planejamento Estratégico”, pelo “Plano de Gestão Anual” e pela “Agenda Regulatória”.

Com vistas a adequar-se aos novos desafios a serem enfrentados pela Agência, os Objetivos Estratégicos foram revisitados. A partir do redirecionamento estratégico, foram definidas as iniciativas capazes de refletir o compromisso na direção dos resultados esperados.

Destaca-se o objetivo estratégico de “Aprimorar o modelo de Governança e Gestão” que, em sua descrição, incorporou aspectos de ESG com a finalidade aumentar a capacidade corporativa de apoiar a organização na prestação de serviços e a implementação de políticas públicas de interesse da sociedade pautando suas ações no fortalecimento da responsabilidade social e sustentabilidade ambiental.

É oportuno destacar que o “Portfólio de Projetos Estratégicos” da ANS - constituído por 14 Projetos priorizados a partir da sua relevância e impacto sobre a sociedade, tendo como propósito gerar valor público e produzir resultados que contribuam para o cumprimento da sua missão - oportunizou a inclusão três novos Projetos Estratégicos, com destaque o Projeto ESG, conforme figura 2 abaixo:

■ FIGURA 2: PROJETO ESG NO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA ANS

PROJETO	OBJETIVO
 Projeto ESG	Ingressar com práticas de ESG no contexto organizacional por meio da institucionalização de ações internas e recomendações de boas práticas para o mercado, agregando valores sociais, ambientais e de governança à ANS fortalecendo a missão institucional.

Fonte: Planejamento Estratégico 2021-2025 da ANS. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrdjoiODgwYTYyYTMtNjlmNC00NGUwLTg0YjUyZkMDk2ZjRjZmRjliwidCI6IjlkYmE0ODBlTRmYTctNDJmNC1iYmEzLTBmYjEzNzVmYmU1ZiJ9>

Capítulo 2.5 Instrumentos e ferramentas com interface com o ESG

2.5.1 AGENDA AMBIENTAL PÚBLICA – A3P⁶²

A “Agenda Ambiental na Administração Pública” (A3P) é um programa do Ministério do Meio Ambiente (MMA) que tem por objetivo imprimir práticas de sustentabilidade na administração pública.

O Programa foi instituído em 2001 pelo Ministério e atua em seis eixos temáticos que se articulam sistemicamente: uso racional dos recursos naturais e bens públicos, gestão adequada dos resíduos gerados, qualidade de vida no ambiente de trabalho, sensibilização e capacitação de servidores, licitações sustentáveis e construções sustentáveis.

Ainda que se formalize mediante instrumento jurídico e o direito esteja presente na relação que se instaura entre o Ministério do Meio Ambiente e órgão público, não é uma relação obrigacional tradicional, mas implica na adesão a uma filosofia de trabalho difundida pelo MMA, mas com reconhecimento das peculiaridades da realidade e desafios de cada instituição pública. A definição das metas, plano de trabalho e priorização das áreas a serem desenvolvidas no órgão público é definida por este mesmo.

A ANS buscou em seus instrumentos utilizar parte da filosofia da A3P, ampliando seu escopo de atuação para a perspectiva ESG, com um olhar sistêmico e integrado que conjuga governança com responsabilidade socioambiental.

2.5.2 Plano Diretor de Gestão e Logística Sustentável – PLS

O “Plano de Gestão e Logística Sustentável” foi instituído em 2012 pelo extinto Ministério do Planejamento, por intermédio de uma instrução normativa destinada a órgãos da administração pública federal e, atualmente, prossegue no âmbito do Ministério da Economia. Muitos de seus fundamentos estão embasados na Agenda Ambiental na Administração Pública, aos quais foram agregados outros balizamentos considerados relevantes pelo ministério que o instituiu.

Seu fundamento normativo encontra-se no Decreto nº 7.746/2012, editado às vésperas de o Brasil sediar a Rio+20, e que estabeleceu critérios e práticas para a promoção do desenvolvimento nacional sustentável nas contratações realizadas pela administração pública federal.

O Decreto foi uma sinalização político-institucional nacional para a comunidade internacional de que, passados 28 anos da Conferência do Rio, o Princípio 8, referente à necessidade de revisão de padrões insustentáveis de produção e consumo, e da Agenda 21, com previsões detalhadas sobre contratações públicas sustentáveis, estavam sendo adotadas medidas pelo Governo Brasileiro no tema.



