



# **PROGRAMA DE INTEGRIDADE E *COMPLIANCE***

Fortaleza, maio de 2024

## **PROGRAMA DE INTEGRIDADE E COMPLIANCE**

### **Organização**

#### DIRETORIA EXECUTIVA

Joana Angélica de Paiva Maciel  
Diretora Presidente

Izabela Maria Parente Pinheiro  
Diretora de Atenção à Saúde

Iluska de Alencar Salgado Barbosa  
Diretora Administrativo-Financeira

#### CONTROLE INTERNO E OUVIDORIA - CONTI

Taís Raquel de Oliveira Santana  
Gerente de Controle Interno e Ouvidoria

Simone Menezes Mendes  
Assessora Especialista de Controle Interno e Ouvidoria

Gabrielly Vitoriano Sales  
Ouvidora

### **Autoria**

Taís Raquel de Oliveira Santana

Simone Menezes Mendes

Gabrielly Sales

### **Revisão**

Joana Angélica de Paiva Maciel

Taís Raquel de Oliveira Santana

Izabela Maria Parente Pinheiro

Simone Menezes Mendes

Iluska de Alencar Salgado Barbosa

Documento aprovado na 17ª Reunião Ordinária do Conselho Curador da FAGIFOR, realizada em 11/07/2024.

Fundação de Apoio à Gestão Integrada em Saúde de Fortaleza | FAGIFOR  
Avenida Dom Luís, nº 807, 8º andar Meireles Fortaleza |CE 60160-230  
[contato@FAGIFOR.fortaleza.ce.gov.br](mailto:contato@FAGIFOR.fortaleza.ce.gov.br)

## SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	4
INTRODUÇÃO	5
1. CONHECENDO A FAGIFOR	7
1.1 Estrutura Organizacional da FAGIFOR	8
2. PROGRAMA DE INTEGRIDADE E COMPLIANCE	10
3. SUPORTE À DIRETORIA EXECUTIVA E AOS CONSELHOS CURADOR E FISCAL.....	11
3.1 Áreas Táticas	11
3.1.1 Procuradoria Jurídica (PROJUR)	12
3.1.2 Planejamento e Projetos (PLANPRO)	12
3.1.3 Controle Interno e Ouvidoria (CONTI)	12
4. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS	13
4.1 Estatuto Social da FAGIFOR	13
4.2 Regulamento da Estrutura e da Organização Administrativa da FAGIFOR	13
4.3 Instruções Normativas	13
4.4 Políticas	13
4.5 Código de Ética	13
5. PREVENÇÃO À FRAUDE E CORRUPÇÃO	15
6. OUVIDORIA	16
7. PROCEDIMENTOS DE INVESTIGAÇÃO INTERNA	17
8. TREINAMENTO E COMUNICAÇÃO	18
8.1 Comunicação	18
8.2 Treinamento	18
9. MONITORAMENTO	20
10. CONSIDERAÇÕES FINAIS	21
11. REFERÊNCIAS NORMATIVAS	22

## APRESENTAÇÃO

O Programa de Integridade e *Compliance* é um instrumento de apoio ao gestor, que proporciona uma visão ampla das situações, de forma a permitir a correção de falhas de maneira ágil e eficaz, tornando mais seguras as tomadas de decisão. Assim, o presente documento se refere ao Programa de Integridade e *Compliance* da Fundação de Apoio à Gestão Integrada em Saúde de Fortaleza – FAGIFOR, um conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, gestão de risco e *compliance*, que são fundamentais para a boa governança. Além do mais, é um instrumento para demonstrar à sociedade a preocupação e o cuidado com a ética, as boas práticas de governança e anticorrupção, corroborando com o cuidado com a imagem e reputação da Fundação.

Baseando-se no Decreto Municipal nº 15.326/2022, que instituiu o Programa de Integridade e *Compliance* do Poder Executivo de Fortaleza e no Manual de Implementação de Integridade e *Compliance* elaborado pela Controladoria e Ouvidoria Geral do Município de Fortaleza - CGM, este programa tem enfoque preventivo, buscando medidas estratégicas para evitar ou detectar previamente eventuais atos ilícitos ou fraudes praticadas contra a administração pública, bem como as medidas de responsabilização.

Como instrumento de aprimoramento dessa Fundação, o presente Programa de Integridade e *Compliance* é uma ferramenta que visa a ampliação da qualidade dos serviços dessa Entidade da Administração Pública Municipal, que tem como objetivo evitar desvios e fraudes, zelando pela ética e a conduta de seus profissionais. Assim, esse Programa se apresenta como um planejamento dinâmico, que responde às eventuais transformações de contexto da Fundação e mudanças normativas e legislativas no cenário nacional.

Em outras palavras, é uma estrutura de incentivos organizacionais utilizada como uma instância de integridade para gerenciar os riscos, efetuar o monitoramento, trabalhar a comunicação e realizar treinamentos necessários, que visa orientar e guiar o comportamento dos agentes públicos e aqueles que lidam com essa Fundação de forma a alinhá-los ao interesse público pautados no Código de Conduta, Ética e Integridade da FAGIFOR.

