

PROGRAMA DE INTEGRIDADE DA EBSERH

20

22

IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA

CNPJ

15.126.437/0001-43

Sede

Brasília-DF

Tipo de Estatal

Empresa Pública

Acionista controlador

União

Tipo societário

Sociedade por Cotas de Responsabilidade Limitada -
Empresa Pública

Tipo de Capital

Fechado

Abraçência de atuação

Nacional

Setores de atuação

Educação e Saúde

Presidente

Oswaldo de Jesus Ferreira
Telefone: (61) 3255-8921
E-mail: oswaldo.ferreira@ebserh.gov.br

Auditor Interno

Adriano Augusto de Souza
Telefone: (61) 3255-8970
E-mail: souza.adriano@ebserh.gov.br

Auditores independentes
atuais da empresa

Audilink & Cia. Auditores
e-mails: luciano@audilink.com.br;
mauriciosilva.audilink@gmail.com

Conselheiros de Administração
subscritores

Ana Paula Andrade de Melo
CPF:***.528.***.**
Brígida Lima Teixeira
CPF:***.066.***.**
Djaci Vieira de Sousa
CPF:***.796.***.**
Fernando David Pisapio Carvalho
CPF:***.494.***.**
Luis Fernando Beskow
CPF:***.230.***.**
Marizete Almeida Silva
CPF:***.210.***.**
Natalino Salgado Filho
CPF:***.954.***.**
Oswaldo de Jesus Ferreira
CPF:***.430.***.**
Adalton Rocha de Matos
CPF:***.057.***.**

Membros da Diretoria Executiva
subscritores

Oswaldo de Jesus Ferreira
Presidente
CPF:***.430.***.**
Antonio César Alves Rocha
Vice-Presidente
CPF:***.314.***.**
Giuseppe Cesare Gatto
Diretor de Ensino, Pesquisa e Atenção à Saúde
CPF:***.214.***.**
Simone Henriqueta Cossetin Scholze
Diretora de Tecnologia da Informação
CPF:***.824.***.**
Iara Ferreira Pinheiro
Diretora de Orçamento e Finanças
CPF:***.894.***.**
Erlon Cesar Dengo
Diretor de Administração e Infraestrutura
CPF:***.884.***.**
Rodrigo Augusto Barbosa
Diretor de Gestão de Pessoas
CPF:***.368.***.**

Data da Revisão
Versão

09/09/2022
2.0

SUMÁRIO

Apresentação	4
Principais Referências Normativas	5
Gestão da Integridade na EBSERH	6
Premissas do Programa	7
a. Comprometimento da Alta Administração	7
b. Independência, estrutura e autoridade da área responsável pelo Programa de Integridade	7
c. Instâncias com responsabilidades pelo Programa de Integridade	9
Riscos de Integridade	10
Elementos da Integridade	11
a. Código de Ética e Conduta da EBSERH	11
b. Prevenção	12
c. Comportamentos esperados dos colaboradores	13
d. Amplitude deste programa	14
e. Registros e controles contábeis confiáveis e íntegros	15
f. Atendimento aos requisitos de transparência nas contratações	15
g. Prevenção de fraudes e ilícitos	17
h. Atuação dos agentes públicos na gestão dos contratos administrativos	18
i. Troca de brindes e materiais institucionais a parceiros	19
j. Incorporação de unidades hospitalares	19
Canal de denúncias	21
Capacitação e Comunicação Social	22
a. Capacitação	22
b. Comunicação Social	23
Monitoramento	24
a. Aplicação de medidas disciplinares em caso de violação deste Programa	24
b. Detecção e interrupção de irregularidades ou infrações e remediação dos danos gerados	24
c. Monitoramento	24
Anexo (Plano de Integridade)	25
Definições	26

APRESENTAÇÃO

A Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) apresenta seu Programa de Integridade, documento que reúne as diretrizes, processos e práticas que estimulam a cultura da integridade, como pilar da boa governança no âmbito de sua Rede, composta pela Administração Central e pelos 41 Hospitais Universitários Federais (HUFs) sob sua gestão. Trata-se portanto, de um programa da maior rede de hospitais públicos do Brasil.

Este programa é requisito estabelecido no Decreto nº 11.129/2022, que regulamentou a Lei nº 12.846/2013. Compreende a estruturação de um conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades, assim como o estabelecimento de incentivos à aplicação efetiva de códigos de ética e conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, atos de fraudes e corrupção, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a Administração Pública.

A instituição desse programa também se relaciona à política de governança determinada pelo Decreto nº 9.203/2017 e visa promover a adoção de medidas e ações institucionais destinadas à prevenção, à detecção, à punição e à remediação de fraudes e atos de corrupção.

Verifica-se que a integridade pública compõe-se de arranjos institucionais que contribuem com a entrega de resultados almejados pela sociedade. Nesse contexto, o predomínio da transparência é essencial para o interesse público, ao fortalecer a confiança do cidadão em suas instituições. Na prática, esse sentimento se traduz pelo olhar de todos sobre os gestores em suas decisões, ações, planos, orçamentos, despesas, contratos, transferências e metas, possibilitando identificar se a organização cumpre sua finalidade. Fiscalização ampla é o cerne da questão e a integridade garante isso.

Nesse sentido, o Mapa Estratégico 2018-2023 da Rede EBSERH está alinhado com a proposta de constante fortalecimento da integridade como instrumento de controle interno que evidencia a importância da cultura da ética e da transparência, manifestos nos nossos valores organizacionais. Em 2022, o mapa será revisado e a integridade será fortalecida.

