

MINISTÉRIO DA SAÚDE
HOSPITAL FEDERAL DE IPANEMA

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Plano de Integridade 2021-2023



Brasília – DF
2021

MINISTÉRIO DA SAÚDE
HOSPITAL FEDERAL DE IPANEMA

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Plano de Integridade 2021-2023



Brasília – DF
2021

2021 Ministério da Saúde.



Esta obra é disponibilizada nos termos da Licença Creative Commons – Atribuição – Não Comercial – Compartilhamento pela mesma licença 4.0 Internacional. É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte. A coleção institucional do Ministério da Saúde pode ser acessada, na íntegra, na Biblioteca Virtual em Saúde do Ministério da Saúde: <http://bvsmis.saude.gov.br>.

Tiragem: 1ª edição – 2021 – 150 exemplares

Elaboração, distribuição e informações:

MINISTÉRIO DA SAÚDE
Secretaria de Atenção Especializada à Saúde
Departamento de Atenção Hospitalar, Domiciliar e de Urgências
SRTV 702, Via W 5 Norte, 3º andar do PO700
CEP: 70723-040 – Brasília/DF
Tel.: (61) 3315-6161
E-mail: dahu@saude.gov.br

HOSPITAL FEDERAL DE IPANEMA
Rua Antônio Parreiras, n.º 67-69 – Ipanema
22.411-020 – Rio de Janeiro/RJ

Organização e elaboração:

Rosilene Aparecida dos Santos
Cira Maria Sari

Colaboração:

Auta Cabral de Almeida Machado Borges Maia
Verônica Mandarin Rodrigues

Supervisão geral:

Rosilene Aparecida dos Santos
Cira Maria Sari

Organização:

Rosilene Aparecida dos Santos
Cira Maria Sari

Elaboração:

Rosilene Aparecida dos Santos
Cira Maria Sari

Editora responsável:

MINISTÉRIO DA SAÚDE
Secretaria-Executiva
Subsecretaria de Assuntos Administrativos
Coordenação-Geral de Documentação e Informação
Coordenação de Gestão Editorial
SIA, Trecho 4, lotes 540/610
CEP: 71200-040 – Brasília/DF
Tels.: (61) 3315-7790 / 3315-7794
Site: <http://editora.saude.gov.br>
E-mail: editora.ms@saude.gov.br

Equipe editorial:

Normalização: Valéria Gameleira da Mota
Revisão: Tamires Felipe Alcântara e Tatiane Souza
Capa, projeto gráfico e diagramação: Marcos Melquíades

Impresso no Brasil / Printed in Brazil

Ficha Catalográfica

Brasil. Ministério da Saúde.

Programa de Integridade : Plano de Integridade 2021-2023 / Ministério da Saúde, Hospital Federal de Ipanema. – Brasília : Ministério da Saúde, 2021.
80 p.: il.

ISBN 978-65-5993-120-0

1. Programas. 2. Plano. I. Hospital Federal de Ipanema. II. Título.

CDU 614.21

Catálogo na fonte – Coordenação-Geral de Documentação e Informação – Editora MS – OS 2021/0160

Título para indexação:

Ipanema Federal Hospital Integrity Program: Integrity Plan 2023-2021

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Organograma do Hospital Federal de Ipanema.....	13
Figura 2 – Organograma do Hospital Federal de Ipanema: Assessoria-Geral.....	14
Figura 3 – Modelo de Gestão da Integridade do Hospital Federal de Ipanema, Rio de Janeiro, 2020.....	18
Fluxograma 1 – Fluxo de tramitação dos processos éticos no Hospital Federal de Ipanema.....	30
Fluxograma 2 – Fluxo de prevenção de conflito de interesses e autorização para o exercício de atividade privada em novos vínculos* no Hospital Federal de Ipanema.....	32
Fluxograma 3 – Fluxo de prevenção de situações de nepotismo em nomeações para funções de confiança e cargos em comissão no Hospital Federal de Ipanema.....	33
Fluxograma 4 – Fluxo de prevenção de nepotismo em contratações e estágio no Hospital Federal de Ipanema.....	34
Fluxograma 5 – Fluxo de tratamento de denúncias de casos de conflito de interesses no Hospital Federal de Ipanema.....	34
Fluxograma 6 – Fluxo de tratamento de denúncias de casos de nepotismo no Hospital Federal de Ipanema.....	35
Fluxograma 7 – Fluxo de tratamento de denúncias no Hospital Federal de Ipanema.....	41
Fluxograma 8 – Fluxo de tratamento de recomendações via Sistema e-Aud no Hospital Federal de Ipanema, Rio de Janeiro, 2021.....	44
Quadro 1 – Cargos em comissão e funções gratificadas do Hospital Federal de Ipanema, Rio de Janeiro, 2021.....	16
Quadro 2 – Macroprocessos do Hospital Federal de Ipanema para fins de Gestão de Riscos, Rio de Janeiro, 2021.....	50
Quadro 3 – Riscos de integridade definidos pelo Cgir, Hospital Federal de Ipanema, Rio de Janeiro, 2021.....	51
Quadro 4 – Diretrizes para identificação, análise, avaliação, priorização, tratamento e monitoramento de riscos à integridade.....	52
Quadro 5 – Diretrizes de monitoramento do Programa de Integridade do Hospital Federal de Ipanema, Rio de Janeiro, 2021.....	53

Quadro 6 – Ações de monitoramento do Programa de Integridade, Hospital Federal de Ipanema, Rio de Janeiro, 2018.....	53
Quadro 7 – Ações do Programa de Integridade, período de 2021 a 2023, Hospital Federal de Ipanema – Eixo Gestão da Integridade.....	57
Quadro 8 – Ações do Programa de Integridade, período de 2021 a 2023, Hospital Federal de Ipanema – Eixo Gestão de Riscos.....	59
Quadro 9 – Ações do Programa de Integridade, período de 2021 a 2023, Hospital Federal de Ipanema – Eixo Verificação do Funcionamento de Controles Internos e Recomendação de Auditorias.....	61
Quadro 10 – Ações do Programa de Integridade, período de 2021 a 2023, Hospital Federal de Ipanema – Eixo Promoção da Ética e de Regras de Conduta para Servidores.....	62
Quadro 11 – Ações do Programa de Integridade, período de 2021 a 2023, Hospital Federal de Ipanema – Eixo Promoção da Transparência Ativa e do Acesso à Informação.....	63
Quadro 12 – Ações do Programa de Integridade, período de 2021 a 2023, Hospital Federal de Ipanema – Eixo Tratamento de Conflitos de Interesses e Nepotismo.....	64
Quadro 13 – Ações do Programa de Integridade, período de 2021 a 2023, Hospital Federal de Ipanema – Eixo Implementação de Procedimentos de Responsabilização.....	65
Quadro 14 – Ações do Programa de Integridade, período de 2021 a 2023, Hospital Federal de Ipanema – Eixo Tratamento de Denúncias.....	66
Quadro 15 – Mapeamento da situação das Unidades e Ações de Integridade do Hospital Federal de Ipanema, 2021.....	67
Quadro 16 – Medidas de Integridade do Hospital Federal de Ipanema, 2021.....	69

SUMÁRIO

	APRESENTAÇÃO	7
1	INTRODUÇÃO	9
2	HOSPITAL FEDERAL DE IPANEMA	11
2.1	Histórico	11
2.2	Finalidades e Competências	12
2.3	Missão, Valores e Resultados Sociais	12
2.4	Estrutura Organizacional	12
2.5	Serviços Ofertados e Capacidade Instalada	15
2.6	Quadro Funcional	16
3	PROGRAMA DE INTEGRIDADE DO HOSPITAL FEDERAL DE IPANEMA	17
3.1	Contextualização do Programa de Integridade	17
3.2	Modelo do Programa no HFI	17
3.3	Objetivos do Programa de Integridade	19
3.4	Abrangência	20
4	INSTÂNCIAS DE GESTÃO DA INTEGRIDADE NO HFI	21
4.1	Comitê de Gestão de Integridade e Riscos – Cgir	21
4.1.1	Competências do Cgir	22
4.2	Núcleo de Controle Interno – NCI	23
4.2.1	Competências do Núcleo de Controle Interno	24
4.2.1	Departamento Nacional de Auditoria do Sistema Único de Saúde – DenaSUS	25
4.3	Ouvidoria	25
4.4	Conselhos de Usuários	25
4.5	Conselho de Gestão Participativa	26
4.6	Disciplina Administrativa	27
4.6.1	Competências do Setor de Disciplina Administrativa – Sdam	27
5	PROCESSOS E FUNÇÕES DA GESTÃO DA INTEGRIDADE	29
5.1	Promoção da Ética e Regras de Conduta para Servidores	29
5.2	Tratamento de Conflitos de Interesse	30

5.2.1	Cargos e funções sujeitas à análise de conflitos de interesses no HFI.....	31
5.2.2	Autorização para o exercício de atividade privada.....	31
5.3	Nepotismo.....	32
5.4	Tratamento de Denúncias de Conflito de Interesses e Nepotismo.....	34
5.5	Tratamento de Denúncias.....	35
5.5.1	Canais de atendimento.....	36
5.5.2	Tratamento de denúncias.....	38
5.6	Verificação do Funcionamento de Controles Internos e do Cumprimento de Recomendações de Auditoria.....	42
5.6.1	Procedimentos de tratamento das recomendações da CGU via Sistema e-Aud.....	43
5.7	Promoção da Transparência Ativa e do Acesso à Informação.....	44
5.7.1	Da transparência ativa.....	44
5.7.2	Página eletrônica do HFI.....	45
5.7.3	Carta ao cidadão.....	45
5.7.4	Do acesso à informação.....	46
5.8	Implementação de Procedimentos de Responsabilização.....	47
5.8.1	Processos Administrativos Disciplinares – PADs.....	47
5.8.2	Processos Administrativos de Responsabilização – PARs.....	48
5.9	Gestão Participativa.....	48
6	INTERFACE ENTRE GESTÃO DA INTEGRIDADE E GESTÃO DE RISCOS.....	49
6.1	Gestão de Riscos para a Integridade.....	49
7	ESTRATÉGIAS DE MONITORAMENTO CONTÍNUO.....	53
8	CAPACITAÇÃO, INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO.....	55
8.1	Capacitação.....	55
8.2	Informação e Comunicação.....	55
9	AÇÕES PROPOSTAS, 2021-2023.....	57
10	STATUS DE IMPLEMENTAÇÃO DE MEDIDAS DE INTEGRIDADE.....	67
11	VIGÊNCIA.....	71
	REFERÊNCIAS.....	73
	BIBLIOGRAFIAS.....	75

APRESENTAÇÃO

No cumprimento de sua missão institucional, o Comitê de Gestão de Integridade e Riscos (Cgir), dando continuidade à implementação do Programa de Integridade, revisou e editou a segunda versão para o Plano de Integridade do Hospital Federal de Ipanema.

A primeira versão do Plano de Integridade do Hospital Federal de Ipanema (HFI) foi publicada no ano de 2018, em atendimento à Portaria n.º 1.089, de 25 de abril de 2018, da Controladoria-Geral da União (CGU), posteriormente substituída pela Portaria n.º 57, de 4 de janeiro de 2019. Nela, foram apresentadas as trajetórias da construção do Plano de Integridade e da implementação do Programa de Integridade no HFI, ainda de forma embrionária, com base nas etapas sugeridas pelo *Manual para Implementação de Programas de Integridade: orientações para o setor público*, publicado pela CGU.

Nesta segunda versão do Plano do HFI, a Gestão da Integridade é apresentada de uma forma mais estruturada dentro de um modelo de gestão, com instâncias, competências e processos de trabalhos mais definidos.

O **Programa de Integridade**, linha considerada estratégica no HFI, é definido pela Portaria CGU n.º 57/2019 como o “conjunto estruturado de medidas institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta”; enquanto o **Plano de Integridade** é o “documento, aprovado pela alta administração, que organiza as medidas de integridade a serem adotadas em determinado período de tempo, devendo ser revisado periodicamente”.

