



PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Rev.:01 19/03/2019



Mensagem da Alta Direção

Estar em conformidade com as leis que regem o país é um dos maiores compromissos desse corpo diretivo, colocar as melhores práticas de gestão em um mesmo ambiente é um desafio diário.

Por isso, o Instituto Diva Alves do Brasil tem um compromisso com toda a sociedade, parceiros e colaboradores. Nossa Diretoria acredita que é de fundamental e estratégica importância o investimento nas questões relacionadas ao comportamento humano e não só apenas no desenvolvimento de competências de nossos colaboradores.

O Programa de Integridade e o Código de Ética e Conduta estão totalmente alinhados em princípios e instrumentos que envolvem comportamento ético, governança e controle de riscos, com o objetivo de blindar o Instituto de práticas ilícitas e irregularidades que possam colocar em risco a imagem da nossa Organização social.

SUMÁRIO

1 PERFIL DA ORGANIZAÇÃO	5
1.1 Organograma hierárquico da organização	5
1.2 Missão	6
1.3 Visão	6
1.4 Valores da Organização	6
2 PROGRAMA DE INTEGRIDADE	6
3.1 Lei do Rio de Janeiro	7
3.4 Principais aspectos da Integridade Corporativa	8
3.5 Objetivos	8
3.6 Pilares	9
3.7 Metas	10
3.8 Requisitos	10
3.9 Comitê de integridade	11
3.9.1 Objetivo	11
3.9.2 Competências e Atribuições	11
3.10 Manual de integridade	12
3.10.1 Requisitos Gerais	12
3.10.2 Requisitos de Documentação	12
3.10.3 Estrutura de Documentação	12
3.10.4 Elaboração, Revisão e Aprovação em Construção	13
4 CANAL DE DENÚNCIAS	13
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	14

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Organograma hierárquico	5
Figura 2 - Ciclo de Integridade.....	10

1 PERFIL DA ORGANIZAÇÃO

O Instituto Diva Alves do Brasil é uma Organização Social planejada e efetivada em consonância com as diretrizes da Lei Federal nº 9.637, de 15 de maio de 1998, leis estaduais e municipais vigentes que dispõem sobre a qualificação de entidades. Possui quadro social constituído por número ilimitado de associados que compõe a presidência/vice-presidência, conselheiros fiscal e administrativo, funcionários efetivos, correspondentes, beneméritos e honorários, formando assim uma equipe administrativa, assistencial e multidisciplinar qualificada em prestação de serviços de gestão à saúde.

1.1 Organograma hierárquico da organização



ORGANOGRAMA

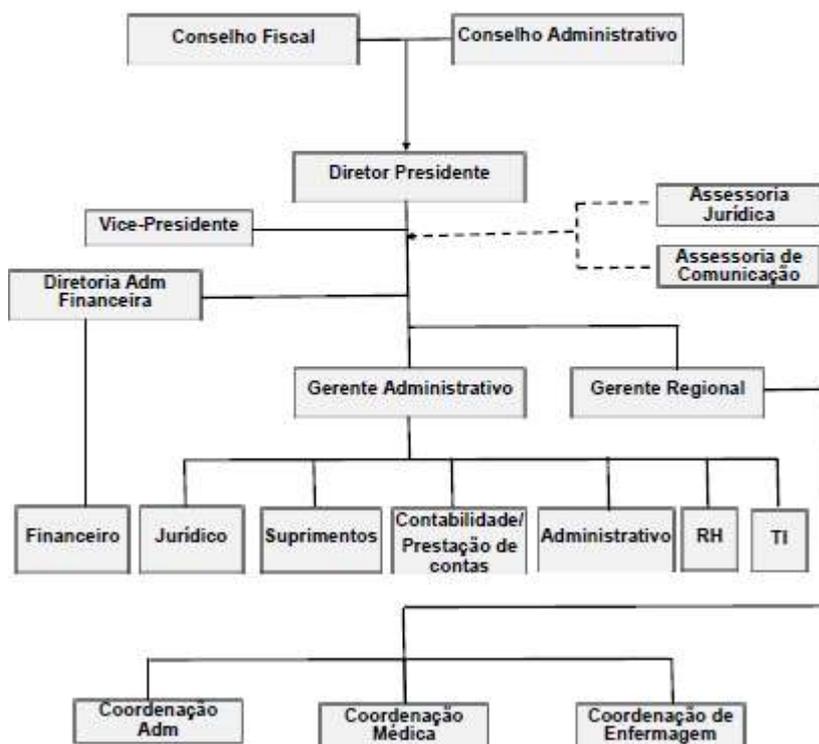


Figura 1 - Organograma hierárquico

Missão

Oferecer excelência em gestão e assistência multidisciplinar em saúde qualificada e focada às necessidades dos clientes, garantindo a integralização dos sistemas de saúde.