Verifica-se, destarte, que o contexto de instituição do Plano de Logística Sustentável estava atrelado a um decreto de contratações públicas sustentáveis e houve a decisão governamental de vinculá-lo, por previsão expressa no Decreto nº 7.746/2012, a uma secretaria de logística e tecnologia da informação vinculada ao então Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

O conteúdo mínimo do Plano foi previsto no decreto: atualização do inventário de bens e materiais; identificação de similares de menor impacto ambiental para substituição; práticas de sustentabilidade e de racionalização do uso de materiais e serviços, responsabilidades, metodologia de implementação e avaliação do plano e ações de divulgação, conscientização e capacitação. Posteriormente foi editada a Instrução Normativa SLTI/Ministério do Planejamento nº 10/2012 onde os seus detalhes foram definidos. É obrigatória a aplicação do normativo para órgãos do Poder Executivo Federal⁶³.

A ANS inovou e consolidou os principais documentos do “Plano Diretor de Logística Sustentável” em um só painel dinâmico, o “Painel de Governança e Sustentabilidade”⁶⁴. Nele encontramos o “Plano de Gestão e Logística Sustentável de 2021-2024”, o “Plano de Ações do PLS – 2019-2024” e o “Relatório do PLS – 2019-2024”. O Painel se encontra no site da ANS e é atualizado mensalmente pelos responsáveis pelas informações.

Capítulo 2.6 Boas Práticas ESG na saúde suplementar

É importante conhecer e disseminar as boas práticas relacionadas ao ESG do setor regulado e dos diversos stakeholders que se relacionam com a ANS. De acordo com o levantamento realizado pela Secretaria Executiva da ANS, por meio do Ofício-Circular nº: 03/2023/PRESI, as operadoras de planos de saúde e hospitais têm desenvolvido projetos e ações que agregam valor às suas missões e ao mercado como um todo. O levantamento resultou num quadro consolidado com as diversas boas práticas observadas em tais instituições em cada dimensão do ESG, como se segue:

2.6.1 DIMENSÃO AMBIENTAL

- Mensuração de CO2 e reversão em mudas de árvores – comunidade.
- Plano de Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde – PGRS.
- Horta orgânica com sistema de compostagem, plantio de mudas e sementeira.
- Plano de replantio de áreas degradadas.
- Fontanário: possibilita acesso a água potável à população.
- Ecopontos.
- Adoção das normas Global Reporting Initiative – GRI.
- Painel de energia fotovoltaica.
- Certificação de energia 100% renovável em hospital.
- Uso de veículos híbridos.
- Certificação ISO 14001.
- Programa Carbono Neutro.
- Proteção de nascentes.
- Eu ajudo na Lata.

63 CADER, Renato; VILLAC, Teresa. Governança e Sustentabilidade: um elo necessário no Brasil. Belo Horizonte: Ed. Fórum, 2023.

64 Painel de Governança e Sustentabilidade da ANS. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrjoiZDhkODVhYjY0ODIiLTgyODgtZTViMjM0NmEzNjRkii-widCl6IjYmE0ODBlTRmYTctNDJmNC1iYmEzLTBmYjEzNzVmYmU1ZiJ9&pageName=ReportSection13eb5490756c3809503b%22>



2.6.2 DIMENSÃO SOCIAL

- Doação de consultas para comunidade.
- Programa Jovem Aprendiz.
- Patrocínio a paratletas e atletas.
- Campanha violência contra mulher com espaço de canal de denúncias.
- Mulheres na Liderança.
- Capacitação em Libras.
- Guia de Diversidade.
- Contratação pessoas com deficiência.
- Plano de Redução de disparidades salariais – igualdade de gênero.
- Escola de artes na comunidade.
- Programa de alfabetização.
- Projeto Gestão da saúde mental.
- Participação na rede de voluntariado.
- Programa com a criação de quatro grupos de diversidade: de equidade racial (Multitude), de equidade de gênero (Dona), de inclusão de pessoas com deficiência (Sem Barreiras) e LGBTQIAP+ (Diversicolors).

2.6.3 DIMENSÃO DA GOVERNANÇA

- Política de Governança Corporativa.
- Política de Gerenciamento de Riscos.
- Adesão ao ISS ESG Corporate rating Alert.
- Relatórios de sustentabilidade (ESG e GRI).
- Canal de Denúncia.
- Políticas de Integridade e anticorrupção.
- Código de Conduta e de Ética.
- Governança Digital.
- Política de Qualificação dos Fornecedores.
- Gestão de Segurança da Informação.
- Relatório Anual de Compliance.
- Investimento em fundos de empresas ESG.

A troca de experiências com o setor tem o potencial para fomentar boas práticas nas diversas organizações que lidam com a saúde suplementar, contribuindo para o desenvolvimento nacional sustentável.

Capítulo 2.7 Um olhar para o futuro

O tema da sustentabilidade no setor público não é recente no Brasil, apesar de ainda pouco efetivo e disseminado justamente por faltar o equilíbrio e a integração com a governança em uma premissa que considere a transversalidade dos temas.

Essa noção decorre da discussão no campo da filosofia das ciências que aponta para a necessidade de conciliar diferentes campos do conhecimento para se obter a melhor compreensão dos fenômenos sociais e ambientais.