A Gestão da Integridade é um processo transversal, que permeia toda a atividade de prestação de serviços em saúde do HFI e outras atividades secundárias. De forma direta, a Gestão da Integridade compreende as atividades exercidas pelas seguintes instâncias: Comitê de Gestão de Integridade e Riscos, Núcleo de Controle Interno, Ouvidoria e as funções de ética e correição, que, embora não se constituam como um setor ou área dentro do HFI, são conduzidas pela área de Disciplina Administrativa. A Gestão da Integridade inclui, ainda, de forma periférica, o funcionamento do Conselho de Gestão Participativa, por constituir uma importante forma de controle social na fiscalização da implementação das políticas de saúde.

O Plano de Integridade do HFI, enquanto instrumento de execução do Programa de Integridade, tem como objetivos:

- Estabelecer, de forma clara, as instâncias que compõem a Integridade no âmbito do HFI, explicitando suas competências, seus processos de trabalho e suas formas de atuação no escopo da Gestão da Integridade.
- Estabelecer medidas de prevenção, mitigação e monitoramento para atos de fraudes, corrupção e desvios éticos e de conduta cometidos por agentes públicos que exerçam atividades ou se relacionem com o HFI.
- Estabelecer diretrizes e fluxos de trabalho que assegurem a integridade na prestação de serviços de saúde à população.
- Reunir as ações existentes e previstas sobre a Gestão da Integridade, de forma a permitir aos interessados acompanhar o trabalho do Comitê de Gestão de Integridade e Riscos, em conjunto com os demais setores e áreas da unidade.

Por fim, este Plano apresenta uma proposta de trabalho do Comitê de Gestão de Integridade e Riscos para o triênio de 2021 a 2023, na perspectiva de fortalecer a cultura de integridade no âmbito do HFI, contribuindo para entregar à sociedade um serviço de saúde público de qualidade.

1 INTRODUÇÃO

A exigência de uma Administração Pública íntegra e transparente é uma reivindicação da sociedade que vem se afirmando cada vez mais nos últimos tempos. O controle sobre as ações e sobre os resultados na consecução da finalidade pública das instituições do Estado torna-se assim prioritário, colaborando com o êxito no alcance dos objetivos para as quais foram criadas.

A integridade consiste em adjetivo primordial para qualificar a Administração Pública, expressa na ação de seus agentes, nos processos de trabalho, na relação com a sociedade e nos resultados de suas atividades. Assim, as instituições devem atuar firmemente para combater os atos de fraudes e corrupção, os desvios éticos e de conduta, desenvolvendo mecanismos de controle capazes de resguardar os princípios da Administração Pública, e garantir eficiência, eficácia e efetividade na produção de seus resultados.

Enquanto princípio da boa governança, a Integridade, de acordo com a Instrução Normativa Conjunta MP/CGU n.º 1, de 10 de maio de 2016, tem como base a honestidade e a objetividade, “elevando os padrões de decência e probidade na gestão dos recursos públicos e das atividades da organização, com reflexo tanto nos processos de tomada de decisão, quanto na qualidade de seus relatórios financeiros e de desempenho”, condição que confere legitimidade e confiabilidade às atividades da Administração Pública.

Em abril de 2018, o Ministério da Transparência e a Controladoria-Geral da União publicaram a Portaria n.º 1.089/2018, posteriormente substituída pela Portaria n.º 57/2019 (atual vigente), que regulamenta o artigo 20 do Decreto n.º 9.203, de 22 de novembro de 2017. A referida Portaria estabelece procedimentos para estruturação, execução e monitoramento de programas de integridade em órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. A regulamentação definiu diretrizes, etapas e prazos para que os órgãos federais criassem os seus próprios programas, com mecanismos para prevenir, detectar, remediar e punir fraudes e atos de corrupção, desvios éticos e de conduta. Os programas de integridade, com isso, passaram a ser obrigatórios.

É fundamental reafirmar o comprometimento e o apoio da alta direção das instituições, dos agentes públicos e da própria sociedade, para o desenvolvimento de uma cultura de integridade que prime pela ética, pelo respeito às leis, pela produção de resultados efetivos e pela valorização das políticas e ações voltadas para o fomento e a gestão da integridade.



2 HOSPITAL FEDERAL DE IPANEMA

2.1 Histórico

O Hospital Federal de Ipanema (HFI) é uma instituição pública vinculada ao Ministério da Saúde, destinado à prestação de serviço de saúde. Pertence à área programática 2-Sul, que engloba os bairros da Zona Sul da cidade do Rio de Janeiro, e está localizado à Rua Antônio Parreiras n.º 67/69, no bairro de Ipanema.

Fundado em 30 de outubro de 1955, o HFI foi o extinto Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Comerciários. Com sua vocação cirúrgica, desenvolveu e inaugurou novas técnicas cirúrgicas e esquemas terapêuticos, hoje, utilizados em todo o Brasil.

Em janeiro de 1967, após a unificação dos Institutos de Aposentadoria e Pensões, passou a ser denominado Hospital de Ipanema, órgão diretamente subordinado à Assistência Médica do Instituto Nacional de Assistência Médica (Inamps). Em 1978, com a criação do Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (Sinpas), ficou subordinado à Superintendência Regional do Inamps – RJ. As ações integradas de saúde, implantadas em 1983, fizeram com que o Hospital de Ipanema passasse a atender toda a população, independentemente de sua filiação à Previdência Social. Em 1988, com a criação do Sistema Único de Saúde (SUS), passou a ser Hospital Federal de Ipanema, subordinado diretamente ao Ministério da Saúde.

O HFI possui, em sua estrutura física, dois prédios. Um é a Unidade de Pacientes Internos (UPI), que tem oito andares, dos quais três estão destinados à internação de pacientes e dois andares comportam o Centro Cirúrgico. Esse prédio ainda abriga o Centro de Terapia Intensiva (CTI), nove leitos de quimioterapia, áreas administrativas e de apoio assistencial. O outro prédio, denominado Unidade de Pacientes Externos (UPE), é composto de nove andares e é destinado ao atendimento ambulatorial e a outras atividades de cunho administrativo.

Com perfil eminentemente cirúrgico, destina-se ao atendimento de pacientes a partir de 16 anos. O acesso aos serviços oferecidos pelo HFI dá-se majoritariamente por meio das vagas ofertadas às Centrais de Regulação do Sistema de Regulação (Sisreg) e do Sistema Estadual de Regulação (SER), após o atendimento nas Unidades Básicas de Saúde (UBS).

Em março de 2014, o HFI iniciou o Serviço de Oncologia, em atendimento a Portaria n.º 874, de 16 de maio de 2013, que institui a Política Nacional para Prevenção e Controle do Câncer na Rede de Atenção à Saúde (RAS). A criação da Oncologia nessa unidade teve como principal objetivo atender somente à demanda dos pacientes que sofreram intervenção cirúrgica por neoplasias realizadas pelas clínicas do HFI, considerando o volume de diagnósticos relacionados a tumores malignos.

2.2 Finalidades e Competências

Ao Hospital Federal de Ipanema, compete:

- I. Prestar serviços médicos-assistenciais aos pacientes que demandarem atendimento;
- II. Planejar, organizar, executar, dirigir, controlar e supervisionar planos, programas, projetos e atividades, relacionados à prevenção, ao diagnóstico e ao tratamento das diversas patologias atendidas pelo Hospital; e,
- III. Exercer atividades de formação, treinamento e aperfeiçoamento de recursos humanos, em todos os níveis, na área de saúde. (BRASIL, 2017).

2.3 Missão, Valores e Resultados Sociais

Missão: prestar atendimento médico de qualidade no âmbito hospitalar e ambulatorial aos pacientes acima de 16 anos em nível de assistência de média e alta complexidade nas diversas especialidades cirúrgicas e clínicas.

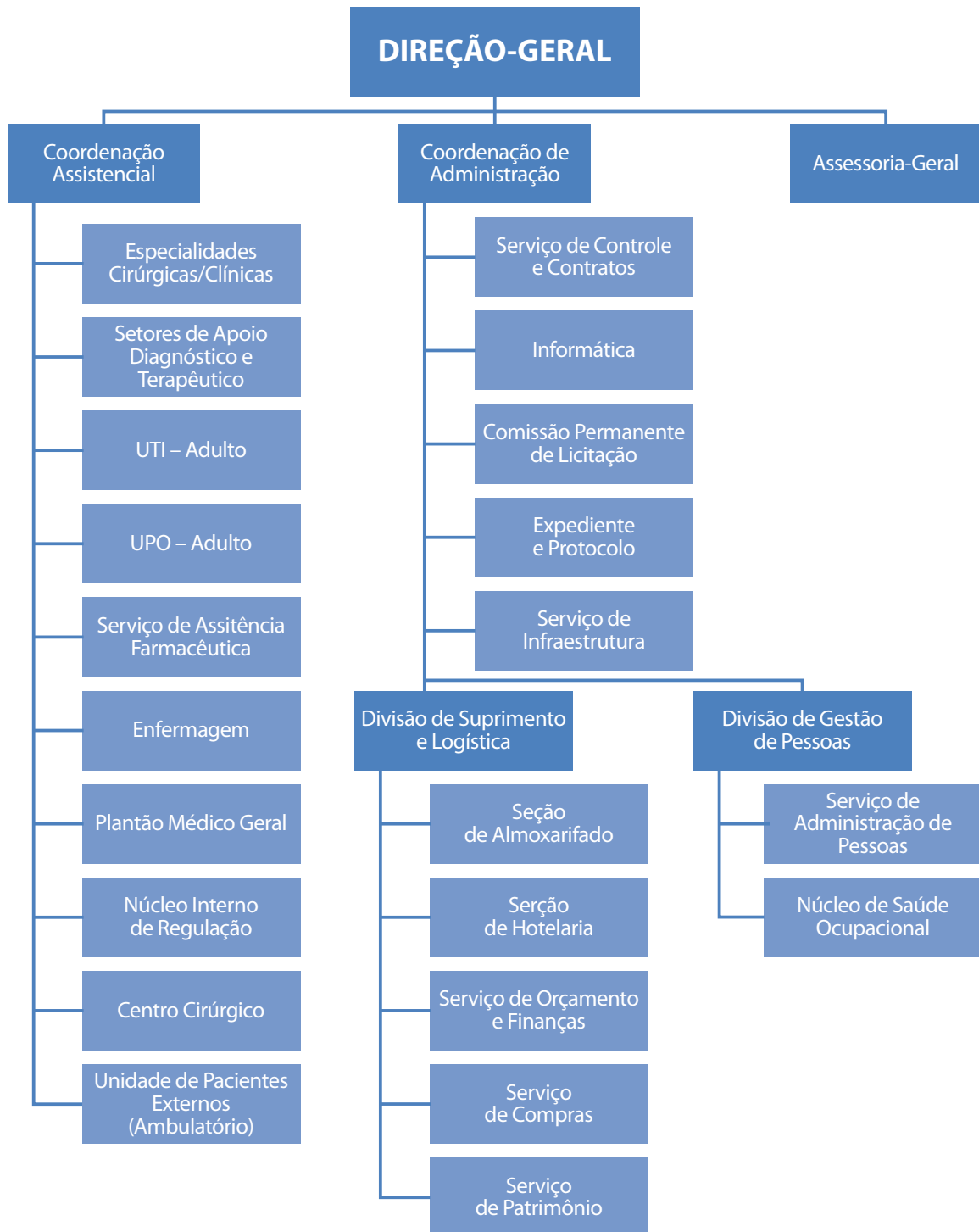
Valores: respeito, ética, responsabilidade com o paciente e familiares, compromisso com a qualidade da assistência, postura apta a novos conhecimentos e pesquisas.

Resultados Sociais: retorno do indivíduo às suas atividades laborais e sociais com menor tempo possível, a partir do reestabelecimento da sua saúde física e mental. (BRASIL, 2018).