1.3 Visão

Ser preferência e referência reconhecida em Organização Social por promover a constante melhoria dos atendimentos e gestão do SUS em todo o território nacional.

6

1.4 Valores da Organização

- ✓ Satisfação dos clientes;
- ✓ Responsabilidade social;
- ✓ Gestão de excelência;
- ✓ Parceria;
- ✓ Transparência;
- ✓ Idoneidade;
- ✓ Qualidade;
- ✓ Referência em prestação de serviços;
- ✓ Assistência multidisciplinar humanizada;
- ✓ Segurança do paciente.

2 PROGRAMA DE INTEGRIDADE

O Instituto Diva Alves do Brasil se empenha em garantir o mais alto nível de integridade e ética em suas atividades. Com a finalidade de perseguir esse padrão de excelência, estabeleceu o presente Programa de Integridade, para assegurar a aderência de todos os seus colaboradores, fornecedores e parceiros aos pilares que o compõe.

A palavra integridade significa a qualidade ou estado do que é íntegro ou completo, aquilo que nunca foi corrompido, está intimamente relacionada à percepção de honestidade, retidão moral e imparcialidade.

O presente Programa de Integridade tem por fundamentação jurídica a Lei 12.846/2013, regulamentada posteriormente pelo Decreto nº 8.420/2015, que dispõe:

“Programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria, incentivo à denúncia de irregularidades, aplicação efetiva do código 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.”

Assim, o Programa de Integridade tem como bojo a promoção de medidas anticorrupção, em especial, aquelas que visem a prevenção, identificação e remediação dos atos lesivos contra a Administração Pública.

Ainda é importante destacar que hoje alguns estados da federação dispõem de leis estaduais versando sobre a obrigatoriedade da instituição do Programa de Integridade, dentre elas:

- Lei nº 6.112/2018 do Distrito Federal;
- Lei nº 7.753/2017 do Rio de Janeiro;
- Lei nº 10.793/2017 do Espírito Santo;
- Lei nº 4.730/2018 do Amazonas;
- Lei nº 20.489/2019 do Goiás;
- Lei 552/2016 do Mato Grosso; e
- Lei 15.228/2018 do Rio Grande do Sul

3.1 Lei do Rio de Janeiro

Segundo o artigo 1º da Lei estadual nº 7.753/2017, é imperativa a instituição de Programa de Integridade para empresas que celebrem contrato, convênio, consórcio, concessão ou parceria público-privado com a Administração Pública direta, indireta e fundacional do estado do Rio de Janeiro, sendo aplicável às pessoas jurídicas, cujo limite de valor seja superior a R\$ 1.500.000,00 (um milhão e quinhentos mil reais) para obras e serviços de engenharia e de R\$ 650.000,00 (seiscentos e cinquenta mil reais) para compras e serviços. Ademais, o prazo do contrato deverá ser igual ou superior a 180 dias. Os valores dispostos nesse artigo são atualizados em cada exercício financeiro posterior a 2018 pela Unidade Fiscal de Referência – UFIR-RJ.

3.3 Diretrizes

O IDAB desenvolveu o Programa de Integridade estruturado nas seguintes diretrizes:

- Código de Ética e Conduta;
- Lei nº 7.753/2017 do Rio de Janeiro;
- Política Anticorrupção e Antissuborno;
- Política de Conflito de Interesses;
- Políticas de Ética e Integridade para terceiros;

3.4 Principais aspectos da Integridade Corporativa

- Disseminação da cultura de riscos, controles internos e conformidade;
- Conduta ética na condução dos negócios;
- Definição das funções e alçadas, com a adequada segregação para evitar conflitos de interesses;
- Treinamentos periódicos, com ampla divulgação das informações relacionadas às políticas, condutas éticas e íntegras, e comunicação;
- Monitoramento (acompanhamento, testes e planos de ações).