A EBSERH pactua referencial de atuação de seus colaboradores em documentos, com o intuito de prevenir, monitorar, detectar, investigar e mitigar atos lesivos ao interesse público. O compromisso da Alta Administração nesse sentido é inequívoco e validado pelas diretrizes de controle, entre eles o da gestão de riscos.

Com a atualização deste programa, a Empresa reforça seu propósito institucional e convoca todo o universo de colaboradores à adoção de comportamentos íntegros e éticos, como forma de se expressar como instituição que serve de exemplo à sociedade a qual serve.

PRINCIPAIS REFERÊNCIAS NORMATIVAS

O Programa de Integridade da EBSEH estrutura-se por meio de legislações do ambiente externo e as normativas internas que indicam a conduta adequada de seus recursos humanos quanto aos preceitos éticos, os quais pautam a conduta de dirigentes, colaboradores, parceiros e terceiros da Estatal. O foco é o exemplo e, associadamente, prevenção e combate aos atos de fraudes e corrupção, sendo avaliado anualmente quanto a sua efetividade pelos canais destinados ao seu monitoramento.

Abaixo, seguem os principais instrumentos que mobilizam o sistema de integridade corporativo:

- a. Lei nº 12.846/2014;
- b. Decreto 7.203/2010;
- c. Decreto nº 11.129/2022;
- d. Decreto nº 9.203/2017;
- e. Programa de Integridade da CGU;
- f. Ofício nº 1025/2022/ASTEC/GM/GM-MEC; e
- g. Normas e ferramentas internas da EBSEH disponíveis para a integridade:
 - 1) Código de Ética e Conduta;
 - 2) Regulamento de Pessoal;
 - 3) Norma Operacional de Controle Disciplinar;
 - 4) Política de Gestão de Riscos e Controles Internos;
 - 5) Política de Transações com Partes Relacionadas;
 - 6) Regulamento de Licitação e Contratos;
 - 7) Política de Relacionamento com Fornecedores;
 - 8) Política de Comunicação Institucional;
 - 9) Política de Divulgação de Informações;
 - 10) Canal de denúncias; e
 - 11) Sistema de Gerenciamento de Riscos da EBSEH.

GESTÃO DA INTEGRIDADE NA EBSEERH

A integridade está presente em toda a estrutura de governança e de gestão da EBSEERH. O objetivo disso é garantir que os colaboradores entendam suas responsabilidades e contem com o apoio da Alta Administração para o exercício de suas funções.

O Programa de Integridade da EBSEERH aborda esta temática com elementos factuais como: liderança, padrões de conduta, correção, denúncias, capacitação, comunicação, monitoramento, riscos e controle interno.

A gestão da ética é um dos fundamentos desse programa e tem ferramentas conhecidas de todos, como: detecção, investigação, sanções, que variam da esfera disciplinar à criminal.

O presente trabalho apresenta o programa de forma clara e objetiva, para ser acessível ao cidadão e aos órgãos de controle, demonstrando o anseio corporativo de representar uma liderança em relação aos seus preceitos e permitir à Empresa ser exemplo para a sociedade, porque seus colaboradores acreditam que a integridade é um valor que transcende os governos e serve ao Estado.

Por fim, registra-se como norte para este trabalho o Mapa Estratégico da Estatal:



Figura 1. O Mapa Estratégico da EBSEERH mostra como a Estatal planeja alcançar seu propósito. Observe que a ética e a transparência, essências da integridade no cenário da Administração Pública, compõem a base dessa construção.

A ética é inegociável.

PREMISSAS DO PROGRAMA

A governança da EBSERH, conduzida pela Alta Administração, origina-se de uma série de referências que orientam os princípios e práticas que contribuem para fortalecer a transparência de sua gestão. Naturalmente, a dinâmica das legislações no nível federal implica em alterações no arcabouço normativo infralegal.

Tais alterações, juntamente com o papel da Governança, no contexto de integridade, relacionam-se a atualizações periódicas e à capacitação continuada para melhor disseminação da cultura de probidade.

a. Comprometimento da Alta Administração

O Conselho de Administração da Empresa é o órgão colegiado encarregado do processo de decisão da organização em relação ao seu direcionamento estratégico.

A Diretoria Executiva da EBSERH é o órgão responsável pela gestão da organização e tem como principal objetivo fazer com que a instituição cumpra seu objeto e sua função social. É responsável por aprovar as diretrizes deste Programa de Integridade, assim como os padrões de comportamento a serem adotados por todos que integram a instituição, conforme previsto no estatuto social da empresa.

Essas diretrizes e padrões de comportamento, disponíveis por intermédio deste programa para todos os colaboradores e para o público geral, podem ser complementadas pelas boas práticas disseminadas pelas instâncias responsáveis pelo seu monitoramento, em respeito ao amadurecimento institucional capitaneado pelos debates e socializações decorrentes de sua implantação.

b. Independência, estrutura e autoridade responsável pelo Programa de Integridade

A gestão do Programa de Integridade e combate à corrupção compete à Assessoria de Conformidade, Controle Interno e Gerenciamento de Riscos (ACCIGR), vinculada diretamente à Presidência da EBSERH, sendo assegurada sua independência no Estatuto Social. Sua atuação é independente e visa garantir a imparcialidade em todas as ações. Cabe a essa área atuar como Unidade de Gestão da Integridade, auxiliar e orientar as demais na implementação de políticas e procedimentos de integridade.

