



**CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E INTEGRIDADE DA
FUNDAÇÃO DE APOIO À GESTÃO INTEGRADA EM SAÚDE DE
FORTALEZA (FAGIFOR)**



APRESENTAÇÃO

A Fundação de Apoio à Gestão Integrada em Saúde de Fortaleza (Fagifor) é uma entidade da administração indireta do Município de Fortaleza, instituída pela Lei Complementar nº 178, de 19 de dezembro de 2014, vinculada à Secretaria Municipal da Saúde (SMS), dotada de personalidade jurídica de direito privado, sem finalidade lucrativa, de interesse coletivo, de utilidade pública e beneficência social.

A Fagifor possui autonomia gerencial, patrimonial, orçamentária e financeira, sujeita ao regime jurídico próprio das entidades privadas, tendo por finalidade desenvolver e executar ações e serviços em todos os níveis da Saúde Pública, notadamente nas áreas de: gestão hospitalar ambulatorial, atenção primária, serviços de urgência e emergência, apoio diagnóstico, ensino, pesquisa e educação continuada.

O Código de Conduta, Ética e Integridade da Fagifor foi proposto pela Diretoria Executiva e aprovado pelo Conselho Curador na Décima Reunião Ordinária do Conselho Curador, ocorrida no dia 14 de dezembro de 2023, conforme previsto no parágrafo único, do art. 30, do seu Estatuto Social. A segunda versão deste Código foi proposto pela Diretoria Executiva e aprovado pelo Conselho Curador na Décima Terceira Reunião Ordinária do Conselho Curador, ocorrida no dia 14 de março de 2024.

CONSELHO CURADOR

TITULARES

Galeno Taumaturgo Lopes
Renato César Pereira Lima
João Marcos Maia
Flávia Roberta Bruno Teixeira
Aline Gouveia Martins
Philippe Theophilo Nottingham
Joana Angélica Paiva Maciel
André Luiz Bueno de Faria

SUPLENTES

Carmem Cemires Bernardo Cavalcante
Maria Eliani Diniz Dourado Arrais
Mário Fracalossi Júnior
José Raimundo Morais Vilar
Sávia Erma Maia de Sousa
Anamaria Cavalcante e Silva
Francisco Edvalso Braz

DIRETORIA EXECUTIVA

DIRETORA PRESIDENTE

Aline Gouveia Martins

DIRETORA ADMINISTRATIVO-FINANCEIRA

Iluska de Alencar Salgado Barbosa

DIRETORA DE ATENÇÃO À SAÚDE

Izabela Maria Parente Pinheiro

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º O presente Código de Conduta, Ética e Integridade da Fagifor, proposto pela Diretoria Executiva e aprovado pelo Conselho Curador, tem por objetivo dispor sobre:

- I – as diretrizes, princípios, valores e missão da Fagifor;
- II – as orientações sobre a prevenção de conflito de interesses;
- III – a vedação de atos de corrupção e fraude;
- IV – a indicação das instâncias internas responsáveis por sua aplicação e atualização;
- V – o Canal de Denúncias;
- VI – as sanções aplicáveis em caso de violação às regras do Código de Conduta, Ética e Integridade;
- VII – a previsão de treinamento periódico sobre este Código e sobre a política de gestão de riscos;
- VIII – Sindicância; e
- IX – Inquérito Administrativo.

Parágrafo único. A aplicação e atualização do Código de Conduta, Ética e Integridade compete à Unidade de Gestão de Riscos e *Compliance*.

Art. 2º Os compromissos de conduta estarão em conformidade e decorrerão dos princípios e valores fundamentais indicados neste Código.

§ 1º Todos os empregados da Fagifor devem declarar que têm conhecimento do Código de Conduta, Ética e Integridade, disponibilizado em meio digital no seu sítio eletrônico e em formato físico em todas as suas unidades, e assumir o compromisso de observá-lo nas suas condutas e no exercício das suas atribuições, de acordo com o ANEXO ÚNICO.

§ 2º Todos os empregados da Fagifor devem agir de forma ética no desempenho de suas atividades profissionais, respeitando a privacidade e a confidencialidade das informações a que tiverem acesso.