2.4 Estrutura Organizacional

A Estrutura Organizacional do HFI está estabelecida de acordo com Regimento Interno e Organograma Básico do Ministério da Saúde (Portaria GM n.º 1.419 de 8 de junho de 2017), sendo composta por setores formais e áreas informais, apresentada no organograma abaixo. O organograma funcional do HFI encontra-se em revisão, tendo em vista a necessidade de padronização das nomenclaturas e subordinações hierárquicas das áreas informais. (BRASIL, 2018).

Figura 1 – Organograma do Hospital Federal de Ipanema



Fonte: Relatório de Gestão HFI/2018.

Figura 2 – Organograma do Hospital Federal de Ipanema: Assessoria-Geral

Fonte: Relatório de Gestão HFI/2017.

2.5 Serviços Ofertados e Capacidade Instalada

O HFI proporciona tratamento cirúrgico nas seguintes especialidades: cirurgia geral, ortopedia e traumatologia, urologia, ginecologia, coloproctologia, oftalmologia, otorrinolaringologia, cirurgia plástica, cirurgia vascular, neurocirurgia, cirurgia bucomaxilofacial e anestesiologia. Possui, ainda, medicina interna de elevado padrão técnico destinada a dar atendimento aos pacientes internados que necessitem de cuidados clínicos.

Dispõe de centro cirúrgico com dez salas de operação; Centro de Procedimentos Ambulatoriais (CPA) com duas salas localizadas na Unidade de Pacientes Externos; Central de Esterilização, responsável pela conservação do material; Unidade de Terapia Intensiva (UTI), que se destina a receber pacientes em fase agudas de tratamento; Unidade de Recuperação Pós-Anestésica, destinada a receber e assistir aos pacientes oriundos do centro cirúrgico. Tem um serviço de referência oftalmológica desenvolvido para tratamento de grande número de doenças oculares, em que, atualmente, são implantadas lentes e realizadas cirurgias de alta complexidade, incluindo o transplante de córneas. Possui também um serviço ambulatorial de referência para tratamento de doenças sexualmente transmissíveis (DSTs).

O HFI tem, em média, 133 leitos ativos. Conta com Serviços de Diagnóstico e Terapêutica, que compreendem o Serviço de Patologia Clínica, o Serviço de Radiodiagnóstico, o Serviço de Anatomia Patológica, o Setor de Fisioterapia e o Setor de Endoscopia Digestiva. Também tem o Serviço de Farmácia, responsável pela assistência farmacêutica aos pacientes internados ou atendidos no HFI; o Serviço de Enfermagem, composto por enfermeiros especializados, auxiliares de enfermagem e auxiliares operacionais de serviços diversos, submetidos a treinamento profissional por meio da educação continuada; o Serviço de Nutrição, que presta assistência nutricional ao paciente durante a permanência no hospital, além de orientações sobre as dietas especiais a serem seguidas após a alta; o Serviço Social, que orienta pacientes acerca de seus direitos e dá outras informações que forem solicitadas, além de providenciar outros recursos necessários para melhor assistir o paciente; a Comissão de Controle de Infecção Hospitalar; o Centro de Estudos e Aperfeiçoamento, que funciona no 7º andar da UPE, no qual são realizados cursos e eventos, jornadas científicas, rodas de conversas, treinamentos, entre outros, permitindo o desenvolvimento dos profissionais da unidade; e tem ainda uma biblioteca com um bom acervo de livros técnicos e de publicações científicas da área da saúde.

2.6 Quadro Funcional

No **Quadro 1**, estão disponibilizadas as informações relativas aos cargos em comissão e as funções gratificadas do HFI.

Quadro 1 – Cargos em comissão e funções gratificadas do Hospital Federal de Ipanema, Rio de Janeiro, 2021

Cargos em Comissão e Funções Gratificadas		Lotação		Descrição dos Cargos/ Funções
		Qtde. Autorizada	Qtde. Efetiva	
1	Cargos em Comissão			-
1.1	Cargos de Natureza Especial	-	-	-
1.2	Grupo Direção e Assessoramento Superior	03	03	Direção, Coord. Assistencial, Coord. de Administração.
1.2.1	Servidores de Carreira Vinculada ao Órgão	02	-	-
1.2.2	Servidores de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	-
1.2.3	Servidores de Outros Órgãos e Esferas	01	-	-
1.2.4	Sem Vínculos	-	-	-
1.2.5	Aposentados	-	-	-
2	Funções Gratificadas**	34	32	-
2.1	Servidores de Carreira Vinculada ao Órgão	-	32	-
2.2	Servidores de Carreira em Exercício Descentralizado	-	-	-
2.3	Servidores de Outros Órgãos e Esferas	-	-	-
3	Total de Servidores em Cargos em Comissão e em Função	37	35	-

Fonte: Divisão de Gestão de Pessoas do Hospital Federal de Ipanema (Digep/HFI) 2021.

**As funções gratificadas são: FG-01; FCT 02, 03, 06, 08, 12, 13, 14, 15 e FCPE 101.1, 101.2

As denominações dos cargos da FG são: Assistente I e Chefe.

As denominações dos cargos da FCT são: Analista em Gestão Hospitalar II e III, Assistente em Saúde II, Analista em Documentação e Informação, Auxiliar de Serviços em Saúde II, III, IV e V.

A denominação do cargo de FCPE é utilizada para Chefe.

3 PROGRAMA DE INTEGRIDADE DO HOSPITAL FEDERAL DE IPANEMA

3.1 Contextualização do Programa de Integridade

Na intenção de fortalecer o controle dos processos de trabalho e as questões relativas à integridade, a Direção-Geral do Hospital Federal de Ipanema, no ano de 2016, aderiu, por meio de assinatura de termo de adesão, ao Programa de Fomento à Integridade Pública (Profip), instituído pela Portaria n.º 784, de 28 de abril de 2016, da CGU. O Profip foi formalizado no HFI por meio da publicação da Portaria MS/HFI n.º 186, de 29 de setembro de 2017, que designou uma primeira Comissão. Essa iniciativa representou o pontapé inicial para as ações de Integridade na unidade, embora somente tenham sido deslançadas no ano de 2018, com a implantação do Programa de Integridade, tornado obrigatório para as instituições públicas federais.

A criação de instâncias essenciais à Gestão da Integridade constituiu o primeiro passo para a implementação do programa de integridade no HFI. Em 16 de julho de 2018, foram publicadas a Portaria MS/HFI n.º 151, que instituiu e designou a Comissão de Gestão da Integridade (CGI) como unidade responsável por elaborar a proposta de plano de integridade, acompanhar e monitorar o Programa de Integridade no âmbito do HFI; a Portaria MS/HFI n.º 153, que instituiu e designou o Comitê de Gestão de Risco; e a Portaria MS/HFI n.º 150, que instituiu e designou o Comitê de Governança.

No decorrer do ano de 2021, entra em vigor uma nova portaria em substituição à Portaria MS/HFI n.º 151/2018 e à Portaria n.º 153/2018, para reconfiguração, adequação das competências e designação de uma nova comissão que uniu a CGI e a Comissão de Gestão de Risco (CGR), passando a ser chamada de Comitê de Gestão de Integridade e Riscos (Cgir).

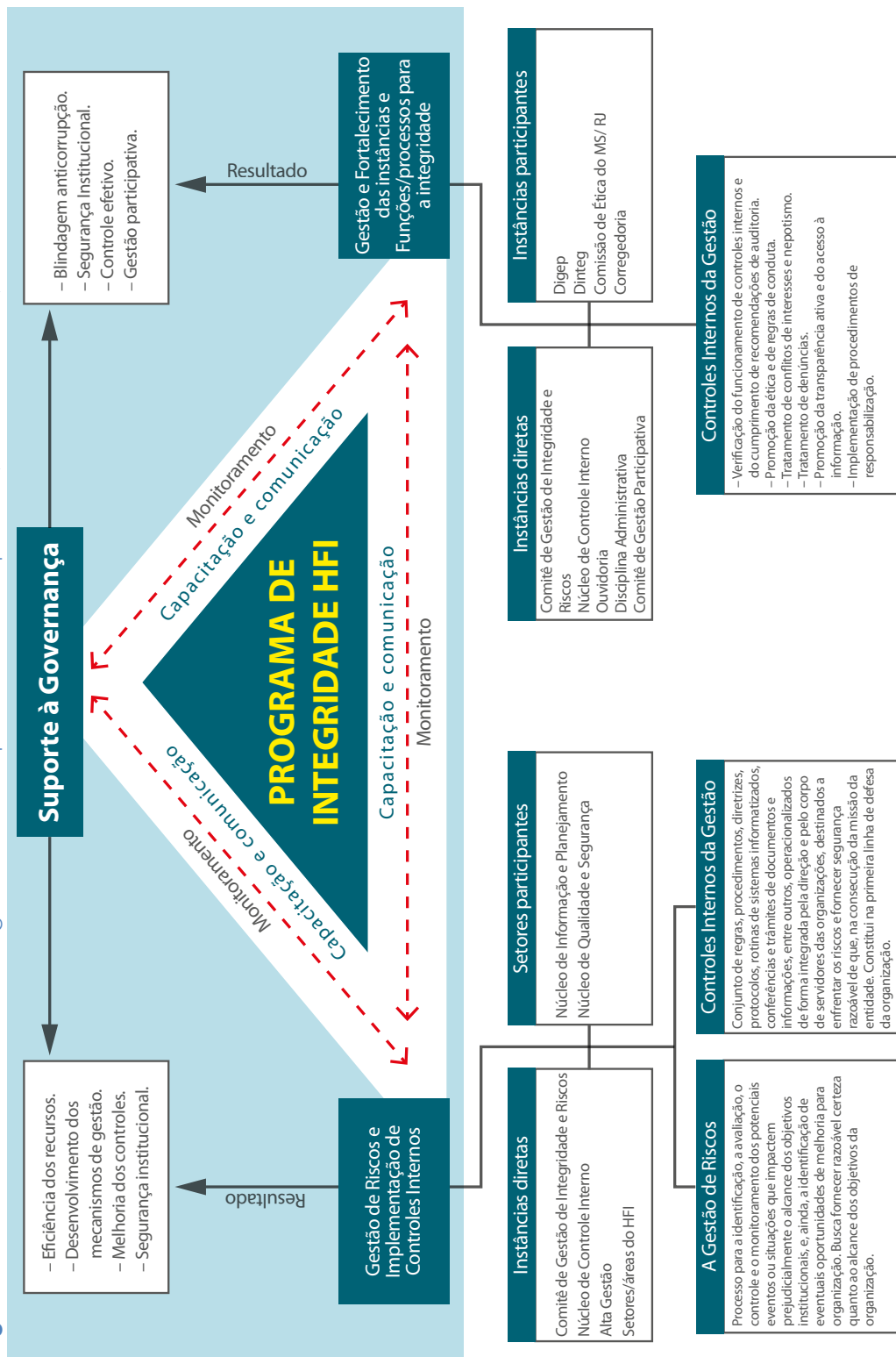
3.2 Modelo do Programa no HFI

Tendo em vista sua efetiva implementação, o Programa de Integridade do Hospital Federal de Ipanema constitui-se pelas seguintes dimensões:

- I. Estudo e melhorias do ambiente de gestão como suporte à governança.
- II. Gestão e fortalecimento das estruturas e medidas para a integridade.
- III. Gestão de Riscos.
- IV. Programa de capacitação, informação e comunicação.
- V. Monitoramento.

As dimensões supracitadas estão conformadas no modelo apresentado na Figura 3 a seguir:

Figura 3 – Modelo de Gestão da Integridade do Hospital Federal de Ipanema, Rio de Janeiro, 2020



Fonte: Elaborado pelo CGIR/HFI.

3.3 Objetivos do Programa de Integridade

De acordo com a Portaria CGU n.º 57/2019, o Programa de Integridade consiste em um “conjunto estruturado de medidas institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta”.