Essa perspectiva já pode ser aplicada, em primeiro plano, ao conceito de sustentabilidade, a adoção das boas práticas ESG se torna desafiadora para presente e futuro das organizações.

Tal desafio exige processos dialéticos entre diversos atores institucionais. As práticas ESG podem e devem ser o ponto de partida para melhor compreensão de temas subjacentes que possam contribuir para o fortalecimento da governança e da sustentabilidade na ANS, tais como: integridade, gestão de riscos, contratações sustentáveis, gerenciamento de resíduos, qualidade de vida, diversidade e inclusão social, entre outros.

Nesse sentido, é fundamental que a instituição proponha, de forma contínua, ações inovadoras, e as lideranças têm o papel fundamental de apoiá-las. A ANS possui um “Plano de Ação ESG” que reúne um conjunto de ações e projetos ambientais, sociais e de governança que apontam para um processo de fortalecimento da temática na Agência. Para acompanhar nosso plano de ação, acesse o link a seguir do painel dinâmico do projeto ESG: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjojODgwYTYyYTMtNjlmNC00NGUwLT-g0YjUtY2ZkMDk2ZjRjZmRjliwidCI6IjlkYmE0ODBjLTRmYTctNDJmNC1iYmEzLTBmYjEzNzVmYmU1ZiJ9>.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR (Brasil). **Dados Abertos. 2023**. Disponível em: <https://www.gov.br/ans/pt-br/aceso-a-informacao/perfil-do-setor/dados-abertos-1> - Acesso em: 24 jan.2024.

AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR (Brasil). **Guia ANS de Diversidade e Inclusão**. Disponível em: <https://www.gov.br/ans/pt-br/assuntos/noticias/sobre-ans/ans-lanca-publicacao-sobre-diversidade-e-inclusao>. Acesso em: 20 fev. 2024.

AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR (Brasil). **Manual de Gestão de Riscos da ANS. 2018**. Disponível em: <https://www.gov.br/ans/pt-br/arquivos/aceso-a-informacao/transparencia-institucional/gestao-de-riscos/manual-de-gestao-de-riscos-da-ans.pdf> - Acesso em: 25 jan.2024.

AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR (Brasil). **Relatório anual de gestão e de atividades 2022 – Exercício 2022. Rio de Janeiro: ANS, 2023**. Disponível em: <https://www.gov.br/ans/pt-br/assuntos/noticias/sobre-ans/ans-divulga-o-relatorio-anual-de-gestao-e-de-atividades-2022>. Acesso em: 23 jan. 2024.

AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR (Brasil). **Resolução Administrativa nº 67, de 2017**. Dispõe sobre a instituição do Comitê de Governança, Riscos e Controles. Disponível em: https://www.gov.br/ans/pt-br/aceso-a-informacao/transparencia-e-prestacao-de-contas/ra_67_2017_comite_de_governanca_riscos_e_controles.pdf. Acesso em: 23 jan. 2024.

AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR (Brasil). **Resolução Administrativa nº 74, de 24 de fevereiro de 2022**. Dispõe sobre a política de gestão de riscos da Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS. Disponível em: https://www.gov.br/ans/pt-br/aceso-a-informacao/transparencia-e-prestacao-de-contas/RA_74_2022.pdf - Acesso em: 25 jan.2024.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 9050**: acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. 4ª Ed., 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 jan. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 7.724, de 16 de maio de 2012**. Regulamenta a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, que dispõe sobre o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do caput do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/decreto/d7724.htm. Acesso em: 24 jan. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017.** Dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/decreto/d9203.htm. Acesso em: 23 jan. 2024.

BRASIL. **Guia Lilás da Controladoria Geral da União:** orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Março, 2023. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf. Acesso em: 5 abr. 2024.

BRASIL. **Guia Nacional de Contratações Sustentáveis da AGU.** Disponível em: <https://www.gov.br/agu/pt-br/assuntos-1/Publicacoes/cartilhas/gncs3.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011.** Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm. Acesso em: 24 jan. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm - Acesso em: 18 jan. 2024.

BRASIL. **Portaria GM/MS Nº 1.999, de 27 de novembro de 2023.** Altera a Portaria de Consolidação GM/MS nº 5, de 28 de setembro de 2017 para atualizar a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT). Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-1.999-de-27-de-novembro-de-2023-526629116> - Acesso em 5 abr. 2024.

BRASIL. Casa Civil. **Guia da política de governança pública.** Brasília, DF: Casa Civil da Presidência da República, 2018. 86 p: il., color. Disponível em: <https://www.gov.br/casacivil/pt-br/assuntos/downloads/guia-da-politica-de-governanca-publica> - Acesso em: 23 jan. 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Cartilha atitude sustentável.** Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/01/cartilha-atitude-sustentavel-v3-2021-12-16-1.pdf>. Acesso em: 29 dez. 2023.