CAPÍTULO II DAS DIRETRIZES, PRINCÍPIOS, VALORES E MISSÃO

Seção I Das Diretrizes, Princípios e Valores

Art. 3º A Fagifor, como integrante da Administração Pública Indireta, com vinculação à Secretaria Municipal de Saúde (SMS), que integra o Sistema Único de Saúde (SUS), deve observar as diretrizes e os princípios, previstos, respectivamente, no art. 198 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, e no art. 7º da Lei Federal nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, que dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências.

Art. 4º Das diretrizes do Sistema Único de Saúde (SUS) a serem observadas:

- I – descentralização, com direção única em cada esfera de governo;
- II – atendimento integral, com prioridade para as atividades preventivas, sem prejuízo dos serviços assistenciais; e
- III – participação da comunidade.

Art. 5º São princípios do Sistema Único de Saúde (SUS):

- I – universalidade de acesso aos serviços de saúde em todos os níveis de assistência;
- II – integralidade de assistência, entendida como conjunto articulado e contínuo das ações e serviços preventivos e curativos, individuais e coletivos, exigidos para cada caso em todos os níveis de complexidade do sistema;
- III – preservação da autonomia das pessoas na defesa de sua integridade física e moral;
- IV – igualdade da assistência à saúde, sem preconceitos ou privilégios de qualquer espécie;
- V – direito à informação às pessoas assistidas sobre sua saúde;
- VI – divulgação de informações quanto ao potencial dos serviços de saúde e à sua utilização pelo usuário;
- VII – utilização da epidemiologia para o estabelecimento de prioridades, a alocação de recursos e a orientação programática;
- VIII – participação da comunidade;
- IX – descentralização político-administrativa, com direção única em cada esfera de governo: ênfase na descentralização dos serviços para os municípios e regionalização e hierarquização da rede de serviços de saúde;
- X – integração em nível executivo das ações de saúde, meio ambiente e saneamento básico;
- XI – conjugação dos recursos financeiros, tecnológicos, materiais e humanos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios na prestação de serviços de assistência à saúde da população;
- XII – capacidade de resolução dos serviços em todos os níveis de assistência;
- XIII – organização dos serviços públicos de modo a evitar duplicidade de meios para fins idênticos; e
- XIV – organização de atendimento público específico e especializado para mulheres e vítimas de violência doméstica em geral, que garanta, entre outros, atendimento, acompanhamento psicológico e cirurgias plásticas reparadoras, em conformidade com a Lei nº 12.845, de 1º de agosto de 2013.

Art. 6º Na qualidade de fundação pública, integrando a Administração Indireta, a Fagifor deve se ater ainda aos princípios da administração:

- I – legalidade;
- II – impessoalidade;
- III – moralidade;
- IV – publicidade; e
- V – eficiência.

Art. 7º Os princípios e valores que norteiam este Código de Conduta, Ética e Integridade e que devem estar presentes no exercício diário das atividades de todos que compõem a Fagifor são:

- I – Acolhimento;
- II – Atendimento Humanizado;
- III – Criatividade;
- IV – Inovação;
- V – Diversidade;
- VI – Ética;
- VII – Responsabilidade Social; e
- VIII – Sustentabilidade.

Seção II Da Missão

Art. 8º A missão da Fagifor é contribuir para a saúde pública e o bem-estar social de forma acolhedora e humanizada, por meio da gestão dos serviços de saúde, pesquisa, inovação e educação continuada.

Seção III Da Visão

Art. 9º A visão da Fagifor é ser reconhecida pela prestação de serviços públicos de saúde eficiente, inovadora e de qualidade.

CAPÍTULO III DOS DEVERES E RESPONSABILIDADES DOS EMPREGADOS DA FAGIFOR

Art. 10. São deveres do empregado da Fagifor:

- I – preservar, em sua conduta, a honra e a dignidade;
- II – atuar com honestidade, veracidade, lealdade, dignidade e boa-fé;
- III – velar por sua reputação pessoal e profissional;
- IV – empenhar-se em seu aperfeiçoamento pessoal e profissional;
- V – desempenhar, a tempo, as atribuições da função ou do emprego público de que seja titular;
- VI – exercer suas atribuições com rapidez, perfeição e rendimento, pondo fim ou procurando prioritariamente resolver situações procrastinatórias, principalmente diante de filas ou de qualquer outra espécie de atraso na prestação dos serviços pelo setor em que exerça suas atribuições, com o fim de evitar dano ao usuário;
- VII – ser probo, reto, leal e justo, demonstrando toda a integridade do seu caráter, escolhendo sempre, quando estiver diante de duas opções, a melhor e a mais vantajosa para o bem comum;
- VIII – tratar cuidadosamente os usuários dos serviços, aperfeiçoando o processo de comunicação e contato com o público;
- IX – ter consciência de que seu trabalho é regido por princípios éticos que se materializam na adequada prestação dos serviços públicos;
- X – ser cortês, ter urbanidade, disponibilidade e atenção, respeitando a capacidade e as limitações individuais de todos os usuários do serviço público, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, cunho político e posição social, abstando-se, dessa forma, de causar-lhes dano;
- XI – não ceder a quaisquer pressões que visem obter quaisquer favores ou vantagens indevidas em decorrência de ações imorais, ilegais ou antiéticas;
- XII – ser assíduo e frequente ao serviço, na certeza de que sua ausência provoca danos ao trabalho ordenado, refletindo negativamente em todo o sistema; e
- XIII – apresentar-se ao trabalho com vestimentas adequadas ao exercício da função.

Art. 11. O empregado da Fagifor responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.

§ 1º A responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, de que resulte prejuízo ao erário ou terceiros.

§ 2º A responsabilidade penal abrange aos critérios e contravenções, imputadas ao empregado, nesta qualidade.

§ 3º A responsabilidade administrativa resulta de ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho do emprego ou função.

§ 4º As sanções civis, penais e administrativas poderão ser cumuladas, sendo independentes entre si.

§ 5º A responsabilidade civil ou administrativa do empregado será afastada no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria.

CAPÍTULO IV

DA PREVENÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES

Seção I

Das Disposições Gerais

Art. 12. As situações que configuram conflito de interesses envolvendo empregados da Fagifor, os requisitos e restrições aos empregados que tenham acesso a informações privilegiadas, os impedimentos posteriores ao exercício do emprego e as competências para fiscalização, avaliação e prevenção de conflitos de interesses, regulam-se pelo disposto neste Código de Conduta, Ética e Integridade.

Art. 13. Submetem-se a este Código de Conduta, Ética e Integridade os empregados públicos cujo exercício proporcione acesso à informação privilegiada capaz de trazer vantagem econômica ou financeira para o agente público ou para terceiro.

Art. 14. Para os fins deste Código de Conduta, Ética e Integridade, considera-se:

I – conflito de interesses: a situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública; e

II – informação privilegiada: a que diz respeito a assuntos sigilosos ou aquela relevante ao processo de decisão no âmbito da Fagifor que tenha repercussão econômica ou financeira e que não seja de amplo conhecimento público.

Art. 15. O empregado da Fagifor deve agir de modo a prevenir ou a impedir possível conflito de interesses e a resguardar informação privilegiada.

Parágrafo único. A ocorrência de conflito de interesses independe da existência de lesão ao patrimônio público, bem como do recebimento de qualquer vantagem ou ganho pelo empregado ou por terceiro.

Seção II

Das Situações que Configuram Conflito de Interesses no Exercício do Emprego

Art. 16. Configura conflito de interesses no exercício de emprego no âmbito da Fagifor:

I - divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiro, obtida em razão das atividades exercidas;

II - exercer atividade que implique a prestação de serviços ou a manutenção de relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão do empregado ou de colegiado do qual este participe;

III - exercer, direta ou indiretamente, atividade que em razão da sua natureza seja incompatível com as atribuições do emprego, considerando-se como tal, inclusive, a atividade desenvolvida em áreas ou matérias correlatas;

IV - praticar ato em benefício de interesse de pessoa jurídica de que participe o empregado, seu cônjuge, companheiro ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta

ou colateral, até o terceiro grau, e que possa ser por ele beneficiada ou influir em seus atos de gestão;

V - receber presente de quem tenha interesse em decisão do empregado ou de colegiado do qual este participe fora dos limites e condições estabelecidos neste Código de Conduta, Ética e Integridade.

Parágrafo único. As situações que configuram conflito de interesses estabelecidas neste artigo aplicam-se a todos os empregados, ainda que em gozo de licença ou em período de afastamento.