Suas principais atribuições são:

PREMISSAS DO PROGRAMA

1) atuar direta ou indiretamente na avaliação de riscos ligados à fraude e à corrupção e diretamente na posterior definição de padrões e políticas desses temas na Empresa;

2) atuar na orientação e treinamento dos colaboradores, por meio de consultorias técnicas, esclarecimentos de dúvidas e promoção de atividades de capacitação;

3) atuar diretamente ou auxiliar na investigação de situações suspeitas de violação das normas de integridade;

4) auxiliar e orientar as áreas na implementação das políticas e procedimentos de integridade;

5) recomendar à Alta Administração e ao Colegiado Executivo medidas necessárias para a correção no programa ou para remediação de irregularidades encontradas;

6) assegurar que os colaboradores tenham acesso a um canal de denúncias transparente, confiável e seguro para o denunciante;

7) supervisionar o programa, por meio da aplicação de metodologias adequadas para o seu monitoramento, revendo-o quando exigido;

8) coordenar a aplicação dos instrumentos deste programa visando sua efetividade; e

9) guardar e gerir as experiências e capacidades acumuladas pela EBSEH sobre integridade.

Prestam apoio direto à ACCIGR a Corregedoria-Geral, a Ouvidoria-Geral e a Comissão de Ética.

São assegurados os requisitos de independência, estrutura e autoridade da instância interna responsável pelo Programa de Integridade, com:

1) acesso irrestrito a registros, pessoal, informações e instalações físicas relevantes para executar as atividades;

2) obrigatoriedade das áreas apresentarem informações de forma tempestiva e completa;

3) possibilidade de obter apoio necessário dos colaboradores das unidades e assistência de especialistas e profissionais, de dentro ou de fora da organização, quando necessário; e

4) estabelecimento de regras de objetividade e confidencialidade exigidas dos colaboradores das instâncias internas responsáveis pelo programa no desempenho de suas funções.

PREMISSAS DO PROGRAMA

c. Instâncias com responsabilidades pelo Programa de Integridade

Administração Central



Figura 2 – Organograma da Administração Central com destaque em azul para os mecanismos de controle e promoção do Programa de Integridade da EBSERH.

Entenda a Gestão da Integridade no organograma da EBSERH sob o ponto de vista das cores:

1) verde: áreas da Alta Gestão, com responsabilidades em suas esferas de atribuições. O Estatuto Social é o descritor dessas atribuições.

2) cinza: áreas com atividades de detecção e monitoramento (comitês).

3) azul turquesa: áreas com influência direta: denúncias e correição, investigação e sanções.

4) azul marinho: áreas responsáveis pela gestão da ética e da integridade.

Considerando a gestão do programa pela ACCIGR e, ainda, a importância dos riscos nesse processo, apresenta-se a seguir uma abordagem sobre o tratamento dos riscos de integridade.

RISCOS DE INTEGRIDADE

A EBSERH mapeou seus riscos e executa a análise de cada um periodicamente. A figura abaixo mostra a sequência inicial e como o ciclo se repete durante os momentos de monitoramento.

Nesse processo, são levantados os riscos mais relevantes para a Rede, como afetam o plano de negócios e as operações corporativas, no curto, médio e longo prazo. O objetivo desse processo é proteger os objetivos estratégicos de forma a facilitar com que sejam atingidos.

Nesse sentido, a EBSERH instituiu sua Política de Gestão de Riscos, Conformidade e Controle Interno para desenvolver, disseminar e implementar metodologias sobre essas atividades, com vistas a apoiar melhorias contínuas nos processos organizacionais para o cumprimento do propósito organizacional.

A Gestão de Riscos na Empresa monitora com maior atenção 3 (três) subgrupos de riscos: estratégicos, críticos e de integridade, estes últimos, são objeto deste programa, que visa evitá-los ou mitigá-los.



Figura 3. PDCA dos riscos na EBSERH. Os riscos de integridade fazem este ciclo 4 vezes ao ano, com pequenos ajustes.

ELEMENTOS DA INTEGRIDADE

No combate a desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, a EBSE RH possui um conjunto de políticas e procedimentos que visam minimizar a ocorrência de ilícitos em suas atividades e corrigir, quando necessário.

A Estatal possui um rol de normativas e ferramentas que foram listadas na página 5 deste programa e têm por finalidade estabelecer as bases legais para sua execução.

a. Código de Ética e Conduta da EBSE RH

A ética é um valor inegociável para a EBSE RH, listada como um dos sete valores aprovados pela Alta Administração para sustentar propósito da Empresa *"Ensinar para transformar o cuidar"*.

Nesse contexto, o Código de Ética e Conduta é o norteador de ações que visam assegurar as condutas dos colaboradores, com enfoque no relacionamento com os usuários dos nossos serviços, principalmente pacientes e seus familiares.

O Código orienta condutas pessoais e profissionais, independentemente do cargo ou da função que ocupem, extensivo ao relacionamento com a sociedade.

O objetivo desta normativa é inspirar esforços que associem o propósito da Empresa à visão e aos valores institucionais, entrelaçados com a ética nas condutas em suas diferentes dimensões, objetivando uma construção de identidade e de imagem de uma organização reconhecida, com foco no trabalho inovador e de excelência, alinhado às boas práticas de governança corporativa e à comunicação transparente com todos os públicos.

