



Programa de
Integridade

Identificação da Empresa

Dados Gerais

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

Abrangência de atuação: Nacional

Setores de Atuação: Educação e Saúde

Presidente

Kleber de Melo Morais

Telefone: (61) 3255-8902

E-mail: kleber.morais@ebserh.gov.br

Auditor Interno

Valdir Agapito Teixeira

Telefone: (61) 3255-8728

E-mail: valdir.teixeira@ebserh.gov.br

Audidores Independente

Maciel Auditores S/S

Telefone: (61) 3041-9592 ou 3041-9500

E-mail: denise.saboya@macielauditores.com.br
eduardo.dias@macielauditores.com.br
vinicius.silva@macielauditores.com.br

Administração

Conselheiros de Administração assinantes do Programa de Integridade

Maurício Eliseu Costa Romão

CPF: ***.830.794-**

Iara Ferreira Pinheiro

CPF: ***.894.661-**

Kleber de Melo Morais

CPF: ***.112.994-**

Manoel Bastos Freire Junior

CPF: ***.288.174-**

Margareth de Fátima Formiga Meló Diniz

CPF: ***.157.164-**

Maria Fernanda Nogueira Bittencourt

CPF: ***.966.901-**

Marizete Almeida Silva

CPF: ***.210.881-**

Membros da Diretoria Executiva assinantes do Programa de Integridade

Kleber de Melo Morais

Cargo: Presidente

CPF: ***.112.994-**

Arnaldo Correia de Medeiros

Cargo: Diretor de Atenção à Saúde

Diretor Vice-Presidente Executivo (Substituto)

CPF: ***.620.394-**

Flávio Ferreira dos Santos

Cargo: Diretor de Tecnologia da Informação

Diretor de Orçamento e Finanças (Substituto)

CPF: ***.615.581-**

Jaime Gregório dos Santos Filho

Cargo: Diretor de Administração e Infraestrutura

Diretor de Gestão de Pessoas (Substituto)

CPF: ***.341.745-**

Sumário

Apresentação.....	4
Introdução.....	5
1. Estrutura de Gestão.....	5
1.1. <i>Comprometimento da Alta Administração com o Programa de Integridade.....</i>	<i>5</i>
1.2. <i>Independência, estrutura e autoridade da instância interna responsável pela gestão do Programa de Integridade e fiscalização do seu cumprimento</i>	<i>6</i>
2. Análise Periódica de Riscos	7
3. Estrutura e Implantação das Políticas e Procedimentos	7
3.1. <i>Padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, aplicáveis a todos os colaboradores e administradores.....</i>	<i>7</i>
3.1.1. <i>Prevenção.....</i>	<i>8</i>
3.1.2. <i>Comportamentos esperados.....</i>	<i>8</i>
3.2. <i>Padrões de conduta, código de ética e políticas de integridade estendidas, quando necessário, a terceiros</i>	<i>9</i>
3.3. <i>Registros e controles contábeis que assegurem a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiras da pessoa jurídica</i>	<i>10</i>
3.4. <i>Diligências apropriadas para contratação e, conforme o caso, supervisão de terceiros, tais como fornecedores, prestadores de serviços, agentes intermediários e associados</i>	<i>10</i>
3.5. <i>Procedimentos específicos para prevenir fraudes e ilícitos no âmbito de processos licitatórios, na execução de contratos administrativos ou em qualquer interação com o setor público</i>	<i>11</i>
3.5.1. <i>Comportamentos esperados dos agentes públicos envolvidos na execução de contratos administrativos.....</i>	<i>11</i>
3.5.2. <i>Oferecimento de brindes e materiais institucionais a parceiros</i>	<i>12</i>
3.6. <i>Verificação, durante os processos de fusões, aquisições e reestruturações societárias, do cometimento de irregularidades ou ilícitos ou da existência de vulnerabilidade nas pessoas jurídicas envolvidas</i>	<i>12</i>
3.7. <i>Canais de denúncias de irregularidade, abertos e amplamente divulgados a colaboradores e terceiros, e de mecanismos destinados à proteção de denunciantes de boa-fé</i>	<i>13</i>
4. Comunicação e Treinamento	13
4.1. <i>Comunicação.....</i>	<i>13</i>
4.2. <i>Treinamentos periódicos sobre o Programa de Integridade</i>	<i>14</i>
4.3. <i>Transparência da pessoa jurídica quanto a doações para candidatos e partidos políticos</i>	<i>14</i>
5. Monitoramento do Programa de Integridade e Medidas de Remediação e Aplicação de Penalidades .	14
5.1. <i>Aplicação de Medidas disciplinares em caso de violação do Programa de Integridade</i>	<i>14</i>
5.2. <i>Procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados</i>	<i>14</i>
5.3. <i>Monitoramento contínuo do Programa de Integridade visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à ocorrência de atos lesivos previstos no art. 5º da Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013.</i>	<i>15</i>
Glossário.....	16