Seção III

Das Situações que Configuram Conflito de Interesses após o Exercício do Emprego

Art. 17. Configura conflito de interesses após o exercício de emprego do âmbito da Fagifor:

I - a qualquer tempo, divulgar ou fazer uso de informação privilegiada obtida em razão das atividades exercidas; e

II - no período de 6 (seis) meses, contado da data da dispensa, exoneração, destituição, demissão ou aposentadoria, salvo quando expressamente autorizado, conforme o caso:

a) prestar, direta ou indiretamente, qualquer tipo de serviço a pessoa física ou jurídica com quem tenha estabelecido relacionamento relevante em razão do exercício de cargo ou emprego;

b) aceitar cargo de administrador ou conselheiro ou estabelecer vínculo profissional com pessoa física ou jurídica que desempenhe atividade relacionada à área de competência do cargo ou emprego ocupado na Fagifor;

c) celebrar com a Fagifor contratos de serviço, consultoria, assessoramento ou atividades similares, vinculados; e

d) intervir, direta ou indiretamente, em favor de interesse privado perante a Fagifor.

Seção IV

Da Fiscalização e da Avaliação do Conflito de Interesses

Art. 18. Sem prejuízo de suas competências institucionais, compete à Unidade de Gestão de Riscos e *Compliance* da Fagifor:

I - estabelecer normas, procedimentos e mecanismos que objetivem prevenir ou impedir eventual conflito de interesses;

II - avaliar e fiscalizar a ocorrência de situações que configurem conflito de interesses e determinar medidas para a prevenção ou eliminação do conflito;

III - orientar e dirimir dúvidas e controvérsias acerca da interpretação das normas que regulam o conflito de interesses, inclusive as estabelecidas neste Código de Conduta, Ética e Integridade;

IV - manifestar-se sobre a existência ou não de conflito de interesses nas consultas a elas submetidas;

V - autorizar o ocupante de emprego no âmbito da Fagifor a exercer atividade privada e desde que haja compatibilidade de carga horária, quando verificada a inexistência de conflito de interesses ou sua irrelevância; e

VI - dispensar, a quem haja ocupado emprego no âmbito da Fagifor, de cumprir o período de impedimento a que se refere o inciso II, do art. 14, quando verificada a inexistência de conflito de interesses ou sua irrelevância.

Parágrafo único. As consultas referidas no inciso IV deste artigo deverão ser feitas por telefone, e-mail ou Sistema Corporativo de Ouvidoria Municipal (SISCOM).

Seção V

Das Sanções nas Situações que Configuram Conflito de Interesses

Art. 19. O empregado que praticar os atos previstos nos arts. 16 e 17 deste Código de Conduta, Ética e Integridade incorre em improbidade administrativa, na forma do art. 11 da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, quando não caracterizada qualquer das condutas descritas nos arts. 9º e 10 daquela Lei.

Parágrafo único. Sem prejuízo do disposto no *caput* e da aplicação das demais sanções cabíveis, fica o agente público que se encontrar em situação de conflito de interesses sujeito à aplicação da penalidade disciplinar de demissão.

CAPÍTULO V DAS CONDUTAS VEDADAS

Art. 20. Ao empregado da Fagifor é vedado:

I – praticar qualquer ato que atente contra a honra e a dignidade de sua função pública, os compromissos éticos assumidos neste Código de Conduta, Ética e Integridade e os valores institucionais;

II – praticar ou compactuar, por ação ou omissão, direta ou indiretamente, ato contrário à ética e ao interesse público, mesmo que tal ato observe as formalidades legais e não cometa violação expressa na lei;

III – discriminar colegas de trabalho, superiores, subordinados e demais pessoas com quem se relacionar em função do emprego, em razão de preconceito ou distinção de raça, sexo, orientação sexual, nacionalidade, cor, idade, religião, tendência política, posição social ou quaisquer outras formas de discriminação;

IV – adotar qualquer conduta que interfira no desempenho da função ou que crie ambiente hostil, ofensivo ou com intimidação, tais como ações tendenciosas geradas por simpatias, antipatias ou interesses de ordem pessoal, sobretudo e especialmente o assédio sexual de qualquer natureza ou o assédio moral;

V – atribuir a outrem erro próprio;

VI – usar do emprego, da função ou de informação privilegiada em situações que configurem abuso de poder, práticas autoritárias ou que visem a quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas para si, para outros indivíduos, grupos de interesses ou entidades públicas ou privadas;

VII – fazer ou extrair cópias de relatórios ou de quaisquer outros documentos ainda não publicados, pertencentes à Fagifor, para utilização em fins estranhos aos seus objetivos ou à execução dos trabalhos a seu encargo, sem prévia autorização da autoridade competente;