## INTRODUÇÃO

Com a vigência de Lei Anticorrupção, Lei Federal nº 12.846/2013, veio à tona o reconhecimento legal sobre a importância de mecanismos de integridade estabelecidos no âmbito interno de uma instituição, seja com o incentivo à denúncia de irregularidades, disseminação de códigos de ética ou implantação de nova cultura institucional.

Neste íterim, é possível entender um programa de integridade como um conjunto de mecanismos e procedimentos internos visando mitigar vícios ou fraudes, irregularidades ou atos ilícitos voltados contra a administração pública nacional ou estrangeira. Devendo-se ainda sopesar as características e riscos das atividades desempenhadas, a fim de alcançar seus objetivos, aprimorando o resultado da empresa, como também a aplicação prática do Programa de Integridade.

O grande ponto da integridade é mitigar riscos e prevenir fraudes com ações voltadas para o aperfeiçoamento de suas atividades e ainda protegendo a reputação da organização em consonância com seus valores, princípios éticos e legislação municipal, nacional e internacional.

Dessa forma, o presente documento, está dividido em capítulos abaixo apresentados:

- 1. Conhecendo a FAGIFOR** – explica as motivações pela qual a FAGIFOR foi criada, sua qualificação, objetivos e princípios, missão, visão e valores, esclarece ainda a estrutura organizacional da Fundação, mostrando o organograma;
- 2. Programa de Integridade e Compliance** - apresenta as áreas táticas da FAGIFOR que são fundamentais para a implementação do programa, monitoramento dos procedimentos e implantação das ações;
- 3. Políticas e Procedimentos** – apresenta os documentos que estabelecem os padrões de conduta, gestão e governança na Fundação, norteadores de regras e diretrizes para as relações e estabelecimento de atribuições e responsabilidades.
- 4. Prevenção à Fraude e Corrupção** – informa as linhas de defesa contra corrupção e fraudes e as medidas estabelecidas na Lei nº 14.133/2021, de forma a promover um ambiente íntegro, monitorando os processos licitatórios, assegurando a lisura nas contratações;
- 5. Ouvidoria** – apresenta esse instrumento como o canal de recebimento de denúncias para o público externo e interno;
- 6. Procedimentos de Investigação Interna** – esclarece como é feita a análise de condutas e circunstâncias de denúncias de possíveis violações aos normativos internos;
- 7. Treinamento e Comunicação** – apresentados como elementos fundamentais para a efetividade e eficiência do Programa de Integridade e *Compliance*, de forma a tornar

acessível para todos os colaboradores o conhecimento dos princípios e diretrizes da Fundação;

**8. Monitoramento** – uma vez que o Programa de Integridade e *Compliance* é uma peça dinâmica, visando a construção de um ambiente ético, o monitoramento é instrumento de acompanhamento que norteia as tomadas de decisão da alta gestão e permite perceber quão integrada a Fundação está em relação aos seus princípios.

**9. Referências Normativas** – citando as normas e leis que embasam e fortalecem o trabalho da FAGIFOR e norteiam suas normas internas;

Assim, com este **Programa de Integridade e Compliance**, busca-se seguir as condutas voltadas para as boas práticas nesta Fundação, trazendo os principais instrumentos utilizados como pilares para integridade da FAGIFOR, propostos de forma clara e objetiva, acessíveis para a sociedade e para os diversos órgãos de controle.

Ressalta-se ainda a preocupação e o cuidado da alta gestão desta FAGIFOR com a temática da integridade através do entendimento dos colaboradores que compõem a estrutura administrativa da Fundação e a aplicação da ética no convívio profissional e social.

## 1. CONHECENDO A FAGIFOR

---

Instituída pela Lei Complementar nº 0178, de 19 de dezembro de 2014, com o propósito de contribuir para o fortalecimento da eficiência dos serviços de saúde de acordo com as diretrizes e supervisão da Secretaria Municipal da Saúde de Fortaleza – SMS, a Fundação de Apoio à Gestão Integrada em Saúde de Fortaleza - FAGIFOR é uma fundação pública dotada de personalidade jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, de interesse coletivo, de utilidade pública e beneficência social, com autonomia gerencial, patrimonial, orçamentária e financeira, sujeita ao regime jurídico próprio das entidades privadas.

Assim, a FAGIFOR é integrante da administração pública indireta do Município de Fortaleza, com vinculação à SMS e integrando o Sistema Único de Saúde - SUS, estando sujeita às normas de fiscalização e controle previstos em seu Estatuto Social, estabelecido através do Decreto Municipal nº 15.517, de 27 de dezembro de 2022, para efeito de cumprimento de seus objetivos estatutários, harmonização de sua atuação com as políticas públicas municipais e obtenção de eficiência administrativa.