A realização do curso na Escola EBSE RH de Educação Corporativa é acessível a todos os colaboradores, inclusive aos administradores, que participam anualmente de treinamento específico sobre Ética e Conduta. A realização do treinamento pelos colaboradores é pré-requisito para ascensão e movimentação na empresa.

No Código de Ética e Conduta são abordados temas como princípios, valores, compromissos de condutas e relacionamentos.

A gestão das políticas de ética e conduta, bem como as iniciativas e os programas que as operacionalizam, está centralizada na Comissão de Ética da Estatal.

ELEMENTOS DA INTEGRIDADE



Figura 4. Conheça o Código de Ética e Conduta da EBSEH.

b. Prevenção

A prevenção é orientada pelas seguintes diretrizes:

- 1) comprometimento da Alta Administração e envolvimento de todo o corpo funcional na manutenção de um adequado ambiente de integridade em todas as unidades da Rede;
- 2) identificação e tratamento dos riscos de integridade em todas as unidades;
- 3) implementação e monitoramento dos mecanismos de integridade nos hospitais filiados à Rede EBSEH; e
- 4) valorização das melhores práticas;
- 5) atualização das políticas que tratam do tema;
- 6) campanhas contínuas sobre o tema; e
- 7) capacitação continuada.

ELEMENTOS DA INTEGRIDADE

c. Comportamentos esperados dos colaboradores

Antes de se envolver em qualquer atividade sobre a qual possam ter dúvidas quanto ao cumprimento da legislação anticorrupção e conflito de interesses, os colaboradores devem consultar as normativas e/ou as instâncias descritas no organograma da Empresa para optar pela conduta correta. Espera-se com isso:

1) atuar de acordo com o pactuado nas políticas públicas, sem concessões a ingerências de interesses e favorecimentos particulares, partidários ou pessoais, tanto nas decisões empresariais quanto na ocupação de cargos;

2) repudiar e denunciar aos canais adequados toda forma ou tentativa de corrupção, suborno, propina e tráfico de influência;

3) usar o tempo de trabalho, cargo, função e influência administrativa para atividades de interesse da Empresa e não para benefício próprio ou para obter favorecimento para si ou para outrem;

4) rejeitar cordialidades na forma da política da Empresa. Em síntese, não ofertar ou aceitar presentes, privilégios, pagamentos, empréstimos, doações, hospitalidades, serviços ou outras formas de benefício, para obtenção ou troca de vantagens indevidas;

5) não participar de negociação da qual possam resultar vantagens ou benefícios pessoais que caracterizem conflito de interesses reais ou aparentes para os colaboradores envolvidos, de qualquer uma das partes;

6) declinar de trocas de presentes, gratificações ou vantagens, ainda que sob a forma de tratamento preferencial para clientes, fornecedores, prestadores de serviços ligados à Estatal;

7) são vedadas as nomeações, contratações ou designações de familiar de Dirigentes, ou, ainda, familiar de ocupante de cargo em comissão ou função de confiança de direção, chefia ou assessoramento, para:

a) cargo em comissão ou função de confiança;

b) atendimento à necessidade temporária de excepcional interesse público, salvo quando a contratação tiver sido precedida de regular processo seletivo; e

c) estágio, salvo se a contratação for precedida de processo seletivo que assegure o princípio da isonomia entre os concorrentes.

ELEMENTOS DA INTEGRIDADE

8) observar o art. 7º do Decreto n.º 7.203/2010, sobre contratação de familiar: *Os editais de licitação para a contratação de empresa prestadora de serviço terceirizado, assim como os convênios e instrumentos equivalentes para contratação de entidade que desenvolva projeto no âmbito de órgão ou entidade da administração pública federal, deverão estabelecer vedação de que familiar de agente público (colaborador) preste serviços no órgão ou entidade em que este exerça cargo em comissão ou função de confiança.*

Os colaboradores têm o dever de cooperar integralmente com as investigações realizadas pela EBSERH sobre questões ou condutas nos termos deste programa e de manter o sigilo das informações investigativas, a menos que estejam autorizados a divulgá-las.

Cada colaborador será considerado pessoalmente responsável por conhecer e colaborar na implantação deste programa e cumprir com suas próprias responsabilidades conforme especificações aqui descritas e demais orientações sobre o tema.

d. Amplitude deste Programa

Este Programa é de âmbito interno, no entanto, a Estatal reserva para si o direito de olhar os respectivos programas dos nossos parceiros de negócios e observar se estão alinhados aos princípios de administração pública, às orientações da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico e se se harmonizam com nossos valores. Exemplificando: nossas normativas internas são orientadas pelo Compromisso Empresarial Responsável e são aplicáveis aos nossos fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários, associados ou qualquer outro ator que atue em nome da Empresa, em particular quanto a:

- 1) respeito aos Direitos Humanos;
- 2) atenção com princípios da responsabilidade social;
- 3) atenção com aspectos do desenvolvimento sustentável e demandas socioambientais; e
- 4) respeito às relações de negócios e trabalho.

Ainda, em relação aos parceiros de negócios externos e cadeia de fornecedores:

- 1) cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal; e
- 2) cumprimento da legislação e da regulamentação relativa à prevenção e ao combate à corrupção.

ELEMENTOS DA INTEGRIDADE

A Rede EBSEERH não autoriza a realização de qualquer negócio em nome da instituição, de maneira imprópria, que configure atos criminosos ou ilícitos, tais como corrupção, lavagem de dinheiro, financiamento do terrorismo e fraudes.