Para consolidar o Programa de Integridade, a referida Portaria enumera ações a serem implementadas pelas instituições, que compõem, em conjunto com outras medidas mais específicas, os objetivos a serem alcançados pelo Programa de Integridade no âmbito do HFI. São eles:

- Fomentar os padrões de ética e de conduta compatíveis com o exercício da função pública.
- Resguardar os princípios da Administração Pública no âmbito do HFI.
- Consolidar os mecanismos que dão transparência aos atos da Administração Pública no HFI e garantir o acesso à informação.
- Fortalecer os controles internos e implementar processos de auditorias.
- Implementar a Gestão de Riscos de forma efetiva.
- Estabelecer mecanismos para evitar que interesses privados se sobreponham ao interesse público em quaisquer situações.
- Propiciar correto tratamento às denúncias por meio da desobstrução e do fortalecimento dos canais de manifestação, do apoio aos processos de resolução e da proteção ao denunciante de boa-fé.
- Combater a impunidade e fortalecer os procedimentos de responsabilização dos agentes públicos e de empresas que se relacionem com o HFI, respeitando os princípios do devido processo legal, da ampla defesa e do contraditório e da presunção de inocência, cuidando em preservar a imagem do agente público e da instituição.
- Criar um ambiente de segurança institucional.
- Garantir a participação e o controle social na unidade, nas formas estabelecidas pela lei.
- Estabelecer, no âmbito organizacional, uma cultura de integridade.

3.4 Abrangência

O Programa de Integridade do HFI abrange todos os seus setores e áreas, envolve todos os agentes públicos que exerçam funções públicas na unidade, de forma direta ou indireta, inclui prestadores de serviços e fornecedores, empresas e estabelecimentos privados, órgãos e entidades públicos que se relacionem com o hospital, além dos usuários externos.

4 INSTÂNCIAS DE GESTÃO DA INTEGRIDADE NO HFI

Nesta seção, são apresentadas as instâncias e suas devidas competências sobre os processos que compõem a Gestão da Integridade no Hospital Federal de Ipanema, em cumprimento ao disposto na Portaria n.º 57/2019, da Controladoria-Geral da União. Essas instâncias são detentoras legítimas dos processos e das funções de integridade, descritos na referida Portaria como:

1. Promoção da ética e das regras de conduta para servidores.
2. Promoção da transparência ativa e do acesso à informação.
3. Tratamento de conflitos de interesse e nepotismo.
4. Tratamento de denúncias.
5. Verificação do funcionamento de controles internos e do cumprimento de recomendação de auditoria.
6. Implementação de procedimentos de responsabilização.

4.1 Comitê de Gestão de Integridade e Riscos – Cgir

Uma primeira Comissão de Gestão da Integridade para o Hospital Federal de Ipanema foi instituída e designada pela Portaria n.º 151, publicada no BSE n.º 29, de 16 de julho de 2018, alterada pela Portaria MS/HFI n.º 282, publicada em 17 de setembro de 2018.

Com a publicação de uma nova portaria, a Comissão de Gestão da Integridade reconfigura-se, agregando a CGI e o CGR em uma mesma estrutura, passando a ser designada Comitê de Gestão de Integridade e Riscos.

Estão, a cargo do Cgir, as ações de Gestão da Integridade baseadas nas seguintes normativas legais: Instrução Normativa Conjunta MP/CGU n.º 1, de 10 de maio de 2016; o Decreto n.º 9.203, de 22 de novembro de 2017, art. 19; e a Portaria n.º 57, de 4 de janeiro de 2019, da Controladoria-Geral da União.

4.1.1 Competências do Cgir

São competências do Comitê de Gestão de Integridade e Riscos, em matéria de Gestão da Integridade:

- I. Coordenar a elaboração e a revisão periódica do Plano de Integridade, com vistas à atualização e ao aperfeiçoamento do Programa de Integridade.
- II. Coordenar a implementação e a execução do Programa de Integridade, e exercer o seu monitoramento contínuo, visando ao seu aperfeiçoamento na promoção e na adoção de medidas e de ações institucionais destinadas à prevenção, à detecção, à punição e à remediação de fraudes, de atos de corrupção e de desvios éticos e de conduta.
- III. Mapear a situação das áreas relacionadas ao Programa de Integridade e propor ações para sua estruturação ou seu fortalecimento.
- IV. Disseminar informações sobre o Programa de Integridade no âmbito do HFI.
- V. Orientar os agentes públicos do Hospital Federal de Ipanema sobre temas atinentes ao Programa de Integridade.
- VI. Propor estratégias para expansão do Programa para fornecedores e terceiros que se relacionem com o HFI.
- VII. Promover outras ações relacionadas à Gestão da Integridade, em conjunto com as demais áreas do Hospital Federal de Ipanema.

São atribuições do Comitê de Gestão de Integridade e Riscos, no exercício de sua competência em matéria de Gestão da Integridade:

- I. Submeter à aprovação do diretor do Hospital Federal de Ipanema a proposta de Plano de Integridade.
- II. Planejar e executar ações de treinamento dos agentes públicos do HFI relacionadas ao Programa de Integridade.
- III. Identificar eventuais vulnerabilidades que favoreçam a quebra de integridade nos processos de trabalho do HFI, propondo, em conjunto com outros setores/ áreas, medidas para tratamento.
- IV. Propor ações para o aperfeiçoamento do Programa de Integridade do HFI.
- V. Elaborar os documentos decorrentes de deliberações, planejamentos, recomendações, propostas, relatorias e prestações de contas em matéria de sua competência.
- VI. Assessorar tecnicamente à Direção do Hospital Federal de Ipanema em questões pertinentes à Gestão da Integridade.

Compete ao Comitê de Gestão de Integridade e Riscos em matéria de Gestão de Riscos:

- I. Desenvolver e estabelecer a metodologia, as ferramentas e os instrumentos necessários para a implementação da Gestão de Riscos no âmbito do HFI.
- II. Coordenar a elaboração e a revisão periódica da Política de Gestão de Riscos do HFI.
- III. Submeter, para aprovação da Direção do HFI, a proposta de Política de Gestão de Riscos da unidade.
- IV. Estabelecer, em conjunto com a Direção do HFI, o apetite a risco da unidade, definindo os limites de exposição a riscos do Hospital Federal de Ipanema.
- V. Coordenar a implementação da Gestão de Riscos no HFI, oferecendo suporte técnico necessário aos setores/áreas da unidade para o desempenho efetivo do Gerenciamento dos Riscos.
- VI. Promover capacitação contínua dos agentes públicos e incentivar a adesão de boas práticas de gerenciamento de riscos.
- VII. Executar e supervisionar, em conjunto com os setores/áreas do HFI, o mapeamento, a avaliação e a análise dos riscos que possam comprometer o alcance dos objetivos e o cumprimento da finalidade pública do HFI.
- VIII. Emitir pareceres e recomendações sobre fragilidades nos processos organizacionais que possam impactar as atividades do HFI.
- IX. Acompanhar a implementação das medidas de controle propostas nos mapeamentos de risco
- X. Monitorar o desempenho da Gestão de Riscos no âmbito do HFI.
- XI. Prestar assessoria técnica à Direção do Hospital Federal de Ipanema em matéria de Gestão de Riscos.
- XII. Propor à Direção do HFI medidas para o aprimoramento do Sistema de Gestão de Riscos da unidade.

4.2 Núcleo de Controle Interno – NCI

O Núcleo de Controle Interno (NCI) do Hospital Federal de Ipanema foi criado no ano de 2017, instituído pela Portaria MS/HFI n.º 123, de 4 de julho de 2017, publicada em 17 de julho de 2017. O NCI é o setor responsável pelo controle institucional interno da organização, resguardando o cumprimento dos requisitos legais, o cumprimento das metas do plano plurianual e a avaliação dos resultados, o respeito aos princípios

da Administração Pública, o cumprimento da finalidade pública do HFI e o apoio aos órgãos de controle externo, em atendimento ao estabelecido na Lei n.º 10.180, de 6 de fevereiro de 2001.

Trata-se de um núcleo organizacional resultado do desdobramento do controle institucional interno do Poder Executivo Federal, devendo, portanto, seguir as mesmas diretrizes. O NCI, enquanto segunda linha de defesa da gestão, agrega as atividades de Controle Interno da Gestão e as atividades do Sistema de Controle Interno do Executivo Federal, entendidas aqui como atividades convergentes e suplementares. Estão a cargo do NCI o desenvolvimento e o monitoramento dos controles internos de gestão do hospital e a função de célula do Sistema de Controle Interno do Executivo Federal no hospital. Fica por conta do NCI a operacionalização do Sistema e-Aud.

4.2.1 Competências do Núcleo de Controle Interno

De acordo com a Portaria MS/HFI n.º 123, de 4 de julho de 2017, são competências do Núcleo de Controle Interno, no âmbito do Hospital Federal de Ipanema:

- I. Analisar as normas legais, as instruções normativas, os estatutos e os regimentos, no que se refere à legalidade e à legitimidade quanto à sua aplicação prática nos controles internos da gestão.
- II. Implementar, manter, monitorar e revisar os processos operados por todos os servidores e agentes públicos responsáveis pela condução de suas atividades e tarefas, por meio de ações que permitam a melhoria nos procedimentos, tendo por base a identificação e a avaliação, no intuito de mitigar a probabilidade de ocorrência dos riscos ou o seu impacto sobre os objetivos estabelecidos pela unidade e pelos órgãos públicos.
- III. Analisar, por amostragem, periodicamente, as informações contábeis, financeiras, contratuais (acompanhamento da execução), orçamentárias, administrativas e operacionais, utilizando todas as informações registradas em documentos e sistemas existentes, quanto à exatidão, à confiabilidade e à integridade, com o fim de aferir a eficácia, a eficiência, a efetividade, a economicidade e a excelência, no intuito de corrigir, tempestivamente, as deficiências dos controles internos da gestão, evitando o cometimento de erros, os desperdícios, os abusos, as práticas antieconômicas e as fraudes.
- IV. Primar pela observância aos preceitos estabelecidos na Lei n.º 9.784, de 29 de janeiro de 1999, no que tange aos processos administrativos.
- V. Manter atualizado o Plano Permanente de Providências (PPP), em atendimento à Instrução Normativa n.º 57, de 27 de agosto de 2008, do Tribunal de Contas da União (TCU).
- VI. Emitir relatórios sobre os resultados alcançados e seus efeitos.
- VII. Todas as atribuições do Núcleo de Controle Interno restringem-se às ações nesta Portaria estabelecidas, sem prejuízo das responsabilidades da Direção-Geral e dos gestores, na prática dos seus atos administrativos, nos seus respectivos âmbitos de atuação.

4.2.1 Departamento Nacional de Auditoria do Sistema Único de Saúde – DenaSUS

O DenaSUS, departamento vinculado à Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa (Sgep), é a unidade do Ministério da Saúde competente para realizar atividade de auditoria para verificar a adequação das ações e dos serviços públicos de saúde e a sua regularidade quanto aos aspectos técnico-científicos, contábeis, financeiros e patrimoniais da aplicação dos recursos do Sistema Único de Saúde (SUS). A atividade de controle exercida pelo DenaSUS, qual seja, a auditoria, somada às atividades de supervisão e de monitoramento próprias da gestão, representam o controle interno do SUS.

4.3 Ouvidoria

A Ouvidoria do Hospital Federal de Ipanema integra o Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal (SisOuv), instituído pelo Decreto n.º 9.492, de 5 de setembro de 2018, e constitui-se como importante mecanismo de participação social. Acolhe as manifestações dos cidadãos e atua como controle social, à medida que recebe, analisa, destina e dá retorno às demandas que chegam ao HFI.

As atividades desenvolvidas pela Ouvidoria também servem de apoio à melhoria da gestão e da assistência, contribuindo para que os serviços oferecidos estejam cada vez mais próximos das necessidades da população e atendam às suas expectativas.