VIII – divulgar ou facilitar a divulgação, por qualquer meio, de informações sigilosas obtidas por qualquer forma em razão do emprego ou função e, ainda, de relatórios e informações, sem prévia autorização da autoridade competente;

IX – solicitar, sugerir, provocar ou receber, para si ou para outrem, mesmo em ocasiões de festividade, qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, comissão, doação, presentes ou vantagens de qualquer natureza, de pessoa física ou jurídica interessada na atividade do empregado;

X – apresentar-se embriagado ou sob efeito de quaisquer drogas ilegais no ambiente de trabalho ou, fora dele, em situações que comprometam a imagem pessoal e, por via reflexa, a institucional;

XI – cooperar com qualquer organização que atente contra a dignidade da pessoa humana;

XII – utilizar sistemas e canais de comunicação da Fagifor para a propagação e divulgação de trotes, boatos, pornografia, propaganda comercial, religiosa ou político-partidária; e

XIII – manifestar-se em nome da Fagifor quando não autorizado e habilitado para tal, nos termos da política interna de comunicação social.

CAPÍTULO VI

DOS CANAIS DE COMUNICAÇÃO

Seção I

Dos Canais de Denúncia

Art. 21. Os interessados devem se reportar à Ouvidoria caso desejem efetuar alguma denúncia.

Parágrafo único. As denúncias recebidas por outros canais ou por qualquer empregado serão encaminhadas para registro na Ouvidoria da Fagifor, através do Sistema de Corporativo de Ouvidoria Municipal - SISCOM.

Art. 22. Os Canais de Denúncias devem possibilitar o recebimento de denúncias internas e externas relativas ao descumprimento do Código de Conduta, Ética e Integridade e das demais normas internas de ética e normas obrigacionais, além de mecanismos de proteção que impeçam qualquer espécie de retaliação a pessoa que o utilize.

§ 1º Compete à Unidade de Gestão de Riscos e *Compliance* as atribuições previstas no *caput* deste dispositivo.

§ 2º As condutas que possam configurar violação a este Código de Conduta, Ética e Integridade serão apuradas, de ofício ou em razão de denúncias, pela Unidade de Gestão de Risco e *Compliance*.

Art. 23. Assegura-se a todos o sigilo, a confidencialidade e a proteção institucional contra eventuais tentativas de retaliação aos que se utilizarem dos Canais de Denúncias.

Art. 24. Será apurada e julgada como falta grave qualquer tentativa de retaliação aos que se utilizaram legitimamente dos Canais de Denúncias.

Art. 25. Possíveis violações deste Código de Conduta, Ética e Integridade devem ser informadas à Ouvidoria da Fagifor ou à Unidade de Gestão de Riscos e *Compliance*, por meio dos canais de denúncia ou atendimento presencial.

Art. 26. É responsabilidade de todo agente público e terceiros comunicar qualquer violação ou indício de violação aos princípios definidos neste Código de Conduta, Ética e Integridade, às leis e demais normativos, não importando qual seja a identidade ou função do suspeito da infração.

Seção II

Da Ouvidoria

Art. 27. À Ouvidoria compete:

- I – receber e examinar as manifestações de elogios, sugestões, reclamações, denúncias e solicitações, visando melhorar o atendimento da Fagifor em relação às demandas dos entes, usuários dos serviços, empregados, fornecedores e sociedade em geral;
- II – outras atividades correlatas definidas pelo Conselho Curador.

§ 1º A Ouvidoria deverá providenciar o tratamento administrativo adequado às sugestões, reclamações, denúncias e demais manifestações apresentadas a qualquer meio de comunicação institucional ou diretamente;

§ 2º Os prazos e procedimentos de respostas das manifestações serão de até 30 (trinta) dias após o recebimento pela Ouvidoria da Fagifor.

CAPÍTULO VII DAS DENÚNCIAS

Art. 28. As denúncias sobre irregularidades na conduta funcional de empregados da Fagifor deverão ser formalizadas por escrito e conter elementos mínimos de prova e indicativos de veracidade e plausibilidade.

§ 1º As denúncias feitas de forma oral deverão ser reduzidas a termo pelo Ouvidor da Fagifor, e pelo responsável pela oitiva.