Apresentação

A Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh) apresenta neste documento um conjunto de diretrizes, processos e práticas voltadas ao desenvolvimento da cultura de integridade, como um dos pilares da boa governança no âmbito da Rede Ebserh, composta por sua Sede e pelos Hospitais Universitários Federais (HUFs) sob sua gestão.

A integridade pública deve ser entendida como o conjunto de arranjos institucionais capazes de fazer com que a Administração Pública persiga seu objetivo precípuo de entregar os resultados esperados pela sociedade de forma adequada, imparcial e eficiente. Para demonstrar que atua sempre conforme o interesse público e de forma a manter a confiança das partes interessadas, a Administração Pública deve ser tão transparente quanto possível sobre todas as suas decisões, ações, planos, orçamentos, despesas, contratos, transferências e resultados, permitindo que as partes interessadas verifiquem se a organização está cumprindo sua finalidade.

Nesse sentido, o Mapa Estratégico 2018-2022 da Rede Ebserh está alinhado à proposta de constante fortalecimento da integridade como um instrumento que proporciona o controle interno e que evidencia a importância da cultura ética e da transparência, manifestos nos valores organizacionais.

Um Programa de Integridade na Administração Pública brasileira, requisito estabelecido no Decreto nº 8.420/2015, 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 de 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 de um Programa de Integridade também está relacionada à Política de Governança determinada pelo Decreto nº 9.203/2017, objetivando promover a adoção de medidas e ações institucionais destinadas à prevenção, à detecção, à punição e à remediação de fraudes e atos de corrupção. A Ebserh já pactua referencial de atuação de seus colaboradores em documentos dispersos com o intuito de prevenir, detectar e remediar atos lesivos ao interesse público. Com objetivo de estruturar e integrar as referidas ações, optou-se pela criação deste Programa de Integridade no âmbito da Ebserh.

Sendo assim, com base no comprometimento da Alta Administração, na validação das diretrizes pelo corpo técnico, na gestão dos riscos associados à integridade e no monitoramento contínuo das atividades deste Programa de Integridade, a Ebserh demonstra seu compromisso público de buscar no âmbito do cumprimento de seu propósito institucional, a inspiração de seus colaboradores e parceiros à adoção de comportamentos íntegros exemplares.



Introdução

O Programa de Integridade da Ebserh, alinhado aos princípios e diretrizes previstos na lei anticorrupção, Lei nº 12.846/2014, no seu decreto regulamentador, Decreto nº 8.420/2015, na Política de Governança determinada pelo Decreto nº 9.203/2017, bem como nos atos normativos internos da Empresa, tais como, Política de Gestão de Riscos e Controles Internos, Política de Comunicação Institucional, Política de Divulgação de Informações, Política de Transações com Partes Relacionadas, Regulamento de Licitação e Contratos, Norma de Controle Disciplinar, Código de Ética e Conduta, Canais de Denúncias, Normas relacionadas a Gestão de Pessoas, dentre outras, consolida um conjunto de políticas, mecanismos, procedimentos e ações conduzidas por diversas unidades da estrutura organizacional da empresa, em consonância com suas respectivas atribuições.

Observando as subdimensões relacionadas ao desenvolvimento do ambiente de gestão, análise periódica de riscos, estruturação e implantação de políticas e procedimentos, comunicação e treinamento, monitoramento do programa, medidas de remediação e aplicação de penalidades, estrutura-se o Programa de Integridade no âmbito da Ebserh.