Dessa maneira, tendo como objetivo desenvolver e executar ações e serviços em todos os níveis da saúde pública, como nas áreas de gestão hospitalar, ambulatorial, atenção primária, serviços de urgência e emergência, apoio diagnóstico, ensino, pesquisa e educação continuada, a FAGIFOR integra o novo modelo de gestão da saúde de Fortaleza, passando a ser responsável pela gestão e execução de ações e serviços em todos os níveis da saúde pública.

Dentro do conceito de apoio às políticas de saúde emanadas pela SMS, esta Fundação almeja atingir a máxima eficiência e aprimoramento na qualidade de atendimento à população de Fortaleza, objetivo que somente pode ser alcançado com o apoio, entendimento e engajamento de seus funcionários, colaboradores e gestores a esse projeto comum.

Assim, como forma de promover o alinhamento e a percepção por parte de todos que fazem esta Fundação, seja sobre a razão de sua existência, seja sobre seus objetivos e meios de alcançá-los é que foram definidas as seguintes ferramentas estratégicas: Missão, Visão e Valores.

A MISSÃO significa a razão de ser e o propósito da existência da FAGIFOR, que é contribuir para saúde pública e bem-estar social de forma acolhedora e humanizada, por meio da gestão dos serviços de saúde, pesquisa, inovação e educação continuada.

A VISÃO aponta a direção para a qual a FAGIFOR se dirige, como um farol de orientação para a atuação da equipe e gestores para a realização dos seus objetivos. Assim, a VISÃO da FAGIFOR é ser reconhecida pela população de Fortaleza pela prestação de serviços públicos de saúde eficiente, inovador e de qualidade.

Os VALORES são palavras que orientam o comportamento, conduta e atitudes das pessoas que fazem parte da Fundação, devendo ser colocados em prática no dia a dia. Para a FAGIFOR, os VALORES mais importantes são:



Figura 01 – Valores da FAGIFOR.

## 1.1 Estrutura Organizacional da FAGIFOR

Apesar de ter sido criada em 2014, através da Lei Complementar nº 178, de 19 de dezembro de 2014, a FAGIFOR iniciou as atividades no final do ano de 2022, tendo sua primeira estrutura definida e aprovada pelo Conselho Curador em 26 de janeiro de 2023, conforme Resolução Conselho Curador nº 01/2023<sup>1</sup>.

Essa primeira estrutura foi modificada a partir da Resolução Conselho Curador nº 04<sup>2</sup>, de 05 de outubro de 2023, que dispôs sobre a estrutura e a organização administrativa da FAGIFOR, cujo organograma pode ser visto na Figura 02.

1

[https://FAGIFOR.fortaleza.ce.gov.br/images/conselho-curador/atas/Ata\\_da\\_2\\_Reuniao\\_Ordinaria\\_do\\_Conselho\\_Curador\\_FAGIFOR\\_REGISTRADA.pdf](https://FAGIFOR.fortaleza.ce.gov.br/images/conselho-curador/atas/Ata_da_2_Reuniao_Ordinaria_do_Conselho_Curador_FAGIFOR_REGISTRADA.pdf)

2

[https://FAGIFOR.fortaleza.ce.gov.br/images/conselho-curador/atas/Ata\\_da\\_8\\_Reuniao\\_Ordinaria\\_do\\_Conselho\\_Curador\\_FAGIFOR\\_REGISTRADA.pdf](https://FAGIFOR.fortaleza.ce.gov.br/images/conselho-curador/atas/Ata_da_8_Reuniao_Ordinaria_do_Conselho_Curador_FAGIFOR_REGISTRADA.pdf)