A Empresa é uma das estatais mais transparentes do Governo Federal, segundo o TCU, e apresenta toda sua governança em seu portal. Assim, as nossas normativas exigem da cadeia de fornecedores padrões de conduta e ética que se alinham aos nossos valores.

Conheça algumas políticas que fundamentam este programa:



Figura 5. Algumas políticas de interesse do Programa de Integridade da Rede EBSERH (<https://www.gov.br/ebserh/pt-br>)

e. Registros e controles contábeis confiáveis e íntegros

A EBSERH possui uma Auditoria Interna e tem suas contas auditadas por auditoria independente. Ambas dão suporte aos nossos registros contábeis tornando-os confiáveis, íntegros e acessíveis à sociedade em nosso portal na *internet*, em Demonstrações Contábeis.

A Empresa assegura que todas as informações relevantes e relativas a sua atividade, salvo as que exigem sigilo perante a lei, são públicas e podem ser questionadas, a qualquer hora, pelos órgãos de controle, que garantem a devida confiança pelo público.

f. Atendimento aos requisitos de transparência nas contratações

A EBSERH atende a legislação sobre contratações públicas para empresas estatais, conforme a Lei nº 13.303/2016 e seu Regulamento de Licitações e Contratos, adotando as boas práticas disseminadas na gestão administrativa de entes públicos e em jurisprudência de órgãos de controle.

ELEMENTOS DA INTEGRIDADE

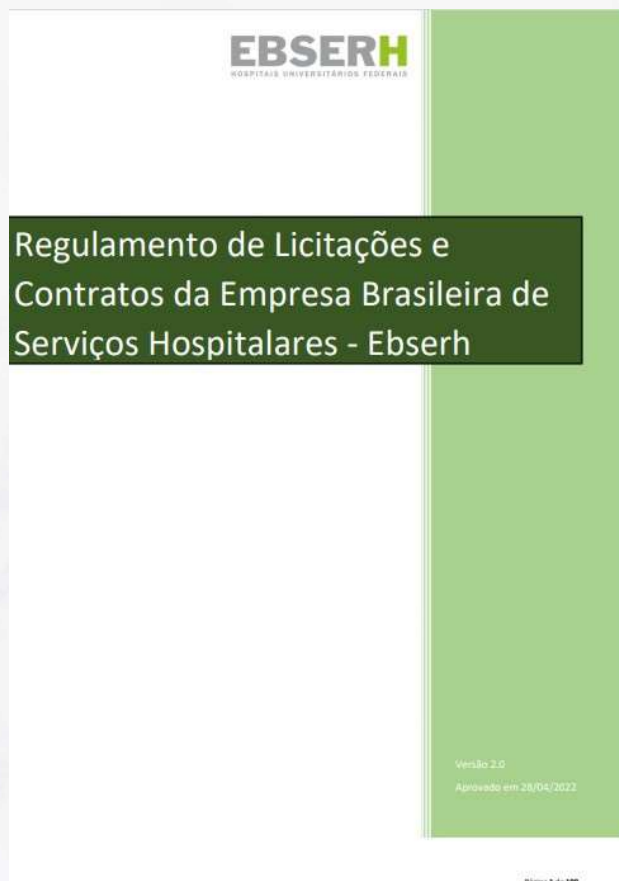


Figura 6. Regulamento de Licitações e Contratos da EBSEH.

As compras de bens e contratações de serviços são divulgadas nos *sites* da Rede e publicadas no Diário Oficial da União, em atendimento ao princípio da publicidade.

Para garantir a formalização de parcerias com empresas idôneas, a Empresa verifica periodicamente a regularidade fiscal e jurídica de seus fornecedores, mediante a realização de consultas aos seguintes repositórios:

- 1) Sistema de Cadastro de Fornecedores do Governo Federal - SICAF, obtida pelo Portal ComprasNet, ou certidões individuais equivalentes;
- 2) Cadastro Informativo dos Créditos Não Quitados do Setor Público Federal - CADIN, obtida pelo Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal - SIAFI;
- 3) Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas - CNDT, obtida pelo sítio do Tribunal Superior do Trabalho;
- 4) Cadastro Nacional de Improbidade Administrativa, obtida pelo sítio do Conselho Nacional de Justiça;

ELEMENTOS DA INTEGRIDADE

5) Cadastro de Empresas Inidôneas e Suspensas - CEIS, obtida pelo Portal da Transparência da Controladoria-Geral da União; e

6) Lista de inidôneos do Tribunal de Contas da União - TCU.

Nos contratos são incluídos cláusulas anticorrupção e antinepotismo, representando a disseminação e a pactuação do modelo de atuação íntegro dos agentes públicos envolvidos, além de garantir, por força contratual, a conduta adequada por parte das empresas contratadas.