O Programa deve pautar a conduta de dirigentes, colaboradores, parceiros e terceiros da Ebserh, como forma de prevenir, detectar, combater e remediar tempestivamente atos de fraudes e corrupção envolvendo os agentes inter-relacionados internos e externos, e será avaliado anualmente quanto a sua efetividade.

1. Estrutura de Gestão

Segundo o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), governança corporativa é o sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas.

Uma das características importantes da boa governança está relacionada à prevenção. Daí o destaque para procedimentos e mecanismos de integridade como gestão de riscos, transparências, *accountability*, auditoria, entre outros. Esses mecanismos e procedimentos têm papel instrumental na gestão, não sendo fins em si mesmos, e não podem ser implementados de forma isolada, sob risco de pouca ou nenhuma efetividade.

A Governança da Ebserh define uma ampla visão sobre princípios e práticas que contribuem para fortalecer a transparência de sua gestão e agregar valor institucional. Essas diretrizes são constantemente atualizadas em decorrência de alterações legais ou estatutárias. Tais alterações, juntamente com o papel da Governança, no contexto de integridade, estão relacionadas à disseminação de uma cultura de planejamento e probidade.

1.1. Comprometimento da Alta Administração com o Programa de Integridade

O Conselho de Administração, órgão colegiado encarregado do processo de decisão de uma organização em relação ao seu direcionamento estratégico, e a Diretoria Executiva da Ebserh, órgão responsável pela gestão da organização, cujo principal objetivo é fazer com que a instituição cumpra seu objeto e sua função social, aprovam 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.

1.2. Independência, estrutura e autoridade da instância interna responsável pela gestão do Programa de Integridade e fiscalização do seu cumprimento

A gestão do Programa de Integridade e combate à corrupção compete à Área de Conformidade, Controle Interno e Gerenciamento de Riscos, vinculada diretamente à Presidência da Ebserh. Sua atuação deve se dar de forma independente, de modo a garantir a imparcialidade em todas as ações.

Cabe à Área de Conformidade, Controle Interno e Gerenciamento de Riscos atuar como unidade de gestão da integridade, auxiliando e orientando todas as áreas da instituição na implementação de políticas e procedimentos de integridade, alinhando diretrizes e práticas e:

- a) atuar direta ou indiretamente na avaliação de riscos ligados à corrupção e fraudes e diretamente na posterior definição de padrões e políticas de integridade da organização;
- b) atuar na orientação e treinamento dos colaboradores, por meio de consultorias técnicas, esclarecimento de dúvidas e realização de atividades de capacitação;
- c) atuar diretamente ou de forma auxiliar na investigação de situações suspeitas de violação das normas de integridade;
- d) auxiliar e orientar as diversas áreas da empresa na implementação das políticas e procedimentos de integridade;
- e) recomendar à Alta Administração e/ou ao Colegiado Executivo medidas necessárias para a correção de deficiências no programa ou para remediação de irregularidades encontradas;
- f) assegurar que os colaboradores tenham acesso a um canal de denúncias adequado e que medidas de proteção ao denunciante sejam implementadas;
- g) monitorar o Programa de Integridade, por meio da aplicação de metodologias adequadas para o seu monitoramento, revendo-o periodicamente;
- h) coordenar os instrumentos do Programa de Integridade visando a sua efetividade; e
- i) guardar e gerir as experiências e capacidades acumuladas pela Ebserh em matéria de integridade.

Prestam apoio direto à Área de Conformidade, Controle Interno e Gerenciamento de Riscos no âmbito do Programa de Integridade: a Corregedoria-Geral; a Ouvidoria-Geral; o Comitê de Gestão de Riscos, Controles Internos e Integridade; e a Comissão de Ética da Ebserh.

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

- a) autorização para acesso irrestrito a registros, pessoal, informações e instalações físicas relevantes para executar suas atividades;
- b) obrigatoriedade das áreas da Ebserh apresentarem, quando solicitados, informações de forma tempestiva e completa;
- c) possibilidade de obter apoio necessário dos colaboradores das unidades e assistência de especialistas e profissionais, de dentro ou de fora da organização, quando considerado necessário; e
- d) estabelecimento de regras de objetividade e confidencialidade exigidas aos colaboradores das instâncias internas responsáveis pelo Programa de Integridade no desempenho de suas funções.