A Ouvidoria recebe denúncias, elogios, informações, reclamações, solicitações e sugestões que chegam ao setor pelos mais diversos canais, como a plataforma Fala.Br, por contato telefônico, carta, correspondência oficial, e-mail ou manifestações presenciais. É importante ressaltar que a Ouvidoria, no âmbito do HFI, constitui o único canal de recebimento de denúncias na unidade.

As competências e as atividades de ouvidoria, bem como sua forma de estruturação e atuação, estão disciplinadas nos seguintes dispositivos legais: Lei n.º 13.460, de 26 de junho de 2017; Decreto n.º 9.094, de 17 de julho de 2017; Decreto n.º 9.492, de 5 de setembro de 2018; Lei n.º 13.608, de 10 de janeiro de 2018; Decreto n.º 10.153, de 3 de dezembro de 2019; Decreto n.º 10.228, de 5 de fevereiro de 2020; Portaria CGU n.º 581, de 9 de março de 2021; e em outras legislações pertinentes.

4.4 Conselhos de Usuários

A participação social no acompanhamento da prestação e da avaliação dos serviços públicos, por meio de conselhos de usuários, está consagrada na Lei n.º 13.460/2017, que

“dispõe sobre a participação, proteção e defesa dos direitos dos usuários dos serviços públicos da administração pública” (Capítulo V).

O Decreto n.º 9.492/2018 e o Decreto n.º 10.228/2020 regulamentam a Lei n.º 13.460 e delegam aos Conselhos de Usuários, cuja natureza é consultiva, as seguintes competências:

- I. acompanhar e participar da avaliação da qualidade e da efetividade da prestação dos serviços públicos;
- II. propor melhorias na prestação dos serviços públicos e contribuir para a definição de diretrizes para o adequado atendimento ao usuário; e
- III. acompanhar e auxiliar na avaliação da atuação das ouvidorias do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo federal.” (NR)

Cabem à Ouvidoria do Hospital Federal de Ipanema o desenvolvimento e o suporte ao funcionamento dos Conselhos de Usuários, conforme estabelecido no art. 24-E do Decreto n.º 10.128, de 22 de março de 2020. A obrigatoriedade e as formas de composição e atuação, bem como outras determinações sobre os conselhos de usuários, estão definidas na Lei n.º 13.460/2017, no Decreto n.º 9.492/2018 e no Decreto n.º 10.228/2020.

4.5 Conselho de Gestão Participativa

No âmbito do HFI, o Conselho de Gestão Participativa constitui outro importante mecanismo de participação e controle social, criado pela Portaria MS n.º 1.270, art.11, de 5 de agosto de 2005. Tem representação tripartite, devendo ser composto de um terço de representantes da direção, um terço de representantes do usuário e um terço de representantes de profissionais, incluindo, nessa categoria, todas as formas de vínculos empregatícios (servidores, contratados, terceirizados, outros). O dirigente-geral da unidade é membro nato do Conselho, já os representantes do usuário são eleitos pelo Conselho Distrital de Saúde da respectiva área programática, enquanto os representantes dos funcionários são eleitos, por maioria simples, pelos profissionais que atuam no hospital, devendo ser a chapa composta por 80% de funcionários da área assistencial e 20% de administrativos.

O Conselho de Gestão Participativa tem como objetivos instituídos por essa Portaria:

- I. Implementar a gestão participativa no âmbito da gestão hospitalar.
- II. Participar do acompanhamento da gestão, garantindo que ele seja compatível ao papel e às responsabilidades da unidade hospitalar, no contexto do sistema local, regional, estadual ou nacional de saúde, de acordo com os planos de saúde, os pactos efetuados pelas Comissões Intergestores e as proposições emanadas pelas respectivas Conferências e Conselhos de Saúde.

- III. Monitorar a implementação das políticas e diretrizes estabelecidas e o desenvolvimento das atividades da unidade.
- IV. Acompanhar a execução das prioridades e das metas estabelecidas no planejamento, por meio de relatórios de atividades, de produção e de desempenho da unidade hospitalar.

4.6 Disciplina Administrativa

O Setor de Disciplina Administrativa no HFI responde pelo encaminhamento dos processos administrativos disciplinares e éticos da unidade, articulando, junto à Corregedoria do Ministério da Saúde e, futuramente, com a Comissão de Ética Pública da Superintendência Estadual do Ministério da Saúde no Rio de Janeiro (Sems/RJ), as ações pertinentes às matérias que envolvam infrações no campo ético e da legalidade, respeitando os limites dispostos na legislação no que tange aos ritos processuais. O Setor de Disciplina Administrativa foi instituído pela Portaria HI nº. 8, de 28 de janeiro de 2009, publicada no BSE n.º 11, de 16 de março de 2009.

4.6.1 Competências do Setor de Disciplina Administrativa – Sdam

São competências do Setor de Disciplina Administrativa no âmbito do Hospital Federal de Ipanema:

- I. Organizar, orientar e controlar as atividades do Serviço de Disciplina Administrativa (Sdam), providenciando a instrução dos Procedimentos Administrativos Disciplinares, na abrangência e nos termos da legislação vigente, sugerindo os servidores que comporão as Comissões e encaminhando os processos à Direção-Geral para a formalização das portarias.
- II. Providenciar o parecer técnico final dos processos, assessorando a autoridade quanto às penas a serem aplicadas, e providenciar a minuta de publicação do encerramento do processo.
- III. Promover a capacitação permanente da equipe de pessoal do Serviço de Disciplina Administrativa.
- IV. Acompanhar e fiscalizar as atividades de concessão de direitos, vantagens e benefícios e a aplicação do Regime Disciplina aos Servidores do Hospital de Ipanema.
- V. Orientar os servidores sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos, no que couber.
- VI. O setor está subordinado à Coordenação de Administração e aos Recursos Humanos.



5 PROCESSOS E FUNÇÕES DA GESTÃO DA INTEGRIDADE

A articulação dos processos e das funções de integridade descritos nesta seção são de competência do Comitê de Gestão de Integridade e Riscos, conforme estabelecido pela Portaria CGU n.º 57/2019, no art. 6º. A Gestão Participativa foi agregada às funções de integridade, tendo em vista ser uma prerrogativa legal, bem como a necessidade de se fortalecer o controle social e a fiscalização popular em apoio às boas práticas de gestão, favorecendo o exercício do princípio de *accountability* exposto na Instrução Normativa PM/CGU n.º 1/2016.

5.1 Promoção da Ética e Regras de Conduta para Servidores

De acordo com o Decreto n.º 1.171, de 22 de junho de 1994, a “dignidade, o decoro, o zelo, a eficácia e a consciência dos princípios morais são primados maiores que devem nortear o servidor público”, e o “servidor público não poderá jamais desprezar o elemento ético de sua conduta”. Destaca que, ao servidor público, cabe obrigatoriamente decidir entre o honesto e o desonesto.

Assim, faz-se pertinente desenvolver mecanismos que sirvam a esses primados, de forma a sustentar a conduta ética e a rememorar aos servidores públicos a estreita ligação entre sua conduta e os atos administrativos por ele executados, como expresso no Decreto n.º 1.171/1994, Capítulo I, Seção I, inciso III:

a moralidade da Administração Pública não se limita à distinção entre o bem e o mal, devendo ser acrescida da ideia de que o fim é sempre o bem comum. O equilíbrio entre a legalidade e a finalidade, na conduta do servidor público, é que poderá consolidar a moralidade do ato administrativo.

As principais normativas que regem as questões da ética dos servidores públicos federais estão estabelecidas nos seguintes dispositivos legais:

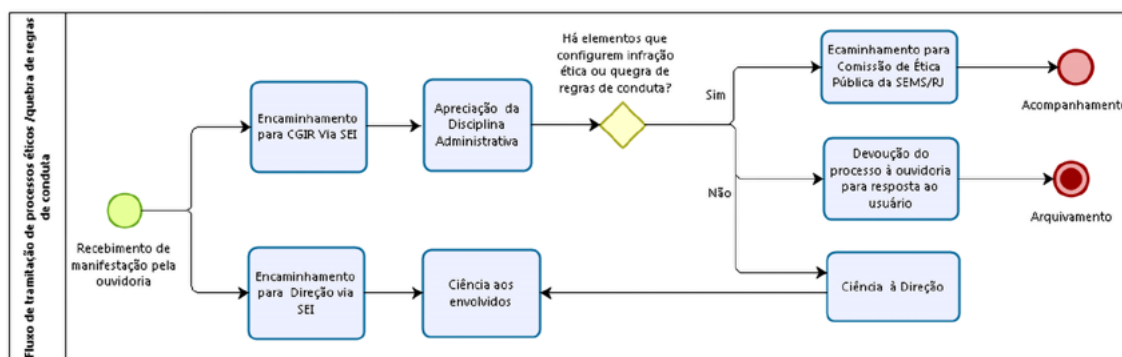
- Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro 1990
- Decreto n.º 1.171, de 22 de junho de 1997.
- Decreto n.º 6.029, de 1º de fevereiro de 2007.
- Resolução n.º 10, de 29 de setembro de 2008, da Comissão de Ética Pública.
- Manual de Conduta do Agente Público Civil do Poder Executivo Federal, de 2020.

A Comissão de Ética é uma importante instância da Administração Pública, pois tem a finalidade de difundir valores éticos e deve zelar pelo cumprimento do Código

de Ética do Servidor Público Federal, assim como dirimir as questões que envolvem sua conduta ética no exercício da atividade pública. Objetiva, ainda, orientar, supervisionar e atuar como instância consultiva a dirigentes e servidores.

Por se tratar de unidade descentralizada, o Hospital Federal de Ipanema se vincula à Comissão de Ética do Ministério da Saúde no estado do Rio de Janeiro. Em atenção ao pedido feito pelo CGIR/HFI ao Gabinete do Excelentíssimo Sr. ministro de Estado da Saúde, foi autorizada, no ano de 2020, a criação de uma Comissão de Ética no estado do Rio de Janeiro com a função conduzir de forma autônoma, no âmbito dos Hospitais Federais e Institutos, as questões éticas. Em 15 de abril de 2021 foi publicada a portaria GM/MS n.º 710, que instituiu a referida comissão, e em 24 de agosto de 2021 a portaria GM/MS n.º 2.106, que designou seus membros. Em solenidade pública no dia 9/12/2021 foi dada a posse aos membros titulares e suplentes. O fluxo da tramitação de processos éticos, em âmbito interno, no Hospital Federal de Ipanema está descrito no **fluxograma 1**, a seguir.

Fluxograma 1 – Fluxo de tramitação dos processos éticos no Hospital Federal de Ipanema



Fonte: Elaborado pelo Comitê de Gestão de Integridade e Riscos HFI, Rio de Janeiro, 2021.

5.2 Tratamento de Conflitos de Interesse

Com o advento do Programa de Integridade, foram planejadas, pelo Comitê de Gestão de Integridade e Riscos, as ações de tratamento de conflito de interesses e de combate ao nepotismo no âmbito do Hospital Federal de Ipanema, em resposta ao disposto na Lei n.º 12.813, de 16 de maio de 2013; no Decreto n.º 7.203, de 4 de junho de 2010; e na Portaria Interministerial n.º 333, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão e do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União, de 19 de setembro de 2013.

Está a cargo do Cgir, da Divisão de Gestão de Pessoas (Digep) e da área de Disciplina Administrativa, que trabalham em conjunto, as ações para a prevenção, a identificação e o tratamento de situações que se configurem como conflito de interesse e/ou nepotismo no âmbito do HFI.

A Lei n.º 12.813/2013, art. 3º, define o conflito de interesses como 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”. Vale ressaltar que a existência do conflito de interesses “Independente da existência de lesão ao patrimônio público, bem como de recebimento de qualquer vantagem ou ganho pelo agente público ou por terceiro” (CGU). A referida Lei ainda define a informação privilegiada como “a que diz respeito a assuntos sigilosos ou aquela relevante ao processo de decisão no âmbito do Poder Executivo federal que tenha repercussão econômica ou financeira e que não seja de amplo conhecimento público”.