No processo de acompanhamento da execução dos contratos, para mitigar as possibilidades de ocorrência de irregularidades, deve estar prevista a segregação de funções, por meio da definição de agentes diferentes para atuarem como:

1) Gestor do contrato: autoridade responsável por conhecer e fiscalizar, juntamente com o fiscal técnico, as demandas contratadas pela sua unidade, com vistas ao perfeito cumprimento do contrato;

2) Fiscal técnico: representante em exercício na unidade demandante, preferencialmente com conhecimento técnico do assunto, indicado pela chefia da unidade para ser encarregado pelo acompanhamento da execução do contrato, pelo ateste das faturas e notas fiscais, bem como pela conferência do fornecimento prestado pela contratada, desde o início até o término das obrigações contratuais;

3) Fiscal administrativo: representante em exercício na área administrativa, incumbido do acompanhamento do cumprimento das obrigações trabalhistas e sociais nas contratações com dedicação exclusiva de mão de obra; e

4) Equipe de fiscalização: conjunto de empregados responsáveis pela fiscalização contratual (gestor, fiscal técnico e fiscal administrativo), na qualidade de titulares ou substitutos.

g. Prevenção de fraudes e ilícitos

A prevenção de fraudes e ilícitos na EBSEH dá-se por meio de um canal livre, seguro e amplamente conhecido de denúncias, que são tratadas com a atuação das instâncias de controle interno, como a Ouvidoria-Geral, Corregedoria-Geral, ACCIGR, Auditoria Interna e Comitê de Auditoria. O canal de denúncias será abordado com mais detalhes na página 21.

ELEMENTOS DA INTEGRIDADE

Nos processos administrativos, essas áreas também contribuem com o aprendizado organizacional e permitem a amplificação da adoção de boas práticas de integridade sobre a gestão de contratações, passando o conhecimento pelas gerações de gestores.

A Empresa adota a construção colaborativa de seu modelo de gestão administrativo, com participação de representantes das unidades hospitalares, solidificando boas práticas na gestão das relações com seus parceiros de negócio.

Os processos de trabalho são objetos de normatização interna, cuja elaboração também decorre de fóruns participativos e ambientes colaborativos.

h. Atuação dos agentes públicos na gestão dos contratos administrativos

Os agentes públicos da EBSEH que lidam com a gestão e fiscalização dos contratos não devem praticar ou permitir atos de ingerência na administração da empresa contratada, tais como:

- 1) possibilitar ou dar causa a atos de subordinação, vinculação hierárquica, prestação de contas, aplicação de sanção e supervisão direta sobre os empregados da contratada;
- 2) exercer o poder de mando sobre os empregados da contratada, devendo reportar-se somente aos prepostos ou responsáveis por ela indicados, exceto quando o objeto da contratação prever a notificação direta para a execução das tarefas previamente descritas no contrato de prestação de serviços para a função específica;
- 3) direcionar e/ou indicar a contratação de pessoas para trabalhar nas empresas contratadas;
- 4) promover ou aceitar o desvio de funções dos trabalhadores da contratada, mediante a utilização destes em atividades distintas daquelas previstas no objeto da contratação e em relação à função específica para a qual o trabalhador foi contratado;
- 5) considerar os trabalhadores da contratada como empregados eventuais do próprio órgão ou entidade responsável pela contratação, especialmente para efeito de concessão de diárias e passagens;
- 6) definir o valor da remuneração dos trabalhadores da empresa contratada para prestar os serviços, salvo nos casos específicos em que se necessitam de profissionais com habilitação/experiência superior a daqueles que, no mercado, são remunerados pelo piso salarial da categoria, desde que justificadamente; e

ELEMENTOS DA INTEGRIDADE

7) apurar, na prestação de serviços terceirizados, empregado familiar de colaboradores nos termos do Inciso II do art. 6º do Decreto nº 7.203/2010.

Colaboradores empregados da gestão e fiscalização de contratos administrativos não devem se envolver em situações que configurem conflito de interesses públicos e privados no âmbito da gestão contratual, tais como:

- a) divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiro, obtida em razão das funções exercidas;
- b) exercer atividade que implique na prestação de serviços ou na manutenção de relação de negócio com a prestadora de serviços ou com quem tenha interesse em sua decisão;
- c) atuar, ainda que informalmente, como procurador, consultor, assessor ou intermediário de empresa prestadora de serviços; e
- d) receber presentes ou cordialidades de empresa prestadora de serviços ou de quem tenha interesse em sua decisão, independentemente do valor.

i. Troca de brindes e materiais institucionais a parceiros

O troca de brindes e materiais institucionais, ou cordialidades entre colaboradores e parceiros não é proibida, mas deve seguir a política da Estatal e ter atenção aos preceitos da Comissão de Ética.

j. Incorporação de unidades hospitalares

A EBSERH foi criada em 2011, portanto, completou sua primeira década de existência em 2021, recentemente. Durante esse período, a Rede aumentou o número de unidades hospitalares filiadas chegando ao total de 41. Esse processo acontece com base nas missões legais da Estatal: ensino, pesquisa e atenção à saúde.

As incorporações dessas unidades é, provavelmente, o maior e mais complexo processo estratégico gerido pela Empresa e contempla etapas de avaliação e planejamento que antecedem à formalização do Contrato de Gestão Especial com a Instituição Federal de Ensino Superior à qual o hospital está vinculado, a qual tem sua autonomia preservada na forma da Constituição Federal.

Vale mencionar alguns passos, a título de conhecimento: estudo de viabilidade da demanda e o estabelecimento de um protocolo de intenções; visitas técnicas; dimensionamento dos serviços e efetivos; análise documental; elaboração de matriz de riscos; elaboração de relatório de análise situacional; dimensionamento e aprovação do quadro de pessoal e dotação orçamentária pelo Ministério da Economia, entre outras.

Tudo é conduzido de forma a atender aspectos de Governança e Estratégia; Gestão de Pessoas; Atenção à Saúde; Formação de Profissionais; Pesquisa e Inovação; Orçamento e Finanças; Gestão de Processos e Tecnologia da Informação; Administração e Infraestrutura; e os aspectos jurídicos, buscando justamente oferecer subsídios à decisão dos administradores da EBSERH.