2. Análise Periódica de Riscos

A organização deve conhecer os riscos relevantes que envolvem o negócio e gerenciá-los, de forma que os objetivos estratégicos não venham a ser prejudicados.

Nesse sentido, a Ebserh instituiu sua Política de Gestão de Riscos e Controles Internos que visa o desenvolvimento, disseminação e implementação de metodologias de gerenciamento de riscos corporativos e controles internos, com vistas a apoiar melhorias contínuas nos processos organizacionais, projetos e iniciativas estratégicas, contribuindo para o alcance dos objetivos estratégicos e cumprimento do propósito organizacional.

A Gestão de Riscos no âmbito da Ebserh deverá executar análises periódicas com a identificação, avaliação, seleção de respostas, priorização, estabelecimento de atividades de controles internos e monitoramento dos riscos de integridade, observando o disposto neste programa.

3. Estrutura e Implantação das Políticas e Procedimentos

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

3.1. Padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, aplicáveis a todos os colaboradores e administradores

A ética é um valor inegociável para a Ebserh, sendo consagrada como um dos sete valores aprovados pela Alta Administração para compor o propósito da Empresa “Ensinar para transformar o cuidar”. A Ebserh, maior rede de hospitais públicos do Brasil, visa proporcionar assistência humanizada, resolutiva e de vanguarda com o melhor campo de prática para as universidades federais, desenvolvendo ensino, pesquisa extensão e gestão com sustentabilidade e transparência.

Nesse contexto, o Código de Ética e Conduta da Ebserh é o norteador de ações que busca assegurar, em um patamar superior de ética e valores, aos profissionais de todas as categorias e níveis hierárquicos, uma conduta íntegra no relacionamento com pacientes e seus familiares, docentes, discentes, pesquisadores, colegas, fornecedores e público em geral.

Trata-se de um documento orientador das condutas pessoais e profissionais de todos os colaboradores da Ebserh, independentemente do cargo ou da função que ocupem, em seu relacionamento com a sociedade.

Possui como inspiração o propósito, a visão e os 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 com os quais a Rede Ebserh se relaciona.

O Código de Ética e Conduta da Ebserh é aplicado:

- a) à Alta Administração - Conselheiros, Presidente, Vice-Presidente e Diretores;
- b) aos colaboradores da Ebserh, independentemente de seu vínculo empregatício;
- c) aos demais colaboradores envolvidos com as atividades da empresa, como estagiários, aprendizes, dirigentes e empregados de empresas contratadas;
- d) àqueles que estejam atuando em nome ou no interesse da Ebserh.



No Código de Ética e Conduta da Ebserh são abordados temas como princípios e valores, compromissos de condutas e relacionamentos nos âmbitos interno e externo.

Todos os colaboradores, inclusive os membros da Alta Administração, devem participar anualmente de treinamento específico sobre o Código de Ética e Conduta da Ebserh. A realização do treinamento pelos colaboradores é pré-requisito para ascensão e movimentação na empresa.

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

3.1.1. Prevenção

A prevenção será orientada pelas seguintes diretrizes:

- a) 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 Ebserh;
- b) identificação e tratamento dos riscos de integridade no âmbito das unidades da Rede Ebserh;
- c) implementação e monitoramento permanente dos mecanismos de integridade no âmbito das unidades organizacionais da Rede Ebserh; e
- d) sensibilização e capacitação contínua de todos os colaboradores que atuam nas unidades organizacionais da Rede Ebserh, em relação aos mecanismos de integridade.

3.1.2. Comportamentos esperados

Antes de se envolver em qualquer atividade sobre a qual possam surgir dúvidas quanto ao cumprimento da legislação anticorrupção e conflito de interesses, os colaboradores da Ebserh devem consultar a Diretoria de Gestão de Pessoas e proceder conforme determinado neste Programa.