5.2.1 Cargos e funções sujeitas à análise de conflitos de interesses no HFI

Sem excluir outras formas de combate, estarão sujeitos à análise preventiva de conflitos de interesses os ocupantes dos seguintes cargos e funções, no âmbito do HFI:

- Diretor
- Coordenador de Administração
- Coordenador médico assistencial
- Chefes de serviços
- Fiscais de contratos
- Solicitantes de compras
- Membros da Comissão de Licitação
- Membros da Comissão de Padronização e Pareceres Técnicos
- Secretários do Gabinete
- Secretários das coordenações
- Secretários de chefias administrativas e assistenciais

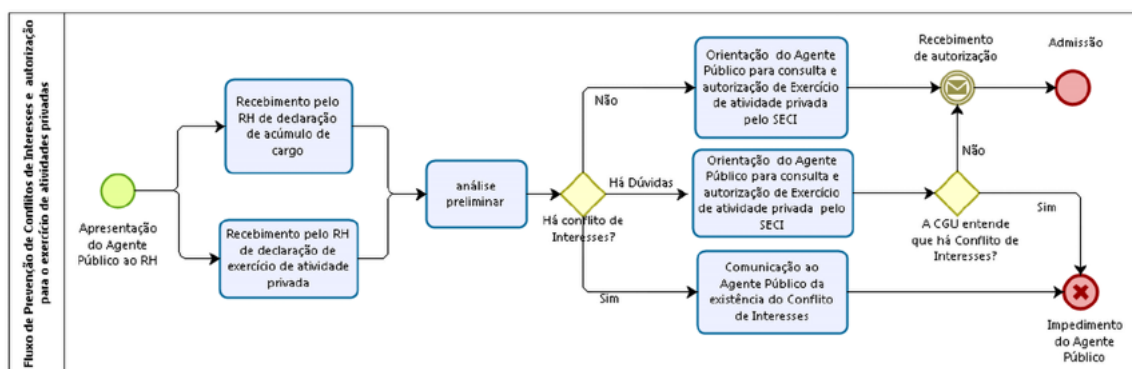
5.2.2 Autorização para o exercício de atividade privada

Todos os agentes públicos que atuem no âmbito do HFI estarão sujeitos à autorização para o exercício de atividade privada, quando exercê-las, a fim de se evitar possíveis situações de conflito de interesses.

Sobre essa matéria, o Hospital Federal de Ipanema utiliza o Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflito de Interesses (SeCI) como ferramenta para consulta de agentes públicos, estando a administração do sistema sob a responsabilidade da Digep, com a possibilidade de inclusão, exclusão e consulta de situações.

A Digep é o setor responsável por fazer as análises imprescindíveis sobre o vínculo de servidores, estagiários, ocupantes de emprego público, cargos de confiança e funções de livre nomeação e livre exoneração, a fim de se evitar situações ilícitas. Essas análises dizem respeito à acumulação de cargos, à compatibilidade de horários e de carga horária, a situações de nepotismo, e, com a adoção do SeCI, à análise de conflito de interesses, cujo fluxo está apresentado no **Fluxograma 2**.

Fluxograma 2 – Fluxo de prevenção de conflito de interesses e autorização para o exercício de atividade privada em novos vínculos* no Hospital Federal de Ipanema



Fonte: Elaborado pelo Comitê de Gestão de Integridade e Riscos HFI, Rio de Janeiro, 2021.

* Define-se, aqui, o novo vínculo como sendo a relação direta entre o agente público e o HFI para prestação de serviços, com caráter empregatício ou estágio remunerado, após a adoção do SeCI.

Excetua-se desse processo o exercício de atividade do magistério, regulamentada por legislação própria. No que se refere ao conflito de interesses, essa atividade dispensa consulta e pedido de autorização, conforme o art. 6º da Orientação Normativa (ON) n.º 2, de 9 de setembro de 2014, da CGU, devendo, entretanto, ser observado o disposto, nessa ON e em outras normativas, a respeito da regulamentação acerca da atividade do magistério.

5.3 Nepotismo

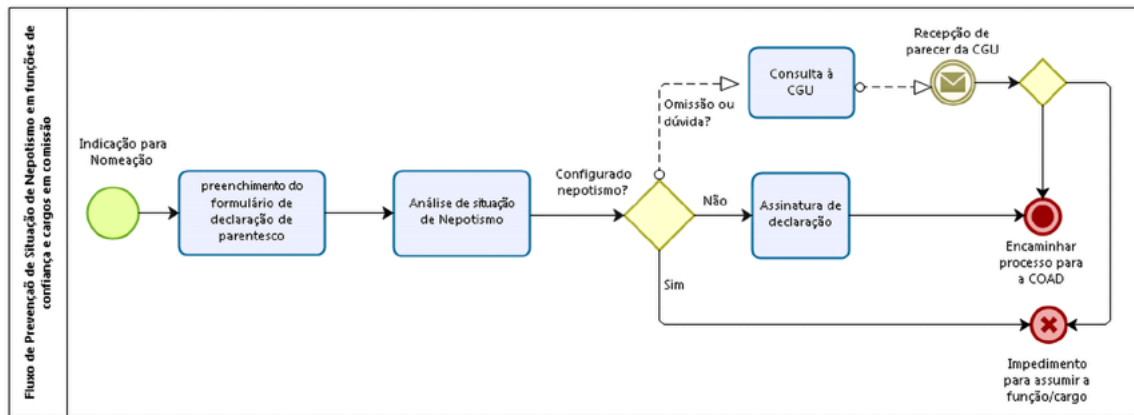
No que se refere às situações de nepotismo, é observado o disposto no Decreto n.º 7.203, de 4 de junho de 2010. Aplica-se à admissão para ocupantes de cargo em comissão, função de confiança, prestação direta de serviços para atendimento de

necessidade temporária de excepcional interesse público e estagiários, sem que a admissão tenha sido precedida de processo seletivo.

Casos omissos que suscitem dúvidas sobre nepotismo, de acordo com o art. 8º do referido Decreto, serão dirimidos pela CGU.

O **Fluxograma 3** estabelece o fluxo de prevenção de nepotismo em caso de nomeações para funções de confiança e cargos em comissão no HFI. É utilizado um formulário de verificação de nepotismo, encaminhado juntamente à indicação de nomeação.

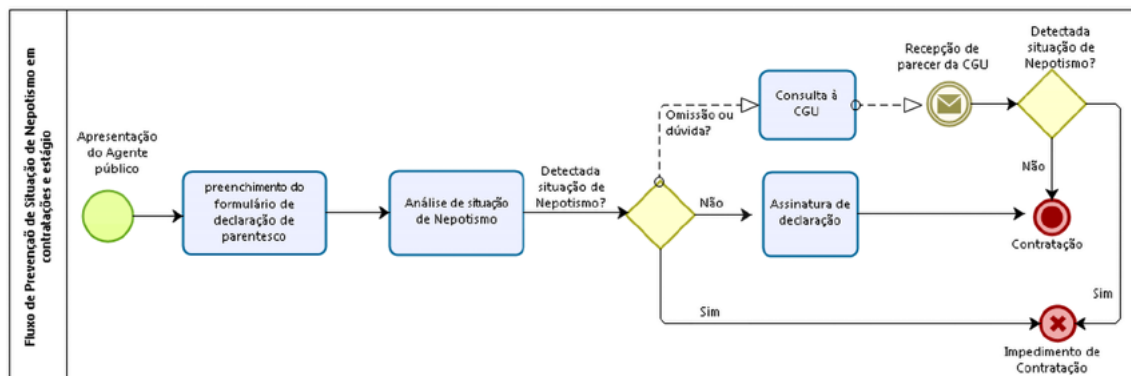
Fluxograma 3 – Fluxo de prevenção de situações de nepotismo em nomeações para funções de confiança e cargos em comissão no Hospital Federal de Ipanema



Fonte: Elaborado pelo Comitê de Gestão de Integridade e Riscos HFI, Rio de Janeiro, 2021.

Acerca da prevenção de nepotismo em novos vínculos, é aplicado o formulário de declaração de parentesco ao agente público que fará prestação direta de serviços para atendimento de necessidade temporária de excepcional interesse público e aos estagiários, conforme demonstra o **Fluxograma 4**.

Fluxograma 4 – Fluxo de prevenção de nepotismo em contratações e estágio no Hospital Federal de Ipanema

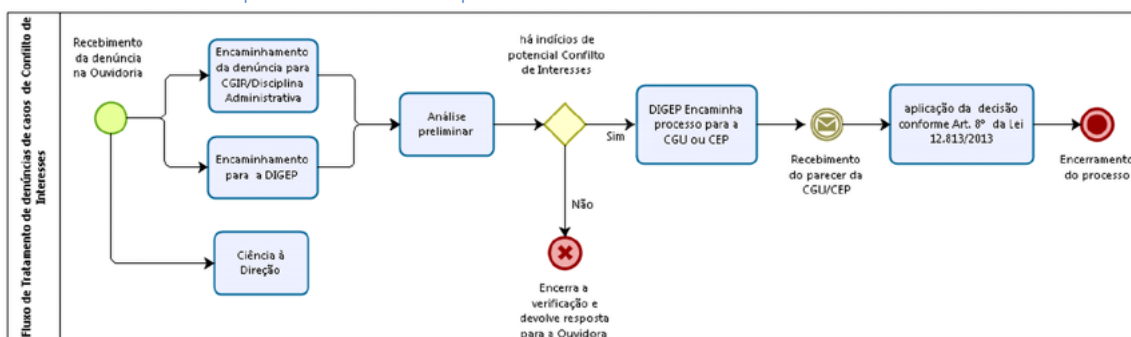


Fonte: Elaborado pelo Comitê de Gestão de Integridade e Riscos HFI, Rio de Janeiro, 2021.

5.4 Tratamento de Denúncias de Conflito de Interesses e Nepotismo

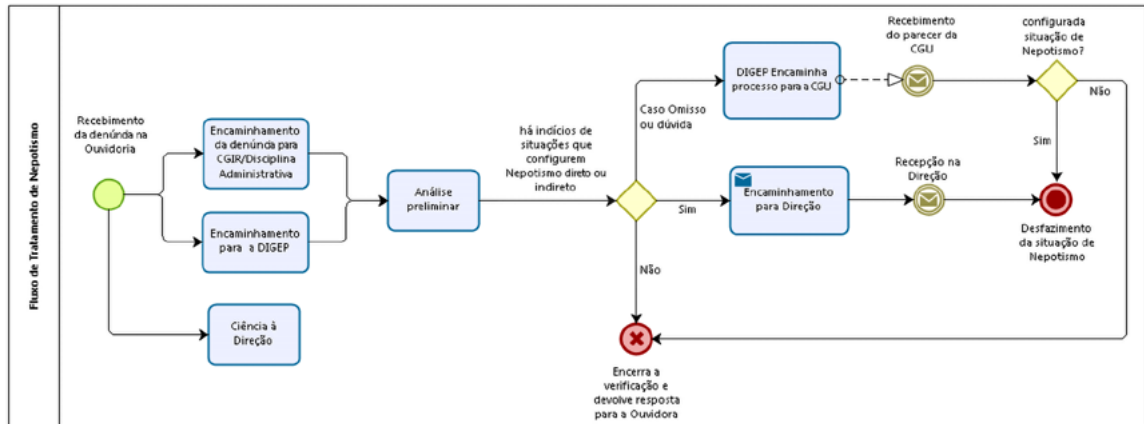
No tratamento de denúncias sobre conflito de interesses e nepotismo, devem ser adotados os Fluxogramas 5 e 6, respectivamente, conforme a Lei n.º 12.813/2013, e o Decreto n.º 7.203/2010, podendo ocorrer verificação ativa ou passiva para detectar se as denúncias são factíveis. A verificação ativa ocorre quando a denúncia é contra ocupante de cargo com competência ou influência direta em contratações, nomeações ou designações. A verificação passiva ocorre quando a denúncia é feita contra o contratado, o nomeado ou o designado.