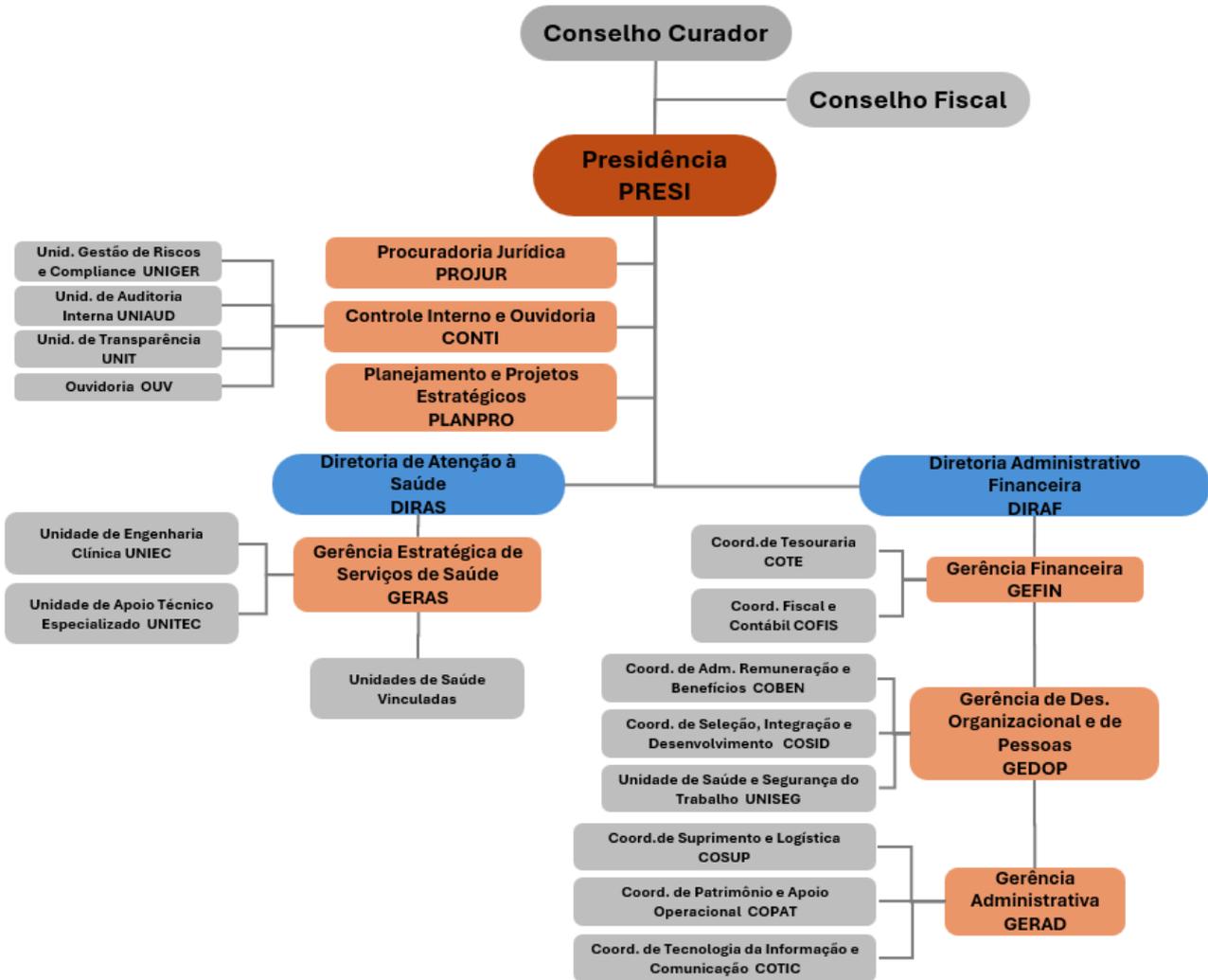


Figura 02 - Estrutura organizacional da FAGIFOR, segundo a Resolução do Conselho Curador nº04, de 05/10/2023.

## 2. PROGRAMA DE INTEGRIDADE E COMPLIANCE

---

É oportuno iniciar este programa esclarecendo que *Compliance* é o dever de cumprir ou fazer cumprir as normas e regulamentações atreladas às atividades desempenhadas em uma organização. Assim, todos os colaboradores devem agir de maneira condizente com leis, regulamentos, normas e manuais aplicáveis às suas atribuições, além de aplicar o que determina o Código de Conduta, Ética e Integridade da FAGIFOR.

Para que um programa de integridade alcance o sucesso esperado, faz-se necessário a utilização de vários elementos que se aplicam, desde a alta administração aos integrantes que compõem os setores técnicos. Nesse sentido, o aperfeiçoamento das atividades desempenhadas com ética impacta positivamente a reputação da entidade.

É dever da Alta Gestão aplicar o Programa de Integridade, bem como apoiá-lo para que ele seja absorvido por todos os colaboradores da Fundação e replicado entre fornecedores e parceiros, de modo a alcançar as ferramentas estratégicas Missão, Visão e Valores da Fundação.

Para além, elaborar um programa de integridade e manter a constância das práticas implantadas auxilia na identificação de oportunidades de melhorias nas diretrizes da entidade e nos controles internos, seja o caso ou não de inconformidade com as regulamentações atuais.

Aliados a isso, é essencial o monitoramento eficiente desde a implantação de ações, procedimentos e manutenção das atividades, ações que possibilitarão observar vários benefícios que se agregam aos valores da Fundação, dentre os quais:

- ✓ Promover segurança à governança;
- ✓ Esclarecer papéis e responsabilidades;
- ✓ Proteger a boa reputação e imagem da entidade;
- ✓ Coibir a prática de corrupção.

À vista disso, pode-se constatar que esse Programa de Integridade e *Compliance* foi construído buscando nortear a FAGIFOR na implantação, na análise e melhoria dos mecanismos de integridade, com sua adequada aplicação para o melhor desempenho dos colaboradores e conseqüentemente alcançar sucesso em promover a boa reputação da Fundação.

Dessa forma, foram estabelecidas as bases do Programa de Integridade e *Compliance* da FAGIFOR que serão tratadas a seguir.