§ 2º As denúncias versarão sobre ações ou omissões de empregados da Fagifor que configurem condutas contrárias aos princípios constitucionais ou infraconstitucionais, expressos ou implícitos, norteadores da Administração Pública, de improbidade administrativa, vedadas por este Código de Conduta, Ética e Integridade, ou qualquer outra conduta ilícita.

Art. 29. As denúncias deverão ser encaminhadas à Unidade de Gestão de Riscos e *Compliance*, à qual caberá, após análise dos elementos da denúncia referidos no art. 28, decidir pelo arquivamento ou pela apuração dos fatos por meio de sindicância.

Parágrafo único. O prazo para a análise dos elementos da denúncia, decisão e resposta ao denunciante será de 30 (trinta) dias corridos, podendo ser prorrogado por 15 dias corridos, mediante justificativa do Diretor-Presidente da Fagifor.

Art. 30. As apurações e os processos de correição serão regidos em regulamento próprio, que trarão as comissões, as etapas, os prazos e demais regras.

CAPÍTULO VIII DAS PENALIDADES ADMINISTRATIVAS

Art. 31. Aos empregados da Fagifor, são aplicáveis as seguintes penalidades na esfera administrativa:

- a) advertência;
- b) suspensão; e
- d) demissão por justa causa.

§ 1º A penalidade administrativa será motivada, razoável e proporcional aos efeitos da ação, omissão, fato ou evento praticado a que o empregado tenha dado causa e demais penalidades serão aplicáveis conforme previstas na legislação e normativos pertinentes.

§ 2º A penalidade de advertência deve ser aplicada, em caráter reservado, oralmente ou por escrito, nos casos de falta leve.

§ 3º A penalidade de suspensão deve ser aplicada em caso de falta grave, reincidência das faltas punidas com advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder de 90 (noventa) dias.

§ 4º A pena de suspensão importa, enquanto durar, a perda dos direitos e vantagens inerentes ao exercício de emprego público ou comissionado.

§ 5º A penalidade de demissão deve ser aplicada em casos específicos, quais sejam:

- I – crime contra a administração pública;

- II – abandono de cargo;
- III – inassiduidade habitual;
- IV – improbidade administrativa;
- V – insubordinação grave em serviço;
- VI – ofensa física, em serviço, a empregado ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;
- VII – aplicação irregular de dinheiro público;
- VIII – revelação de segredo apropriado em razão do cargo;
- IX – prática de ato que incompatibilize com a função; e
- X – causas previstas no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Art. 32. Quando ao empregado da Fagifor for imputado crime contra a Administração Pública, o Diretor-Presidente da Fagifor providenciará para que se instaure, simultaneamente, o inquérito policial.

Art. 33. Da aplicação de penas impostas pelo Diretor-Presidente da Fagifor caberá recurso, em última instância, ao Conselho Curador da Fagifor.

CAPÍTULO IX **DA PREVISÃO DE TREINAMENTO PERIÓDICO SOBRE CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E INTEGRIDADE E SOBRE A POLÍTICA DE GESTÃO DE RISCOS**

Art. 34. O treinamento periódico, no mínimo anual, sobre Código de Conduta, Ética e Integridade, aos empregados, administradores e conselheiros e sobre a política de gestão de riscos compete à Unidade de Gestão de Riscos e *Compliance*.

Aline Gouveia Martins
Diretora-Presidente

Izabela Maria Parente Pinheiro
Diretora de Atenção à Saúde

Iluska de Alencar Salgado Barbosa
Diretora Administrativo-Financeira

ANEXO ÚNICO
DECLARAÇÃO DE CONHECIMENTO E COMPROMISSO
COM O CÓDIGO DE CONDUTA, ÉTICA E INTEGRIDADE DA FAGIFOR

Declaração de Conhecimento e Compromisso
com o Código de Conduta, Ética e Integridade da Fundação de Apoio à
Gestão Integrada em Saúde de Fortaleza (Fagifor)

NOME:

CARGO/FUNÇÃO:

MATRÍCULA:

LOTAÇÃO:

Declaro que tenho conhecimento do Código de Conduta, Ética e Integridade da Fundação de Apoio à Gestão Integrada em Saúde de Fortaleza (Fagifor), disponibilizado em meio digital no seu sítio eletrônico e em formato físico em todas as suas unidades, e assumo o compromisso de observá-lo nas minhas condutas e no exercício das minhas atribuições.

[local], [dia] de [mês] de [ano].

[assinatura]