Os colaboradores da Ebserh têm como compromisso de conduta:

- a) 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;
- b) repudiar e denunciar aos canais adequados toda forma ou tentativa de corrupção, suborno, propina e tráfico de influência;
- c) não fazer uso do tempo de trabalho, cargo, função e influência administrativa para atividades de interesse próprio ou para obter favorecimento para si ou para outrem;
- d) não ofertar ou aceitar presentes, privilégios, pagamentos, empréstimos, doações, serviços ou outras formas de benefício, para si ou para qualquer outra pessoa;
- e) 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;
- f) não aceitar ou oferecer presentes, gratificações ou vantagens, ainda que sob a forma de tratamento preferencial para clientes, fornecedores, prestadores de serviços ligados à Ebserh;
- g) 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:

- g.1) cargo em comissão ou função de confiança;
- g.2) atendimento à necessidade temporária de excepcional interesse público, salvo quando a contratação tiver sido precedida de regular processo seletivo; e
- g.3) estágio, salvo se a contratação for precedida de processo seletivo que assegure o princípio da isonomia entre os concorrentes.
- h) é vedada a contratação de familiares de colaboradores da Ebserh por empresa prestadora de serviço terceirizado ou entidade que desenvolva projeto no âmbito de órgão ou entidade da administração pública federal.

Os colaboradores têm o dever de cooperar integralmente com as investigações realizadas pela Ebserh sobre questões ou condutas nos termos desse Programa e de manter o sigilo das informações investigativas, a menos que estejam especificamente autorizados a divulgar tais informações.

Cada colaborador será considerado pessoalmente responsável por conhecer e colaborar na implantação desse Programa e cumprir suas próprias responsabilidades conforme especificações deste documento e das demais orientações socializadas sobre o tema.

3.2. Padrões de conduta, código de ética e políticas de integridade estendidas, quando necessário, a terceiros

O Código de Ética e Conduta da Ebserh é aplicado a fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados, sendo estendido a quaisquer atores que atuem em nome ou no interesse da Ebserh.

No que tange ao relacionamento com fornecedores, devem ser exigidos das empresas contratadas pela Ebserh:

- a) cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal;
- b) o cumprimento da legislação e da regulamentação relativa à prevenção e ao combate à corrupção;
- c) a não utilização de trabalho infantil ou escravo; e
- d) a adoção de boas práticas de sustentabilidade ambiental.

A Ebserh 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.

Além dos parâmetros previstos no Código de Ética e Conduta, a Ebserh deverá elaborar uma Política de Relacionamento com Fornecedores, a ser disponibilizada no Portal da Ebserh, como forma de socializar os valores e a cultura da instituição no relacionamento com seus fornecedores e respectivos colaboradores, entendendo que o seu cumprimento revela o compromisso de profissionalismo e transparência em todas as ações no trabalho.

As minutas dos contratos administrativos firmados com a Ebserh devem prever cláusulas antinepotismo e anticorrupção. Os Editais de licitação devem prescrever o respeito ao Código de Ética e Conduta e ao Programa de Integridade da Ebserh, representando a pactuação com terceiros das diretrizes de atuação íntegra no âmbito da estatal.



3.3. Registros e controles contábeis que assegurem a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiras da pessoa jurídica

A Ebserh e as suas unidades hospitalares manterão livros contábeis e registros precisos e completos dos atos e fatos contábeis. As transações deverão ser imediata e corretamente registradas de acordo com as práticas e princípios contábeis elencados na Lei nº 6.404/1976 e nos Comitês de Pronunciamento Contábeis (CPCs).

Os colaboradores deverão assegurar que:

- a) livros, registros e contas sejam mantidos com detalhes razoáveis de forma a refletir de maneira precisa e regular as transações do ativo e passivo; e
- b) sistema de controle contábil interno seja estruturado para: (a) fornecer garantias razoáveis de que as transações são realizadas de acordo com a autorização da administração; (b) garantir que os ativos são registrados conforme necessário para permitir a preparação das demonstrações financeiras e manter a contabilização dos ativos e passivos; (c) exigir autorização da administração para o acesso aos ativos e pagamento dos passivos; e (d) manter controle adequado sobre contabilização dos ativos, comparando-os com os ativos existentes em intervalos razoáveis e tomando medidas corretivas adequadas quando verificados erros e omissões.