### 3. SUPORTE À DIRETORIA EXECUTIVA E AOS CONSELHOS CURADOR E FISCAL

---

A liderança do Programa está atrelada diretamente aos diretores da instituição, devendo estes serem os primeiros a cumprirem as normas internas e externas, sendo exemplo para os demais colaboradores, agindo de forma ética e confiável.

Em vista dessa premissa, um dos mais importantes papéis do Programa de Integridade e *Compliance* é o suporte à alta administração da Fundação, suprindo-a com informações que são basilares para a priorização das ações, analisando dados gerados e reportados pelas áreas técnicas que compõem a estrutura da Fundação e pelos setores específicos que tratam da gestão de riscos, planejamento e integridade – no caso da FAGIFOR, o Controle Interno e Ouvidoria (CONTI) e o Planejamento e Projetos Estratégicos (PLANPRO). Para além disso, está a legalidade das suas condutas, neste ponto apoiado pela Procuradoria Jurídica (PROJUR).

É oportuno também afirmar que uma das atribuições da alta gestão é o zelo pela conduta ética no desempenho das atividades, reforçando os pilares da integridade e garantindo que seu conteúdo não fique restrito ao mero planejamento.

Além disso, o Conselho Curador e a Diretoria Executiva são responsáveis por supervisionar as atividades relacionadas ao gerenciamento dos riscos de *compliance*, bem como aprovar as políticas que envolvam boas práticas, gestão de riscos e governança para a Fundação.

#### 3.1 Áreas Táticas

A estrutura de governança da FAGIFOR é composta pelo Conselho Curador, Conselho Fiscal e Diretoria Executiva, que determinam o direcionamento estratégico, os melhores procedimentos a seguir e as diretrizes, a fim de atenderem aos objetivos da Fundação.

Assim, para implementar as boas práticas, compondo os mecanismos de defesa necessários e complementando as responsabilidades da Fundação, o escopo e a extensão dos trabalhos de *compliance* deverão estar alinhados com as atribuições de todas as áreas da organização. Além disso, dentro de suas diretrizes legais, visando a eficiência dos recursos, com transparência e objetividade, a instituição ainda se submete ao exame de auditoria independente, dos órgãos de controle externo e do controle social, que avaliam as demonstrações financeiras de cada exercício.

Dessa forma, para melhor prestação no desempenho e tomada de decisões que visem as boas práticas dentro da entidade, a Diretoria Executiva conta com o suporte das áreas táticas que atuam em conjunto, prezando pela legalidade dos atos e subsidiando a alta gestão no que tange a cultura do *Compliance*.

As três setoriais que vão auxiliar, desde o direcionamento estratégico, através do monitoramento e avaliação de riscos, até o desenvolvimento de ações e atividades para mitigar possíveis riscos são:

- Procuradoria Jurídica;
- Planejamento e Projetos;
- Controle Interno e Ouvidoria.

### 3.1.1 Procuradoria Jurídica (PROJUR)

A PROJUR atua auxiliando na elaboração de conteúdos que envolvam matérias de integridade, gestão de risco, *compliance* e ética na perspectiva da legalidade das ações.

Além disso, contribui ao apoiar a Fundação no cumprimento das responsabilidades dos colaboradores, na elaboração de documentos que compõem a conformidade institucional, assegurando a adesão aos protocolos anticorrupção.

### 3.1.2 Planejamento e Projetos (PLANPRO)

O PLANPRO auxilia no acompanhamento de indicadores do planejamento estratégico da Fundação, visando o alcance das metas determinadas, na realização das suas ações, auxiliando no aprimoramento do serviço prestado e nas informações geradas para subsidiar a tomada de decisão.

### 3.1.3 Controle Interno e Ouvidoria (CONTI)

O CONTI auxilia na identificação de eventos que podem gerar riscos para Fundação, assessora os setores técnicos na construção de políticas para o bom desempenho, promove a recomendação de melhorias para fortalecer o ambiente de trabalho com boas práticas, destacando ainda o trabalho essencial da Ouvidoria, assegurando a escuta ativa de funcionários e usuários dos serviços da Fundação como instrumento de apoio e orientação para promover a ampliação da qualidade.

## 4. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS

As políticas e os procedimentos são documentos formais e escritos para estabelecer padrões de conduta, gestão e governança. Ou seja, são norteadores da instituição, estabelecendo regras e diretrizes que guiam as relações internas e externas, delimitando papéis e responsabilidades.

Cabe ainda ressaltar que as políticas e demais normas devem ser condizentes com a legislação externa, com os valores e diretrizes da Fundação. Assim, são contextualizados a seguir os principais documentos que compõem o arcabouço da FAGIFOR:

### 4.1 Estatuto Social da FAGIFOR

O Estatuto é o documento que estabelece as normas norteadoras da instituição, publicado através do Decreto Municipal nº 15.517, de 27 de dezembro de 2022, em decorrência da autorização para instituir a FAGIFOR, realizada através da Lei Complementar nº 178, de 19 de dezembro de 2014.