Fluxograma 5 – Fluxo de tratamento de denúncias de casos de conflito de interesses no Hospital Federal de Ipanema



Fonte: Elaborado pelo Comitê de Gestão de Integridade e Riscos HFI, Rio de Janeiro, 2021.

Fluxograma 6 – Fluxo de tratamento de denúncias de casos de nepotismo no Hospital Federal de Ipanema



Fonte: Elaborado pelo Comitê de Gestão de Integridade e Riscos HFI, Rio de Janeiro, 2021.

5.5 Tratamento de Denúncias

O Decreto n.º 9.492/2018 define denúncia como o “ato que indica a prática de irregularidades ou de ilícitos cuja solução dependa da atuação dos órgãos apuratórios competentes”. Trata-se de denúncia passível de apuração quando, na análise preliminar da manifestação, havendo a existência de requisitos mínimos de autoria, materialidade e relevância, puder resultar em processo administrativo.

O Hospital Federal de Ipanema disponibiliza os mecanismos de tratamento de denúncias que integram as estruturas institucionais formais estabelecidas pela Administração Pública.

Conforme a Portaria GCU n.º 581/2021, em âmbito interno, a Ouvidoria é o canal exclusivo para recebimento de denúncias. É importante ressaltar que podem fazer uso da Ouvidoria do HFI para manifestações, tanto os usuários externos quanto os agentes públicos que atuem no próprio Hospital, conforme descrito no art. 6º, parágrafo XVII da Portaria supracitada.

A Ouvidoria, de acordo com suas competências, adotará as ações pertinentes ao correto tratamento da denúncia, desde o recebimento, respeitando as formas estabelecidas nos dispositivos legais. Serão adotadas medidas necessárias à salvaguarda da identidade do denunciante e à proteção das informações nos termos o art. 4º do Decreto n.º 10.153, de 3 de dezembro de 2019, que “dispõe sobre a salvaguarda de proteção à identidade dos denunciadores de ilícitos de irregularidades praticados contra a Administração Pública Federal direta e indireta (...)”.

O tratamento de denúncias obedece aos dispositivos legais estabelecidos na Lei n.º 13.460/2017; e no Decreto n.º 9.492/ 2018, que a regulamenta; na Portaria n.º 581/2021, da Controladoria-Geral da União; e em outras normativas legais que se façam pertinentes.

5.5.1 Canais de atendimento

Os canais de atendimento são os meios de comunicação utilizados pelas ouvidorias, por meio dos quais os usuários ou os agentes públicos acessam a Administração Pública para expor manifestações diversas. De acordo com o inciso V, parágrafo 2º, da Lei n.º 13.460/2017, as manifestações podem se configurar como reclamações, sugestões, elogios, denúncias, entre outros, cujo objeto seja a prestação de serviços públicos e a conduta de agentes públicos na prestação e na fiscalização desses serviços.

São canais de atendimento que podem ser utilizados pelos usuários e agentes públicos: carta, site, correio eletrônico (e-mail), formulário web, presencial e telefone. Os canais de atendimento podem ser acessados por usuários e agentes públicos na Ouvidoria do Hospital Federal de Ipanema, junto à Ouvidoria-Geral do SUS, ou em outros órgãos legítimos para recebimentos de manifestações. A denúncia, enquanto tipologia de manifestações, tem aberto à utilização da população todos os canais de atendimento para seu acolhimento.

A seguir, são descritos todos os canais que se constituem como instâncias para acolhimento de manifestações, entre elas denúncias, que poderão ser acessados por usuários e agentes públicos no âmbito do Hospital Federal de Ipanema diretamente ligados ao Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal.

5.5.1.1 *Ouvidoria do Hospital Federal de Ipanema*

As unidades de ouvidoria são unidades administrativas responsáveis pelo acompanhamento e pelo tratamento das manifestações dos usuários de serviços público prestados pelos órgãos e pelas entidades da Administração Pública. As formas de atendimento que os cidadãos podem utilizar para acesso à Ouvidoria do HFI são: presencial, carta, telefone e e-mail.

A Ouvidoria física do HFI está instalada no 3º andar da Unidade de Pacientes Internos (UPI). Tem horário de funcionamento de segunda-feira a sexta-feira, das 7h às 16h. Ela faz o acolhimento das manifestações, analisa, trata, dá o devido encaminhamento, monitora e faz a devolução de respostas aos manifestantes.

- ✓ Telefone: (21) 3111-2368
- ✓ Endereço: Rua Antônio Parreiras n.º 67/69, 3º andar, Unidade de Pacientes Internos (UPI), Ipanema. CEP: 22411-020 – Rio de Janeiro/RJ.
- ✓ E-mail: ouvidoriahi@hgi.rj.saude.gov.br

5.5.1.2 Fala.Br

As manifestações, incluindo a tipologia denúncias, também podem ser feitas por meio da utilização da Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação, Fala.BR, em que podem, inclusive, serem feitas denúncias relacionadas ao descumprimento da Lei de Acesso à Informação (Lei n.º 12.527, de 18 de novembro de 2011).

O acesso à Plataforma deve ser feito pelo link: <https://sistema.ouvidorias.gov.br/publico/Manifestacao/SelecionarTipoManifestacao.aspx?ReturnUrl=%2f>.

5.5.1.3 Ouvidoria-Geral do SUS

O cidadão também poderá entrar em contato com a Ouvidoria-Geral do SUS para registrar sua manifestação por meio dos seguintes canais:

- Internet: formulário web
- Telefone: 136 (ligação gratuita)
- Cartas e atendimento presencial
- Chat

5.5.1.3.1 Telefone – Disque-Saúde 136 (ligação gratuita)

Este canal funciona 24 horas, de segunda-feira a sexta-feira, das 8h às 20h, e aos sábados, das 8h às 18h. Nele, o cidadão expõe sua manifestação ao teleatendente. Fora desses horários, as informações são disponibilizadas pela Unidade de Resposta Audível (URA), com informações gravadas.

5.5.1.3.2 Via formulário web

Link Fale Conosco, no Portal Saúde, onde consta o formulário web: <http://portalms.saude.gov.br/fale-conosco>.

5.5.1.3.3 Ouvidoria-Geral do SUS – OUVSUS

Os usuários podem registrar suas manifestações por meio de cartas e atendimento presencial nesta Ouvidoria, que se situa no endereço: SRTVN, Quadra 701, via W5 Norte, lote D, Edifício PO 700, 4º andar. CEP: 70.719-040 – Brasília/DF.

5.5.1.3.4 Registro da manifestação em outros órgãos

Outros e quaisquer canais disponibilizados pela Administração Pública podem ser utilizados pelo usuário do HFI para fazer sua manifestação, sem prejuízos dos demais; por isso, é importante ressaltar que os canais aqui relacionados não esgotam os meios de utilização possíveis para manifestações e denúncias. Estas podem ser encaminhadas por meio de telefonemas, cartas, correspondência eletrônicas, presencialmente etc., para outros órgãos, como as ouvidorias da Secretaria Estadual e Municipal de Saúde, do Ministério Público, entre outros com competência para acolher manifestações.

5.5.2 Tratamento de denúncias

A Ouvidoria é o único canal de entrada para toda e qualquer manifestação de usuários e agentes públicos no Hospital Federal de Ipanema. A ela devem ser encaminhadas as demandas para que seja dada a devida destinação, considerando que o papel da ouvidoria é atuar como instância de participação e controle social da Administração Pública, sendo a unidade institucional capaz de captar, tratar e dar destino às demandas dos cidadãos na qualidade de usuário externo, ou agente público, bem como fornecer respostas tempestivas a essas demandas.

As etapas pelas quais percorrem as manifestações/denúncias estão estabelecidas no art. 12 da Portaria CGU n.º 581/2021, descritas a seguir:

1. **Recebimento da manifestação:** a Ouvidoria recebe as manifestações internas e externas pelos diversos canais e meios disponíveis à população. O trabalho a ser desempenhado pela equipe da Ouvidoria não deve ser confundido com o das áreas de apuração. Cabe à Ouvidoria coletar a maior quantidade possível de elementos de convicção para que seja formado juízo quanto à aptidão em caso de denúncia, para apuração, se houver indícios de irregularidades.
2. **Registro da manifestação na Plataforma Fala.Br ou em sistema a ela integrado:** as manifestações são inseridas no sistema com emissão de protocolo para acompanhamento pelo manifestante.
3. **Triagem.**
4. **Encaminhamento de manifestação para outra unidade, quando couber.**
5. **Análise preliminar da manifestação:** a Ouvidoria analisa o teor da manifestação e verifica se há dados suficientes para dar continuidade ao processo, e para qual o local deverá ser encaminhada.
6. **Solicitação de complementação de informações aos manifestantes, quando couber.**

7. **Trâmite à unidade ou às unidades responsáveis pelo assunto ou serviço objeto de manifestação:** no âmbito do HFI, as manifestações são encaminhadas para a área responsável pela sua resolução, ou para as coordenações administrativa/assistencial. É importante que o cidadão tenha conhecimento do encaminhamento dado à sua manifestação.
8. **Consolidação, elaboração e publicação da resposta conclusiva oferecida pela unidade da demanda.**

A Portaria n.º 581/2021 traz, ainda, três etapas específicas no tratamento das manifestações:

- I. Pseudonimização da denúncia, nos termos do Decreto n.º 10.153/2019.
- II. Adoção de procedimentos de solução pacífica de conflitos.
- III. Acompanhamento de encaminhamentos decorrentes da resposta conclusiva publicada, reabertura de manifestação e publicação de novas informações relevantes.

Encaminhamento de denúncias: as manifestações que apresentem irregularidades e que se configurem como denúncias são encaminhadas ao Comitê de Gestão de Integridade e Riscos/Disciplina Administrativa para análise técnica, com ciência à Direção do HFI, para que se tomem as providências cabíveis, a fim de se evitar problemas e/ou prejuízos maiores. Isso se faz necessário porque a percepção da gravidade do fato pelo denunciante ou em análise preliminar muitas vezes não necessariamente corresponde a uma ilicitude. Em algumas situações, o cidadão entende que uma situação é grave/irregular e merece apuração e aplicação de penalidade; entretanto, em outros casos, um simples esclarecimento administrativo elucida a questão, não caracterizando uma ilicitude. Por outro lado, a manifestação pode relatar fatos graves, com a existência de detalhes específicos dos fatos que caracterizem a materialidade, a autoria e a relevância dos fatos. Dessa forma, na hipótese de a denúncia ser considerada apta, será encaminhada para o Comitê de Gestão de Integridade e Riscos e para a Disciplina Administrativa, a fim de que seja encaminhada à Corregedoria e se proceda à abertura de Processo Administrativo Disciplinar.

Resposta ao usuário e revisão: deve-se manter o cidadão informado acerca do trâmite da sua demanda e fornecer-lhe resposta, considerando os princípios legais e as diretrizes do SUS. Antes que a resposta seja encaminhada ao usuário, é necessário que a Ouvidoria faça a avaliação qualitativa e a adequação da resposta a respeito da resolução dada à demanda, podendo ela mesma solicitar revisão, caso não considere a resposta satisfatória.