ELEMENTOS DA INTEGRIDADE



Figura 7. O Hospital Universitário de Macapá, da Universidade Federal do Amapá, é a incorporação mais recente à Rede EBSERH, o processo, após o acórdão do TCU, demorou 2 anos.

Além disso, são realizados procedimentos de *due diligence* que incluem:

- 1) investigação e auditoria de ordem administrativa, financeira, contábil, fiscal, tributária, de propriedade intelectual, tecnológica, de aspectos jurídicos, e outros, permitindo maior segurança na negociação; e
- 2) avaliação dos aspectos legais/formais da Empresa ou unidade hospitalar alvo, incluindo a verificação da existência de procedimentos voltados ao cumprimento das legislações, de prevenção e combate à corrupção.

A *due diligence* visa conhecer os ambientes da empresa ou da unidade hospitalar e suas formas de funcionamento e controles internos, identificando problemas e mapeando possíveis soluções.

O processo do HU-Unifap, que demorou dois anos, após acórdão do TCU, mostra o quanto o *compliance* é importante para a EBSERH.



CANAL DE DENÚNCIAS

Canal de denúncias aberto e divulgado à sociedade

A EBSEERH disponibiliza canal de recebimento de manifestações, para reporte de eventual suspeita de ato lesivo praticado contra o patrimônio da empresa ou contra a Administração Pública, cometido por colaborador ou terceiro, inclusive pessoa jurídica. Assim, qualquer cidadão pode denunciar práticas que apresentem violações ao programa, por meio de atividades suspeitas de contabilidade e/ou quaisquer outras irregularidades identificadas.

A Rede de Ouvidorias EBSEERH, composta pela Ouvidoria-Geral e pelas Ouvidorias dos HUFs vinculados, materializa-se em um canal de comunicação direto entre os cidadãos e a Empresa, um espaço de participação social que permite a cooperação ativa da sociedade no controle da qualidade dos serviços públicos prestados pela Estatal.

As manifestações podem ser feitas por meio da Plataforma Fala.BR, sendo garantida a confidencialidade dos dados do denunciante, nos termos da legislação vigente ou, no caso do anonimato, será dado o encaminhamento de acordo com o previsto no decreto nº 9.492/2018.

A Empresa assegura que não haverá retaliações e garante que envidará esforços para que nenhum colaborador ou cidadão seja alvo de represálias com relação a qualquer informação fornecida de boa-fé.

Qualquer desvio de conduta de colaboradores pode e deve ser reportado de forma anônima ou identificada.



Figura 8. Por aqui, você tem acesso ao canal de denúncias da EBSEERH.

CAPACITAÇÃO E COMUNICAÇÃO SOCIAL

A EBSEERH adota estratégias de comunicação e treinamento para a divulgação dos valores e princípios observados por este programa contribui para sua efetividade.

a. Capacitação

A Empresa participa de campanhas do Governo Federal, promove e incentiva a realização de treinamentos para capacitar os colaboradores e a Alta Administração sobre os aspectos deste programa.

A ACCIGR e a COGER, com apoio da DGP e das Superintendências dos HUFs, devem promover ações de desenvolvimento, de diversas modalidades, visando sensibilizar os colaboradores por meio de temas relacionados à ética e integridade, com ênfase nas normativas e boas práticas nacionais e internacionais.

Além disso, a ACCIGR promove campanhas institucionais com fins didáticos para permitir um constante mobilização desta temática na Rede.



Figura 9. Escola EBSEERH de Educação Corporativa, espaço virtual de ensino à distância disponível para a realização de cursos gratuitos para todos os administradores e colaboradores.

CAPACITAÇÃO E COMUNICAÇÃO SOCIAL

b. Comunicação Social

Visando dar ampla divulgação ao público interno e externo dos instrumentos deste programa, principalmente aos relacionados à Prevenção e Combate à Corrupção, os principais documentos relacionados ao tema são divulgados no portal da EBSEH e na sua *intranet*, observando as diretrizes previstas na Política de Comunicação Institucional, na Política de Divulgação de Informações e na Política de Porta-Vozes da Empresa.

O Plano de Comunicação anual contempla a divulgação periódica de ações relevantes desenvolvidas no âmbito deste programa para que todos os colaboradores tenham conhecimento das melhorias implementadas ou das quais a Empresa tenha participado.

Este programa, as políticas que o estruturam, demais normativas, tudo você pode encontrar nas nossas páginas. Visite e veja como a Empresa é transparente, qualidade reconhecida pelo Tribunal de Contas da União em seu portal. Veja aqui: . 



Figura 10. Você pode conhecer deste programa na *internet*, além de acompanhar o dia-a-dia da Empresa que é feito por pessoas comprometidas com a ética e com a integridade.

MONITORAMENTO

Quando detectadas violações às normas, seja por meio denúncias, ações de monitoramento são adotadas pela Empresa para investigar e remediar as irregularidades, bem como para aplicar penalidades, atuar para sanar e evitar novas ocorrências. Essa atitude também contribui com o sucesso e a credibilidade deste Programa.

a. Aplicação de medidas disciplinares em caso de violação deste Programa

As apurações à violação do Programa de Integridade serão conduzidas conforme consta na Norma Operacional de Controle Disciplinar da EBSE RH, além de outras legislações em vigor.

b. Detecção e interrupção de irregularidades ou infrações e remediação

A EBSE RH possui densa estrutura jurídica para apuração de infrações disciplinares, mediação e reparação de danos, inclusive para violações dos preceitos de integridade.