### 4.2 Regulamento da Estrutura e da Organização Administrativa da FAGIFOR

O Regulamento tem por objetivo disciplinar as atribuições e competências internas das áreas técnicas e cargos ocupantes, respeitando as diretrizes da Fundação.

### 4.3 Instruções Normativas

As Instruções Normativas são documentos construídos com o intuito de organizar e disciplinar práticas, ações e medidas que propiciem o melhor direcionamento do grupo. São ferramentas adequadas a realidades específicas e das mais variadas matérias.

### 4.4 Políticas

As Políticas são normas capazes de direcionar a atuação da gestão e das equipes, articulando e fortalecendo as relações internas e externas, além de potencializar o ambiente favorável ao desempenho das atividades com excelência e foco nos bons resultados e nas boas práticas. As Políticas da FAGIFOR foram desenvolvidas com base no mapeamento de riscos para implantação da Fundação, priorizando as que estivessem mais voltadas para aplicação cotidiana.

Incentivar a adesão dos colaboradores possibilita melhoria na efetividade e eficiência das atividades da Fundação, bem como na qualidade do serviço ofertado

### 4.5 Código de Ética

A gestão da ética é um dos pilares de qualquer programa de integridade que vise o fortalecimento de uma instituição. Logo, um Código de Ética deve trazer os principais

direcionamentos sobre a conduta de uma instituição.

À vista disso e objetivando o fortalecimento da integridade no âmbito da FAGIFOR, o **Código de Conduta, Ética e Integridade** foi elaborado como documento basilar para nortear a postura profissional, os procedimentos e relacionamentos institucionais, entre colaboradores e gestão e em relacionamentos externos à Fundação, abordando as seguintes temáticas:

- Deveres e responsabilidades dos empregados da FAGIFOR;
- Prevenção de conflito de interesses;
- Condutas vedadas;
- Canais de comunicação, incluindo a Ouvidoria;
- Denúncias e penalidades administrativas;
- Previsão de treinamento periódico sobre código de conduta, ética e integridade e sobre a política de gestão de riscos.

Logo, são abordados documentos norteadores sobre os padrões de comportamento adequados para atuar em nome da Fundação, incluindo as responsabilidades entre os colaboradores, fornecedores, usuários do Sistema Municipal de Saúde, governo de Fortaleza e sociedade.

Ressaltando ainda a importância do treinamento, de forma a levar ao conhecimento de todos os regramentos para o cotidiano desta Fundação.

## 5. PREVENÇÃO À FRAUDE E CORRUPÇÃO

---

A Lei nº 12.846/2013, conhecida como Lei Anticorrupção, vem nortear as empresas para a prevenção de fraudes e atos que configurem corrupção em contratações que envolvam fornecedores e parceiros.

Ocorre que a contratação de terceiros, sejam fornecedores ou parceiros, deve garantir o comprometimento com as Diretrizes (Missão, Visão, Valores) e com o Código de Conduta, Ética e Integridade da FAGIFOR, de forma a minimizar potenciais riscos, bem como coibir a possibilidade de imputar à Fundação, atos praticados por terceiros.

Ao iniciar os trâmites dos processos de contratação, aplicando os regramentos da nova lei de licitações e contratos administrativos (Lei nº 14.133/2021), mapear os riscos é prática que demonstra a preocupação e o interesse em evitar ao máximo riscos e desvios.

Segundo a Lei nº 14.133/2021, de forma a promover um ambiente íntegro, os processos licitatórios devem ser avaliados e monitorados, de forma a promover a eficiência, efetividade e eficácia nas contratações, além de manter e assegurar o alinhamento dessas contratações aos valores estratégicos da Fundação, à normatização e legislação orçamentária.

De acordo com o Artigo 169 da referida legislação, as contratações públicas da FAGIFOR são submetidas ao controle preventivo e práticas de gestão de risco, considerando as três linhas de defesa:

- 1ª Linha – servidores, gestores e agentes de licitação que atuam na Fundação;
- 2ª Linha – os setores Procuradoria Jurídica (PROJUR) e Controle Interno e Ouvidoria (CONTI), que fazem o controle interno da Fundação;
- 3ª Linha – a Controladoria Geral do Município (CGM) e o Tribunal de Contas do Estado (TCE).

Ainda dentro dos trâmites processuais para contratações, é necessário que o contratado apresente Declaração de Conduta Ética e Anticorrupção.

Outro ponto que merece destaque é o registro do processo, contendo todos os documentos e informações das decisões tomadas para o processo licitatório, culminando com a contratação de novo fornecedor, seja de serviços ou bens, ressaltando a transparência e o zelo, salvaguardando a FAGIFOR e garantindo a realização de parcerias com empresas idôneas, em conformidade com as leis e as boas condutas.