BRASIL. Controladoria Geral da União. **Instrução Normativa Conjunta MP/CGU nº 01, de 2016.** Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/33947>. Acesso em: 5 abr. 2024.

BRASIL. Controladoria Geral da União. **Transparência Pública e Dados Abertos.** Disponível em <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/transparencia-publica>. - Acesso em: 5 abr. 2024.

BRASIL. Controladoria Geral da União. **Manual de Aplicação da LAI.** 4ª Ed. 2022. Disponível em: https://www.gov.br/acessoainformacao/pt-br/lai-para-sic/transparencia-passiva/guias-e-orientacoes/aplicacao_da_lai_2019_defeso-1.pdf/view. Acesso em: 5 abr. 2024.

BRASIL. Ministério das Minas e Energia **Eficiência energética em prédios públicos.** Disponível em: https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/344/2015/03/Eficiencia_energetica_em-predios_publicos.pdf. Acesso em: 28 dez. 2023.

BRASIL. Tribunal de Contas. **Referencial básico de governança:** aplicável a órgãos e entidades da administração pública. Brasília: TCU; Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão, 2020. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/referencial-basico-de-governanca-organizacional.htm> . - Acesso em: 5 abr. 2024.

CADER, Renato. **Governança de contratações sustentáveis**. Portal Solicita. Disponível em: <https://portal.sollicita.com.br/Noticia/20778/governan%C3%A7a-de-contrata%C3%A7%C3%B5es-sustent%C3%A1veis>. Acesso em: 20 jan. 2024.

CADER, Renato; VILLAC, Teresa. **Governança e sustentabilidade**: um elo necessário no Brasil. Editora Fórum. Belo Horizonte, 2023.

EMBRAPA. **Inventário Nacional de Emissões e Remoção de Gases de Efeito Estufa**. Disponível em: <https://www.embrapa.br/busca-de-publicacoes/-/publicacao/1129471/inventario-nacional-de-emissoes-e-remocoes-antropicas-de-gases-de-efeito-estufa>. Acesso em: 18 jan. 2024.

ISO 45001 e padrões relacionados. Disponível em: <https://www.iso.org/iso-45001-occupational-health-and-safety.html>. Acesso em: 29 jan. 2024.

NAÇÕES UNIDAS DO BRASIL. A ONU e o Meio Ambiente. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91223-onu-e-o-meio-ambiente>. Acesso em: 14 dez. 2023.

PACTO GLOBAL – Rede Brasil. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/pg/esg> <https://www.pactoglobal.org.br/pg/esg>. Acesso em: 13 dez. 2023.

PETERS, Brainard Guy. O que é Governança? **Revista do TCU**, n. 127, p. 28-33, 2013. Disponível em: <https://revista.tcu.gov.br/ojs/index.php/RTCU/article/view/87> - Acesso em: 5 abr. 2024.

QUEIROZ, Maria Jane de.; MOTTA, Gustavo Henrique Matos Bezerra. Transparência e preservação de privacidade em dados governamentais no Brasil: pesquisa documental e estudo de caso. 2017.

Planejamento e políticas públicas – ppp, n. 49, jul./dez. 2017. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/750/458>

SECCHIN, Lenise; CADER, Renato. **A prática ESG no Setor Público**. Disponível em: https://www.gov.br/ans/pt-br/canais_atendimento/comunicacao-e-imprensa/ans-na-midia/a-pratica-de-esg-no-setor-publico. Acesso em: 23 jan. 2024.

WORLD mental health report: transforming mental health for all. Geneva: World Health Organization; 2022. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/17-6-2022-oms-destaca-necessidade-urgente-transformar-saude-mental-e-atencao>. Acesso em: 5 abr. 2024.

PARA MAIS INFORMAÇÕES E OUTROS ESCLARECIMENTOS, ENTRE EM CONTATO COM A ANS.
VEJA ABAIXO NOSSOS CANAIS DE ATENDIMENTO:



Disque ANS
0800 701 9656



**Formulário
Eletrônico**
www.gov.br/ans



**Atendimento presencial
em Núcleos da ANS**
Acesse o portal e
confira os endereços



**Atendimento
exclusivo para
deficientes auditivos**
0800 021 2105



[ans.reguladora](https://www.facebook.com/ans.reguladora)



[@ANS_reguladora](https://twitter.com/ANS_reguladora)



[company/ans_reguladora](https://www.linkedin.com/company/ans_reguladora)



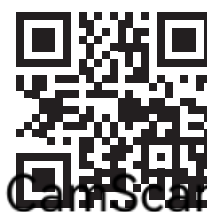
[@ans.reguladora](https://www.instagram.com/ans.reguladora)



[ansreguladoraoficial](https://www.youtube.com/ansreguladoraoficial)



MINISTÉRIO DA
SAÚDE



CanScanner