A Ebserh deverá assegurar que todas as informações relevantes e relativas a sua atividade, salvo aquelas que requeiram sigilo, sejam tornadas públicas para a sociedade e para os órgãos de controle de forma a permitir o controle social e a prestação de contas adequada.

3.4. Diligências apropriadas para contratação e, conforme o caso, supervisão de terceiros, tais como fornecedores, prestadores de serviços, agentes intermediários e associados

A Ebserh respeita a legislação sobre contratações públicas para empresas estatais, conforme 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.

As compras de bens e contratações de serviços devem ser divulgadas nos sites das unidades da Ebserh, além de publicadas no Diário Oficial da União, em atendimento ao princípio da publicidade, norteador de diversas ações da Administração Pública.

De forma a garantir a formalização de parcerias somente com empresas idôneas, a Ebserh deve verificar periodicamente a regularidade fiscal e jurídica de seus fornecedores, mediante a realização de consultas aos seguintes repositórios:

- a) Sistema de Cadastro de Fornecedores do Governo Federal - SICAF, obtida pelo Portal ComprasNet, ou certidões individuais equivalentes;
- b) Cadastro Informativo dos Créditos Não Quitados do Setor Público Federal - CADIN, obtida pelo Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal - SIAFI;
- c) Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas - CNDT, obtida pelo sítio do Tribunal Superior do Trabalho;
- d) Cadastro Nacional de Improbidade Administrativa, obtida pelo sítio do Conselho Nacional de Justiça;
- e) Cadastro de Empresas Inidôneas e Suspensas - CEIS, obtida pelo Portal da Transparência da Controladoria-Geral da União; e
- f) Lista de inidôneos do Tribunal de Contas da União - TCU.



Em todos os contratos da Ebserh devem ser incluídas 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:

- a) Gestor do contrato: autoridade competente responsável por conhecer e fiscalizar, juntamente com o fiscal técnico, as demandas contratadas pela sua unidade, com vistas ao perfeito cumprimento do contrato;
- b) 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;
- c) 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
- d) Equipe de fiscalização: conjunto de empregados responsáveis pela fiscalização contratual (gestor, fiscal técnico e fiscal administrativo), na qualidade de titulares ou substitutos.

3.5. Procedimentos específicos para prevenir fraudes e ilícitos no âmbito de processos licitatórios, na execução de contratos administrativos ou em qualquer interação com o setor público

A Ebserh adota a construção colaborativa de seu modelo de gestão administrativo, com participação de representantes das unidades hospitalares, solidificando boas práticas na gestão das contratações.

O Regulamento de Licitações e Contratos da Ebserh respeita a Lei nº 13.303/2016 e introduz diretrizes e orientações sobre a atuação dos agentes públicos visando prevenir fraudes e ilícitos nos procedimentos de seleção de fornecedor e de gestão contratual.

Os processos de trabalho decorrentes do Regulamento são objeto de normatização interna, cuja elaboração também decorre de fóruns participativos e ambientes colaborativos.

Há atuação das instâncias de controle interno, gerenciamento de riscos e da Auditoria Interna nos processos administrativos, contribuindo para o aprendizado organizacional e permitindo à amplificação da adoção de boas práticas de integridade sobre a gestão de contratações.

3.5.1. Comportamentos esperados dos agentes públicos envolvidos na execução de contratos administrativos

Os agentes públicos da Ebserh envolvidos na gestão e fiscalização de contratos administrativos não devem praticar ou permitir atos de ingerência na administração da empresa contratada, tais como:

- a) possibilitar ou dar causa a atos de subordinação, vinculação hierárquica, prestação de contas, aplicação de sanção e supervisão direta sobre os empregados da contratada;
- b) 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, tais como nos serviços de recepção, apoio administrativo ou ao usuário;

- c) direcionar e/ou indicar a contratação de pessoas para trabalhar nas empresas contratadas;
- d) 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;
- e) 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;
- f) 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
- g) utilizar, na execução dos serviços, empregado que seja familiar de agente público ocupante de cargo em comissão ou função de confiança na Ebserh, nos termos do Decreto nº 7.203/2010.