## 6. OUVIDORIA

---

Dentre os elementos que compõem o ambiente da instituição e que auxiliam no incentivo à ética, a Ouvidoria é o espaço de acolhimento preparado para receber, analisar e encaminhar as manifestações que possam representar violações ou desrespeito ao Código de Conduta, Ética e Integridade da FAGIFOR.

Assim, a Ouvidoria deve ser um ambiente de livre acesso ao público externo, como ao público interno, funcionários e parceiros. Para além, o tratamento oferecido pela equipe da ouvidoria para as manifestações deve ser neutro, autônomo e independente, assegurando o sigilo da informação e o anonimato, quando requisitado, pois, evitar a retaliação do denunciante é ponto fundamental para integridade das relações de conduta e integridade da entidade.

Logo, a Ouvidoria como canal oficial para o recebimento de denúncias, tem como dever garantir a proteção de boa-fé e a confidencialidade. Por fim, é possível o acolhimento das manifestações seja na forma presencial ou de forma digital através de sistema específico de Ouvidoria.

## 7. PROCEDIMENTOS DE INVESTIGAÇÃO INTERNA

---

Pautado em padrões éticos para apuração de fatos, análise de condutas e das circunstâncias, como a verificação de possível violação aos normativos internos, o procedimento de investigação interna compõe a estrutura de um programa de integridade.

Logo, após o recebimento de denúncia, seja na ouvidoria ou outro meio de comunicação que chegue à Fundação, atendido os critérios de admissibilidade da denúncia, serão iniciados os trâmites para investigação interna por meio de processo de sindicância.

Uma vez verificada a ocorrência de conduta diversa do que os regramentos internos dispõem, como decorrência da sindicância, poderá ainda ser aberto Inquérito Administrativo para apuração de responsabilidades.

Um ponto importante nesse processo dentro da Fundação é que os colaboradores estejam aptos a identificar e notificar eventos que sinalizem risco à conformidade e às boas práticas na FAGIFOR. Dessa forma, é primordial a disseminação do Código de Conduta, Ética e Integridade, através de treinamentos, como também atuações da Ouvidoria sobre o seu papel na instituição.

Insta destacar que os procedimentos de investigação visam defender os interesses e a integridade da Fundação, sendo conduzidos por comissão designada pela Presidência, respeitando a ética e o sigilo que o caso requer.

O Inquérito Administrativo visa averiguar e responsabilizar, na medida dos atos praticados, aquele agente que deu causa a algum tipo de descumprimento das condutas internas ou externas, prezando pela razoabilidade e a proporcionalidade da aplicação de penalidade. A apuração de veracidade de denúncias e a tomada de medidas cabíveis para o enfrentamento dos fatos ocorridos são preponderantes na boa conduta!

## 8. TREINAMENTO E COMUNICAÇÃO

---

É oportuno dizer que a efetividade de um bom Programa de Integridade e *Compliance* está intrinsecamente ligada à boa comunicação, sendo divulgado adequadamente aos profissionais, fornecedores ou ao próprio cidadão.

Investir em treinamento é primordial para alcançar os objetivos da instituição como do Programa de Integridade e *Compliance*, pois é necessário que todos entendam a sua relevância para a FAGIFOR.

### 8.1 Comunicação

A comunicação é instrumento eficaz para disseminação da cultura de integridade e deve contar com o comprometimento das lideranças da FAGIFOR para replicar e multiplicar para as equipes as diretrizes do Programa de Integridade e *Compliance*, a importância do Código de Conduta, Ética e Integridade, as boas práticas, o que é vedado para a instituição e outras ações. A partir da constância, é efetivado um trabalho de cultivar boas condutas individuais e coletivas.

Oportuno se faz ainda reforçar os esclarecimentos e implantação de culturas voltadas para enfrentamento e responsabilização tanto nos casos de descumprimentos de normas, regulamentos ou de questões éticas, internas ou externas, mas que afetem a Fundação. O processo de implantação da cultura e conscientização de boas práticas, voltadas para ética e integridade, deve alcançar todos os colaboradores, gestores, líderes e conselheiros, expandindo para os contratados e conveniados que dialoguem diretamente com esta entidade.

### 8.2 Treinamento

Conhecer e confiar no Código de Conduta, Ética e Integridade, assim como nas demais normas internas e principais normas externas é precípuo para os colaboradores. Logo, o desenvolvimento de treinamentos e capacitações auxilia no processo de confiança, esclarecendo situações como conflito de interesses, condutas vedadas e direitos e deveres de todos.

O treinamento é o momento de entender a base do *Compliance* na empresa, as condutas e boas práticas, ressaltando a importância da prática corriqueira para a instituição, na qual a atuação de cada um é importante, bem como o Programa de Integridade e *Compliance*, numa visão geral, pode ser visto como boa desenvoltura da empresa ante a sociedade e os órgãos de controle externo.

Doutra banda, ao fomentar o conhecimento dessas normas e condutas, se promove a consciência também para, em caso de descumprimento, haver consequências e responsabilização.