3.5 Objetivos

- Promoção da cultura de integridade e equivalência com base em nossos valores e nas diretrizes consolidadas no Código de Ética e Conduta;
- Instituição da cultura de gestão de risco a fim de diminuir os riscos corporativos e operacionais por meio da prevenção;
- Aprimoramento contínuo com base no compromisso com resultados, avaliação, desenvolvimento regular e do ambiente valorizando todas as relações humanas;
- Implementação das melhores práticas, alinhadas com a missão, visão, valores e metas do Instituto Diva Alves do Brasil, de acordo com os mais altos padrões éticos;
- Adoção de mecanismos de controle e políticas internas anticorrupção, com a efetivação de canal de denúncia.

3.6 Pilares

O Programa de Integridade do Instituto Diva Alves do Brasil é baseado nos seguintes pilares:

- 1) Comprometimento e apoio da Alta Direção: aval explícito e apoio incondicional dos altos executivos da empresa, além da nomeação de um profissional para o cargo de responsável pela área de Integridade.
 - a. Criação de instância autônoma, imparcial e independente responsável pelo Programa de Integridade;
- 2) Análise e Perfil de Riscos: análise dos eventos com impactos negativos para o alcance dos objetivos da empresa.
- 3) Código de conduta e Políticas de Integridade: formalização daquilo que é a postura da empresa com relação às práticas do negócio.
- 4) Controles Internos: Mecanismos que minimizam riscos.
- 5) Treinamento e Comunicação: Treinamento para que cada colaborador entenda os objetivos, as regras e seu papel para garantir o sucesso do Programa.
- 6) Canais de Denúncia: Formas de alertar a empresa quanto a violações ao Código de Ética e Conduta ou ao Programa de Integridade.
- 7) Investigações Internas: Averiguações para atender às denúncias de comportamentos ilícitos ou antiéticos;
- 8) *Due Diligence*: Avaliação de parceiros, representantes, revendedores e ou outros terceirizados antes e depois da contratação.
- 9) Auditoria e Monitoramento: Processo constante para identificar se os pilares do Programa estão funcionando conforme o planejado.

Para suportar estes pilares, o Instituto Diva Alves do Brasil define, realiza e/ou dispõe:

- Responsabilidades, liderança, supervisão e estrutura organizacional;
- Processo de gestão de riscos;
- Políticas, procedimentos e controles internos;
- Treinamento periódico aos colaboradores e à alta direção;
- Divulgação do Programa de Integridade;
- Auditoria e Monitoramento;
- Ações Corretivas e Preventivas.