Os agentes públicos envolvidos na gestão e fiscalização de contratos administrativos não devem se envolver em situações que configurem eventual 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 atividades exercidas;
- b) exercer atividade que implique a prestação de serviços ou a manutenção de relação de negócio com empresa prestadora de serviços à Ebserh ou com quem tenha interesse em decisão do agente público;
- c) atuar, ainda que informalmente, como procurador, consultor, assessor ou intermediário de empresa prestadora de serviços à Ebserh; e
- d) receber presente de empresa prestadora de serviços à Ebserh ou de quem tenha interesse em decisão do agente público, independentemente do valor.

3.5.2. Oferecimento de brindes e materiais institucionais a parceiros

O oferecimento de brindes e materiais institucionais a parceiros é aquele permitido nos limites definidos pela Comissão de Ética Pública.

3.6. Verificação, durante os processos de fusões, aquisições e reestruturações societárias, do cometimento de irregularidades ou ilícitos ou da existência de vulnerabilidade nas pessoas jurídicas envolvidas

As incorporações de unidades hospitalares, no âmbito da Ebserh, serão precedidas de análise situacional que contemple avaliação e diagnóstico do Hospital, mediante análise documental e visitas técnicas, nas áreas de pessoal, orçamento e finanças, assistencial, ensino e pesquisa, patrimonial, contratos, estrutura física e tecnológica.

Além disso, poderá realizar procedimento de *due diligence* que inclua:

- a) investigação e auditoria das informações de ordem administrativa, financeira, contábil, fiscal, tributária, de propriedade intelectual, tecnológica, de aspectos jurídicos, e outros, permitindo maior segurança na negociação; e
- b) 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.

3.7. Canais de denúncias de irregularidade, abertos e amplamente divulgados a colaboradores e terceiros, e de mecanismos destinados à proteção de denunciante de boa-fé

A Ebserh disponibiliza canal de recebimento de manifestações, incluindo denúncias, para reporte de eventual suspeita de ato lesivo, qualificável como corrupção, praticado por pessoa jurídica contra o patrimônio da empresa ou contra a Administração Pública, praticado por colaborador ou terceiro que esteja agindo no interesse ou no benefício da Ebserh.

Fica estabelecido processo para protocolar manifestações referentes às violações ao Programa, à lei anticorrupção, atividades suspeitas de contabilidade e/ou quaisquer outras irregularidades identificadas. As referidas manifestações poderão ser feitas por meio da Ouvidoria, 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 Rede de Ouvidorias Ebserh, composta pela Ouvidoria-Geral e pelas Ouvidorias dos HUFs vinculados, consubstancia-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.

A Ebserh 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 à Ouvidoria da Ebserh, de forma anônima, ou identificada.

4. Comunicação e Treinamento

A sensibilização de cada administrador e colaborador, assumindo suas responsabilidades e demonstrando conhecimento das medidas de combates a desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, contribui para o estabelecimento de um ambiente de integridade. Assim, a adoção de estratégias de comunicação e treinamento pela Ebserh para a divulgação dos valores e princípios observados por este programa contribui para sua efetividade.

4.1. Comunicação

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



Será elaborado plano de comunicação anual para divulgação periódica de ações relevantes desenvolvidas no âmbito do processo de prevenção e combate à corrupção para que todos os colaboradores tenham conhecimento das melhorias implementadas ou das quais a Ebserh tenha participado.

4.2. Treinamentos periódicos sobre o Programa de Integridade

A Ebserh promoverá e incentivará a realização de treinamentos voltados a capacitar os colaboradores e a Alta Administração sobre o processo de prevenção e combate à corrupção.

Na Plataforma de Educação a Distância da Escola Ebserh de Educação Corporativa - 3EC serão disponibilizados conteúdos para o desenvolvimento pessoal e profissional de colaboradores, visando sensibilizar os atores envolvidos por meio da abordagem de temas relacionados à prevenção e ao combate à corrupção, arcabouço legal e boas práticas nacionais e internacionais.

Além disso, a Área de Conformidade, Controle Interno e Gerenciamento de Riscos e a Corregedoria-Geral, com apoio da Diretoria de Gestão de Pessoas e das Superintendências das unidades hospitalares, deverá promover palestras, seminários e debates sobre o tema.