Assim, treinamento e reciclagens devem ser práticas periódicas, sendo que os líderes se configuram em exemplos, através das boas práticas, fazendo replicar nos profissionais, posturas e condutas éticas.

Dessa forma, a comunicação aliada ao treinamento são elementos primordiais para alcançar os objetivos, tanto da instituição, como das diretrizes da integridade e do *Compliance*, mitigando riscos e disseminando a cultura da prevenção aos conflitos de interesses, a boa conduta e a ética.

## 9. MONITORAMENTO

---

Um bom programa de integridade deve ser dinâmico, com elementos capazes de se interligarem e que tenham como finalidade o ambiente de trabalho ético, dentro da conformidade e da governança. Desse modo, o monitoramento de ações implementadas é fundamental para a prática de integridade e *compliance* de uma instituição.

À vista disso, com o desenvolvimento de um Plano de Ação, é possível visualizar melhor as ações a serem desenvolvidas dentro da instituição, quem deverá desenvolver o que e qual o prazo previsto. Dessa forma, através do acompanhamento e revisão do Plano de Ação, é possível perceber se a empresa está realmente aderindo e compactuando com seu Programa de Integridade e *Compliance*, se a aplicação de boas práticas e diretrizes da FAGIFOR estão norteando as tomadas de decisão e, ainda, pode-se identificar pontos de melhorias e áreas destaques.

Para auxiliar no processo de monitoramento, após a implantação do Programa de Integridade e *Compliance*, é procedida a segunda etapa, que será o Plano de Ação, no qual estão definidos os grupos de implementação por natureza da demanda: ética; ouvidoria, apuração; fraude e anticorrupção e transparência.

Partindo dessas áreas, será possível traçar estratégias que tenham melhor alcance na Fundação, englobando a equipe, sendo possível acompanhar o processo a médio e longo prazo. Dessa forma, o monitoramento das fases de implementação das ações na FAGIFOR será feito pelos setores táticos que subsidiam diretamente a alta administração, considerando os aspectos quantitativos e qualitativos, de forma contínua e aprimorada constantemente.

## 10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

---

Pelo que foi tratado neste documento, é evidente a importância do Programa de Integridade e *Compliance*, como mecanismo institucional para atender a governança, boa reputação e boas práticas a fim de alcançar os objetivos da FAGIFOR.

Assim, o documento procurou abordar pontos para esclarecer como a estrutura organizacional da FAGIFOR está definida, apresentando as áreas táticas para a implementação do programa, com monitoramento dos procedimentos e implantação das ações; os documentos que estabelecem os padrões de conduta da instituição; as medidas de monitoramento dos processos licitatórios que asseguram a lisura nas contratações; os mecanismos de denúncia e investigação de possíveis violações aos normativos internos; a utilização das ferramentas de comunicação e capacitação como disseminadores da cultura ética, do comportamento íntegro e das diretrizes da Fundação e por fim, a previsão de monitoramento das ações, que permite verificar a integração da Fundação e seus colaboradores aos princípios éticos.

É desafiador e necessário o engajamento de todos que compõem a Fundação, com este **Programa de Integridade e Compliance**, especialmente a alta gestão da FAGIFOR, de forma a promover o bom convívio profissional e social, a prevenir fraudes e aperfeiçoar as atividades, em sintonia com os valores éticos, a legislação e os normativos internos.

## 11. REFERÊNCIAS NORMATIVAS

---

O Programa de Integridade e *Compliance* da FAGIFOR se baseia nas legislações que versam sobre o assunto, estruturando-se em normas internas pautadas em preceitos éticos que indicam a conduta esperada dos colaboradores e gestores.

Os principais instrumentos e leis que orientam o sistema de integridade e *compliance* estão relacionados a seguir:

- Lei nº 12.527/2011 – Lei que regula o Acesso à informação;
- Lei nº 12.846/2013 - Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências;
- Lei nº 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD);
- Lei nº 14.133/2021 - Lei de Licitações e Contratos Administrativos;
- Decreto nº 15.326/2022, que instituiu o Programa de Integridade e Compliance do Poder Executivo do Município de Fortaleza;
- Instrução Normativa no 04/2022/CGM, que regulamento os procedimentos para implementação do Programa de Integridade no Município de Fortaleza;
- Lei nº 11.360/2023, que institui o Código de Ética, Conduta e Integridade da Administração Pública Municipal de Fortaleza.

Além desses instrumentos legislativos, o Programa de Integridade e *Compliance* da FAGIFOR se rege pelas normativas internas, que pautam a conduta ética esperada dos gestores e colaboradores, como também fornecedores e parceiros. São essas:

- Código de Conduta, Ética e Integridade;
- Manual de Correição (Instrumentos Disciplinares);
- Regulamento da Estrutura e da Organização Administrativa da Fundação de Apoio à Gestão Integrada em Saúde de Fortaleza (FAGIFOR).

Fortaleza, 11/07/2024.