A Empresa atuará quando necessário para interromper eventuais irregularidades e promover a remediação dos danos gerados, inicialmente, por meio de processos correccionais, no caso de agentes internos, e por processos de apuração de irregularidade em execução contratual ou procedimentos licitatórios, no caso de condutas inadequadas de autoria de agentes externos.

c. Monitoramento

O monitoramento deste programa é contínuo e visa seu aperfeiçoamento, por meio de reavaliações e adequações de sua estrutura.

Entre as atividades que contribuem com o monitoramento está a adesão ao Programa Nacional de Prevenção à Corrupção, ou e-Prevenção, que destacou a EBSE RH entre as melhores organizações do Governo Federal consignou com o Selo de Participação.



Figura 10. Participação da EBSE RH no programa e-Prevenção do TCU. Num universo de 16 mil organizações, 9.205 aderiram ao programa e apenas 1,6% está em condições aceitáveis quanto ao Nível de Exposição à Corrupção, segundo a Corte de Contas. A Estatal encontra-se nesse seleto grupo.

ANEXO (PLANO DE INTEGRIDADE)

A operacionalização das medidas de integridade dar-se-á por meio de ações das áreas técnicas, as quais são listadas a seguir com as respectivas atribuições:

a. ACCIGR - Unidade de Gestão de Integridade (UGI)

É a gestora do Programa e tem por atribuições as seguintes:

- 1) assessorar a Presidência da EBSEH em decisões relacionadas a esse programa;
- 2) propor e revisar metodologia relativos à Gestão de Riscos e ao Programa de Integridade;
- 3) elaborar relatórios periódicos sobre suas atividades e sobre o monitoramento deste programa;
- 4) coordenar as ações relacionadas à Gestão de Riscos e ao Programa de Integridade;
- 5) comunicar-se com outras UGI para a identificação e implementação de boas práticas na EBSEH;
- 6) participar como ponto focal junto À CGU para efeitos deste programa;
- 7) fomentar medidas de capacitação em conduta, ética e integridade; e
- 8) acompanhar as medidas deste programa nas demais áreas da EBSEH.

b. Ouvidoria- Geral

- 1) operar o canal de denúncias na forma de suas legislações; e
- 2) registrar observações para orientar cursos de capacitação relacionados ao tema deste programa.

c. Corregedoria-Geral

- 1) atuar dentro de suas atribuições com atenção a este programa; e
- 2) registrar observações para orientar cursos de capacitação relacionados ao tema deste programa.

d. Diretoria de Gestão de Pessoas

- 1) apoiar a ACCIGR na promoção de cursos de capacitação em conduta, ética e integridade.

e. Comissão de Ética

- 1) atuar dentro de suas atribuições com atenção a este programa;
- 2) verificar, quando instada, a variação patrimonial de colaboradores que desempenham funções de gestores; e
- 3) registrar observações para orientar cursos de capacitação relacionados ao tema deste programa.

f. Auditoria Interna

- 1) atuar dentro de suas atribuições com atenção a este programa; e
- 2) registrar observações para orientar cursos de capacitação relacionados ao tema deste programa.

h. HUFs

- desenvolver dentro das unidades seus respectivos planos de integridade, alinhado aos conceitos deste documento.

DEFINIÇÕES

Agente público: todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função pública.

Administração Pública: órgãos e entidades que desempenham a atividade administrativa do Estado, em qualquer das esferas Federal; Estadual, inclusive o Distrito Federal; e Municipal.

Alta Administração: pessoa ou grupo de pessoas que dirige e controla uma organização no mais alto nível, ficando restrito esse conceito aos membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva da EBSERH.

Colaboradores: membros dos órgãos colegiados estatutários, profissionais do quadro permanente da Empresa, ocupantes de cargos de confiança, profissionais ou servidores requisitados ou cedidos de outros órgãos públicos, profissionais de empresas prestadoras de serviços, servidores públicos que encontram-se desempenhando suas atividades nas unidades da EBSERH, pessoas físicas e jurídicas prestadoras de serviços à EBSERH, estagiários, estudantes, residentes e todos aqueles que, de forma individual ou coletiva, por força de lei, contrato ou qualquer outro ato jurídico, prestem serviços à Empresa, de natureza permanente, temporária ou excepcional, ainda que sem retribuição financeira, direta ou indiretamente, bem como ao pessoal terceirizado;

Conflito de interesses: na forma da lei 12.813/2013, é uma situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública.

Due diligence: processo que avalia riscos em oportunidades de negócios. Ele é feito a partir de um conjunto de ações que permite analisar detalhadamente os ativos e os passivos contábeis e jurídicos de uma empresa.

Familiar: na forma do Decreto nº 7.203/2010, o cônjuge, o companheiro ou o parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau, sobre o qual pode se configurar nepotismo

Nepotismo: prática pela qual um agente público usa de sua posição de poder para nomear, contratar ou favorecer um ou mais parentes, sejam por vínculo da consanguinidade ou da afinidade, em violação às garantias constitucionais de impessoalidade administrativa.

Programa de Integridade: consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.



EBSERH

HOSPITAIS UNIVERSITÁRIOS FEDERAIS

ENSINAR PARA TRANSFORMAR O CUIDAR