4.3. Transparência da pessoa jurídica quanto a doações para candidatos e partidos políticos

A Ebserh não financia partidos políticos ou candidatos a cargos públicos, no Brasil ou no exterior.

5. Monitoramento do Programa de Integridade e Medidas de Remediação e Aplicação de Penalidades

Quando detectadas violações às normas, seja por meio denúncias, ações de monitoramento, ou de qualquer outra forma, as ações adotadas pela empresa para investigar e remediar as irregularidades, bem como a aplicação de penalidades, são essenciais para o sucesso e a credibilidade do Programa de Integridade.

5.1. Aplicação de medidas disciplinares em caso de violação do Programa de Integridade

As apurações à violação do Programa de Integridade serão conduzidas conforme disciplinado pela Norma Operacional de Controle Disciplinar da Ebserh e legislação em vigor.

5.2. Procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados

A atuação da Ebserh para interromper eventuais irregularidades e promover a remediação dos danos gerados se dará via processos correccionais, no caso de agentes internos, e por intermédio de processos de apuração de irregularidade em execução contratual ou procedimentos licitatórios, no caso de condutas inadequadas de autoria de agentes externos.

As atividades de apuração de irregularidades de agentes externos respeitarão o disposto na Lei nº 13.303/2016, o Regulamento de Licitações e Contratos da Ebserh e demais normativos internos sobre o tema.

5.3. Monitoramento contínuo do Programa de Integridade visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à ocorrência de atos lesivos previstos no art. 5º da Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013.

As atividades de monitoramento a serem executadas principalmente pela Área de Conformidade, Controle Interno e Gerenciamento de Riscos, permitem que o Programa de Integridade da Ebserh seja constantemente reavaliado e adequado para contínuo aperfeiçoamento de sua estrutura de prevenção, detecção e remediação de atos de corrupção.

Os resultados do monitoramento do Programa de Integridade, complementados pelas análises de riscos, pelas informações dos canais de denúncias de irregularidades e da Comissão de Ética (demandas recebidas e resultados de apuração de denúncias e infrações) e pelas recomendações da auditoria interna, da auditoria externa e dos órgãos reguladores, devem ser considerados como insumo para a definição de planos de ação e para a atualização do Programa de Integridade.

Os resultados do monitoramento devem ser reportados periodicamente à Alta Administração.



Glossário

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.

Colegiado Executivo: pessoa ou grupo de pessoas que dirige e controla os Hospitais Universitários Federais filiados à Ebserh, em consonância com as diretrizes gerenciais da Empresa, composto pelo Superintendente e os Gerentes.

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.

Corrupção: na forma da Lei nº 12.846/2013 é:

- garantir, prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, qualquer vantagem indevida a agente público, ou a terceiro a ele relacionado;
- financiar, custear, patrocinar, ou de qualquer modo subvencionar a prática de qualquer ato ilícito;
- induzir a realizar ou deixar de realizar qualquer ação em violação à sua obrigação legal;
- obter, manter ou direcionar negócios de maneira indevida;
- afetar ou influenciar qualquer ato ou decisão;
- utilizar intermediário, pessoa física ou jurídica, para ocultar ou dissimular o interesse ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;
- frustrar, fraudar, obter vantagem ou benefício indevido, impedir, perturbar ou manipular o caráter competitivo de procedimento licitatório; e
- dificultar atividade de investigação ou fiscalização ou intervir em sua atuação.

Colaboradores: gestores, discentes e docentes que atuam nos hospitais da Rede Ebserh, empregados do quadro regular, empregados em comissão, cedidos à empresa, prestadores de serviços e estagiários.

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.

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.



Procedimentos de integridade: são as iniciativas da entidade relacionadas à ética e integridade, ainda que não agrupadas sob o formato de um programa de integridade formalmente aprovado, que se destinam à prevenção, detecção e correção de atos de corrupção ou fraude.

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.

Terceiros: fornecedores, prestadores de serviços ou quaisquer outras pessoas físicas e jurídicas que mantenham relação contratual com a entidade não abrangida pelo conceito de colaborador.