3.7 Metas

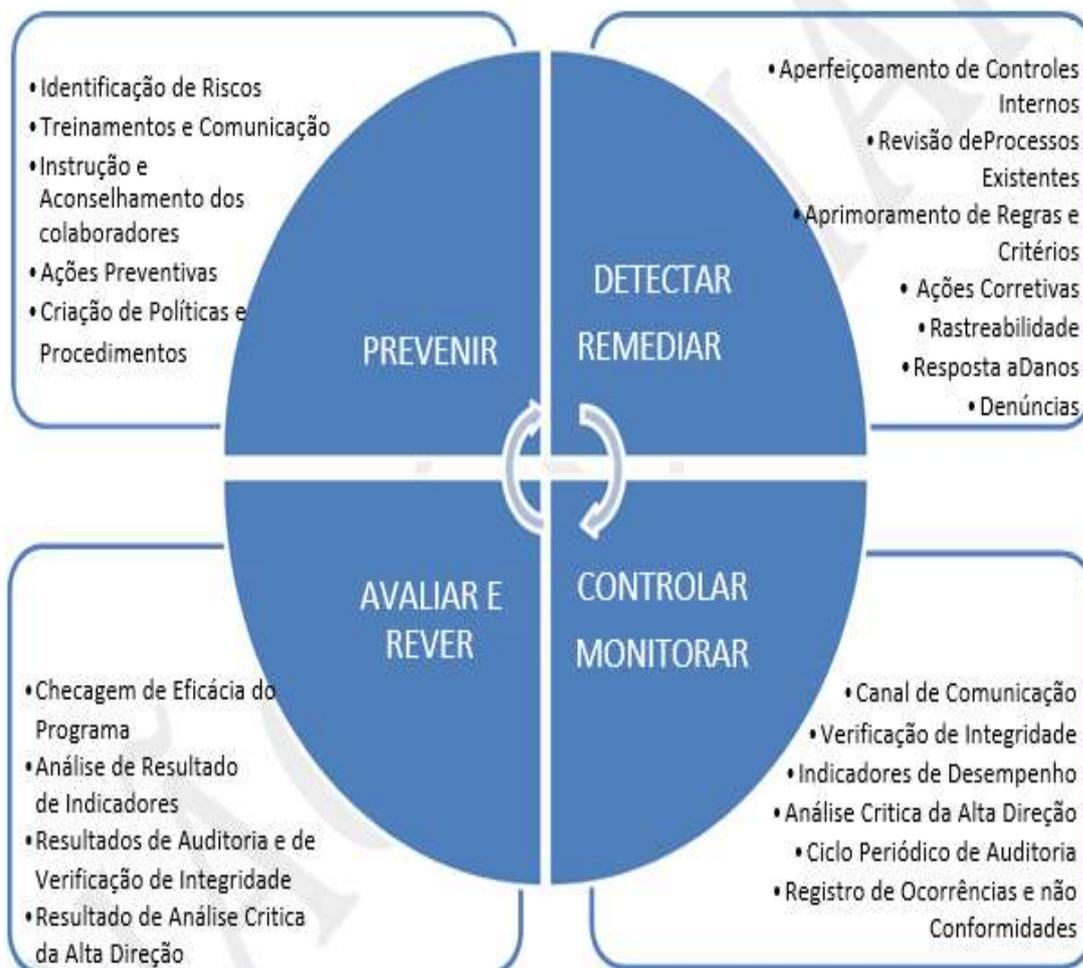
- Realizar o mapeamento de todos os processos e operações com a avaliação de risco, quando necessário criar políticas, procedimentos ou instruções de trabalho;
- Realizar treinamentos e promover a comunicação, o monitoramento e os controles necessários de forma a não inviabilizar ou atrapalhar o dinamismo do negócio;
- Proceder a orientação e o aconselhamento, quando requisitados;
- Promover os canais de reporte (Canal de Denúncia) e viabilizar a sua efetividade.
- Todas as iniciativas são concebidas para prevenir, detectar eventos de perda e atender aos requisitos do Programa de Integridade.

3.8 Requisitos

Para melhor atuação, as atividades da área de Integridade estão segmentadas:

- Prevenção e Gestão de Risco;
- Monitoramento e Controle;
- Detecção e Resposta imediata.

Figura 2 - Ciclo de Integridade



3.9 Comitê de integridade

3.9.1 Objetivo

Trata-se de órgão colegiado, o qual está incumbido de prestar auxílio à Diretoria no desempenho de suas atribuições, referente à adoção de mecanismos de identificação, mitigação dos riscos inerentes ao negócio, na conformidade com as normas internas, regulamentos e leis aplicáveis, além de medidas voltadas à disseminação da cultura de Integridade e Controles Internos do IDAB.

3.9.2 Competências e Atribuições

Tem as seguintes Funções:

- Zelar pelo cumprimento efetivo do Código de Ética e Conduta, das Políticas de Integridade e do Manual Anticorrupção;
- Discutir e esclarecer dúvidas de interpretação do Código de Ética e Conduta, Políticas de Integridade e Manual Anticorrupção;
- Avaliar a necessidade de abertura de investigações preliminares e de sindicâncias oriundas de denúncias recebidas;
- Recomendar a aplicação de sanções, quando cabíveis;
- Analisar a efetividade do Programa de Integridade e sugerir melhorias.

Principalmente, no que tange a aplicação de sanções referentes às violações do Código de Ética e Conduta, do Manual Anticorrupção e/ou das políticas corporativas, quando a recomendação for a demissão por justa causa, as deliberações do Comitê deverão sempre ser submetidas à Diretoria.

É responsável por avaliar e deliberar sobre os relatos submetidos pelos colaboradores e pela área de integridade. Quando entender necessário, poderá solicitar a produção de pareceres, notas técnicas, a contratação de peritos e de auditores externos para subsidiar sua decisão quando necessário.

3.10 Manual de integridade

3.10.1 Requisitos Gerais

O Comitê de Integridade estabelece mecanismos, implanta, documenta, mantém e melhora continuamente a eficácia do Programa de Integridade, como meio de assegurar que o IDAB e seus colaboradores estejam em conformidade com os princípios éticos, com a legislação em vigor, regulamentos, Código de Ética e Conduta, Manual Anticorrupção e as políticas internas da Organização.

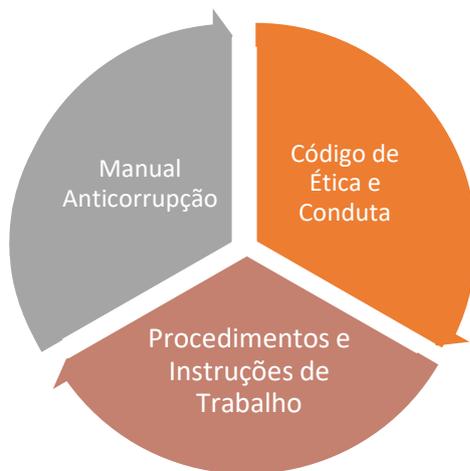
3.10.2 Requisitos de Documentação

Os documentos do Programa de Integridade estão consolidados e são controlados de modo para assegurar sua adequação e atualização. Registros são mantidos para demonstrar conformidade das atividades.

3.10.3 Estrutura de Documentação

O Comitê Permanente de Integridade mantém os documentos do Programa de Integridade consolidados e distribuídos em 3 (três) espécies de documentação, conforme apresentado na Figura abaixo:

Figura 2 - Estrutura de Documentação



3.10.4 Elaboração, Revisão e Aprovação em Construção

- Os documentos de Integridade deverão ser aprovados antes da sua primeira emissão, ou antes de qualquer distribuição de revisões posteriores;
- Na ausência do responsável pela elaboração/revisão dos documentos de Integridade, a alçada para aprovar o documento será do superior imediato de quem elaborou o documento ao Diretor Executivo.

4 CANAL DE DENÚNCIAS

Todos os colaboradores são peças chaves para a efetividade do Programa de Integridade deste Instituto, assim todos os colaboradores têm o dever de comunicar imediatamente qualquer suspeita de violação deste Programa de Integridade ou qualquer descumprimento das legislações vigentes, especialmente da Lei 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), por meio dos canais de denúncias da Organização.

Existem três formas através das quais se torna possível encaminhar denúncias, sugestões, reclamações e/ou elogios, são elas:

- E-mail oficial da ouvidoria: ouvidoria@idabsocial.org.br;
- Site: www.idabsocial.org.br;
- Atendimento por correspondência convencional pelos Correios.

As denúncias de violações serão investigadas de forma apropriada e tratadas com a maior confidencialidade possível, todos aqueles que realizarem denúncias terão suas identidades resguardadas, garantindo-se o anonimato.

São expressamente proibidas quaisquer formas de retaliação, ameaça ou intimidação a colaboradores que realizem denúncias ou manifestem suspeitas ou preocupações de violação a este Programa de Integridade ou ao Código de Ética e Conduta.

O canal de comunicação também poderá ser utilizado pelos colaboradores para esclarecimentos de dúvidas ou solicitações de orientações.

As informações são recebidas e reportadas ao Comitê de Ouvidoria (bem como por seus comitês de assessoramento), para as providências necessárias conforme aplicável.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente Programa de Integridade é vinculativo, ou seja, é de aplicabilidade obrigatória a todos os colaboradores, fornecedores, parceiros e clientes. A inobservância ao Programa poderá resultar em sérias penalidades ao Instituto Diva Alves do Brasil com a consequente responsabilização civil e criminal de seus colaboradores e/ou representantes.

Em caso de dúvida, os colaboradores deverão pedir esclarecimentos ao seu gestor imediato, ao departamento de gestão de pessoas ou ao comitê de integridade.