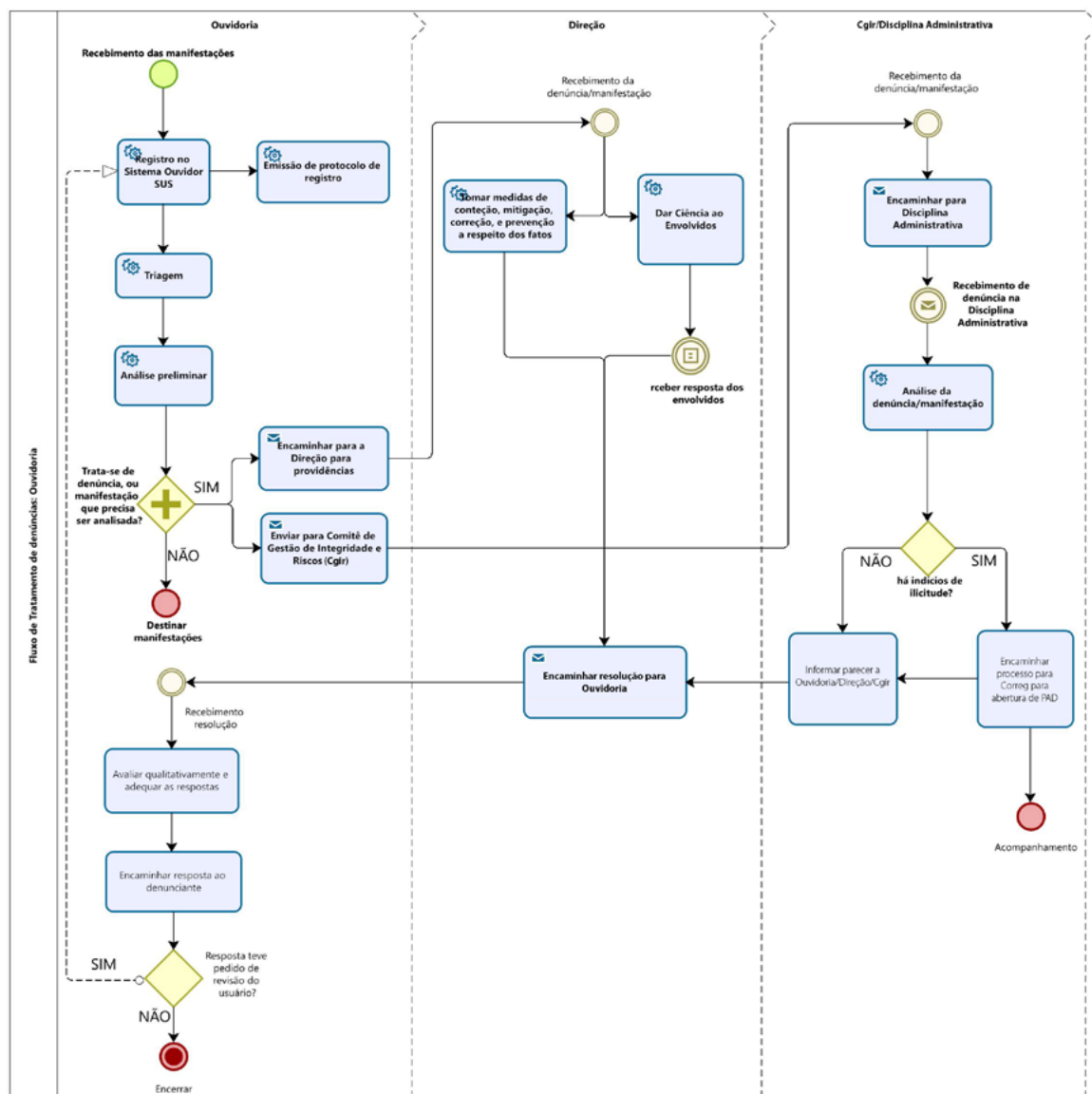
Avaliação da resposta pelo usuário: visando aprimorar o monitoramento da qualidade das respostas enviadas aos cidadãos, pelas ouvidorias do Sistema Único de Saúde, foram criadas três novas tipificações no sistema Fala.Br. São elas:

- **Solicitação** – Ouvidoria do SUS – revisão da resposta: deve ser utilizada quando o cidadão procurar uma ouvidoria do SUS insatisfeito com a resposta recebida, solicitando revisão desta.
- **Reclamação** – Ouvidoria do SUS – insatisfação da resposta: quando o usuário quer reclamar de uma resposta recebida, porém sem desejar revisão dela.
- **Elogio** – Ouvidoria do SUS – satisfação – resposta: quando o cidadão procura uma ouvidoria, agradecendo ou elogiando a resposta recebida.

Resposta conclusiva: uma manifestação só é fechada mediante uma resposta que, sendo ou não satisfatória, não solicite revisão. Ressalta-se que não necessariamente a resposta satisfatória significa atendimento integral sobre a manifestação. Em alguns casos, será informado apenas o encaminhamento dado a respeito da demanda.

O **Fluxograma 7** demonstra o processo de tratamento da denúncia como acontece atualmente no HFI, observando o disposto na Portaria CGU n.º 581/2021.

Fluxograma 7 – Fluxo de tratamento de denúncias no Hospital Federal de Ipanema



Fonte: Elaborado pelo Comitê de Gestão de Integridade e Riscos, Rio de Janeiro, 2021.

5.6 Verificação do Funcionamento de Controles Internos e do Cumprimento de Recomendações de Auditoria

A Instrução Normativa MP/CGU n.º 1/2016 define controles internos da gestão como:

Conjunto de regras, procedimentos, diretrizes, protocolos rotinas de sistemas informatizados, conferências e trâmites de documentos e informações, entre outros, operacionalizados de forma integrada pela direção e pelo corpo de servidores das organizações, destinados a enfrentar os riscos e fornecer segurança razoável de que, na consecução da missão da entidade, os seguintes.

De acordo com essa Instrução Normativa, esses controles se constituem como primeira linha de defesa das organizações públicas no alcance de seus objetivos,

são operados por todos os agentes públicos responsáveis pela condução de atividades e tarefas, no âmbito dos macroprocessos finalísticos e de apoio dos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal (art. 3º).

Os controles internos da gestão, de acordo com a referida Instrução Normativa, têm como objetivos gerais:

- a. Execução ordenada, ética, econômica, eficiente e eficaz das operações.
- b. Cumprimento das obrigações de *accountability*.
- c. Cumprimento das leis e dos regulamentos aplicáveis.
- d. Salvaguarda dos recursos para evitar perdas, mau uso e danos. O estabelecimento de controles internos no âmbito da gestão pública visa essencialmente aumentar a probabilidade de que os objetivos e as metas estabelecidos sejam alcançados, de forma eficaz, eficiente, efetiva e econômica.

No âmbito do Hospital Federal de Ipanema, os setores e as áreas, como primeira linha de defesa, possuem instrumentos de controles que, a partir da implementação da gestão de risco e da efetivação do Núcleo de Controle Interno, enquanto segunda linha de defesa, serão revistos e mais bem sistematizados, a fim de se tornarem mais efetivos ao controle da administração.

O HFI não tem auditoria interna própria, contudo o cumprimento das recomendações feitas pelos órgãos de controle interno e externo do Executivo Federal, como DenaSUS, CGU, TCU, entre outros, são encaminhados pelo NCI, sendo dele a responsabilidade de elaborar minuta de respostas, submetida à análise prévia da autoridade competente do HFI a esses órgãos.

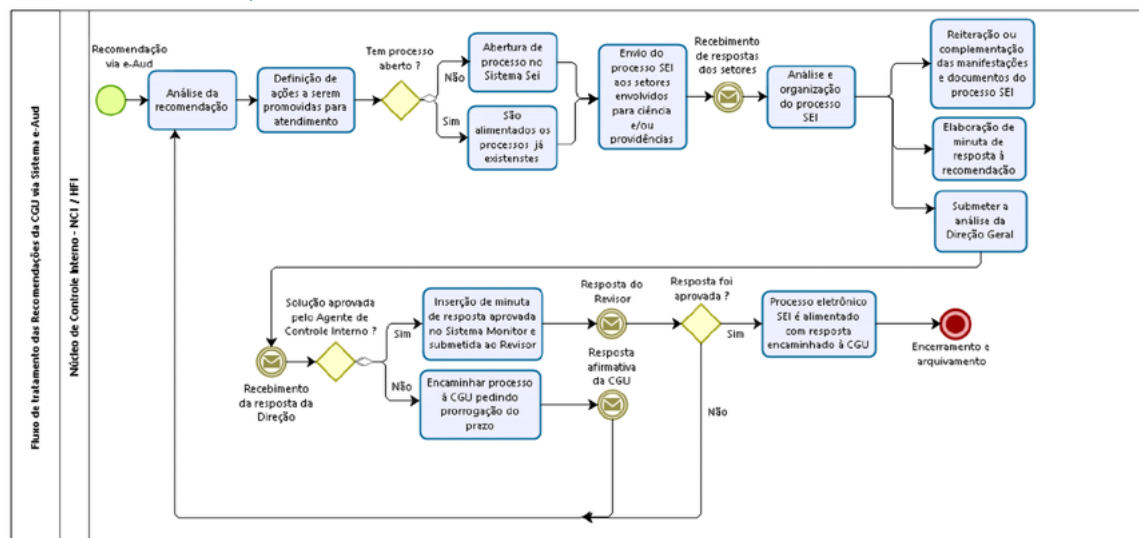
5.6.1 Procedimentos de tratamento das recomendações da CGU via Sistema e-Aud

As demandas e recomendações que chegam à unidade via Sistema e-Aud são tratadas conforme as ações a seguir:

1. As recomendações são recebidas via sistema e analisadas pelo NCI.
2. Em conjunto com a Direção-Geral do HFI ou as áreas envolvidas, são definidas as ações a serem promovidas para o atendimento à recomendação.
3. São abertos processos no Sistema Eletrônico de Informações (SEI) com notas explicativas para acompanhamento do atendimento à recomendação, ou alimentados os processos já existentes com tal finalidade.
4. O processo eletrônico SEI é enviado aos setores envolvidos para ciência, adoção de providências, juntada de documentos e/ou manifestações dos setores ou servidores envolvidos.
5. Todas as manifestações e todos os documentos acostados ao processo SEI são analisados e organizados, reiterados ou complementados, conforme a análise realizada pelo NCI.
6. NCI elabora minuta de resposta à recomendação e submete à apreciação da Direção-Geral.
7. A minuta de resposta aprovada é inserida no Sistema e-Aud e submetida ao revisor.
8. A resposta aprovada/retificada pelo revisor é encaminhada à CGU, visando ao encerramento da recomendação por atendimento ou mediante a apresentação das devidas justificativas e documentos, com vistas à solicitação de prorrogação do prazo para o atendimento dela.
9. O processo eletrônico SEI é alimentado com a cópia da resposta encaminhada à CGU, encerrado ou arquivado.

O **Fluxograma 8** apresenta graficamente o tratamento das recomendações da CGU ao HFI via Sistema e-Aud.

Fluxograma 8 – Fluxo de tratamento de recomendações via Sistema e-Aud no Hospital Federal de Ipanema, Rio de Janeiro, 2021



Fonte: Elaborado pelo Comitê de Gestão de Integridade e Riscos, Rio de Janeiro, 2021.

5.7 Promoção da Transparência Ativa e do Acesso à Informação

O acesso à informação é um direito previsto na Constituição Federal de 1988, inscrito no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do parágrafo 3º do art. 37 e no parágrafo 2º do art. 216; e regulamentado pela Lei n.º 12.527, de 18 de novembro de 2011, denominada Lei de Acesso à Informação (LAI), regulamentada pelo Decreto n.º 7.724, de 16 de maio de 2012. No tocante à matéria, deve ainda ser observada a Lei Federal n.º 13.460, de 26 de junho de 2017, que dispõe sobre a participação, a proteção e a defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da Administração Pública. A Lei n.º 13.853, de 8 de julho de 2019, denominada Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), constitui outro importante dispositivo legal que deve ser observado no que diz respeito ao acesso à informação.

O HFI segue as diretrizes estabelecidas pelo Ministério da Saúde, na execução dos dispositivos legais descritos no parágrafo anterior. A Portaria Ministerial MS n.º 1.583, de 19 de julho de 2012, regulamenta a Lei de Acesso à Informação, no âmbito do Ministério da Saúde.

5.7.1 Da transparência ativa

O Capítulo III da Portaria MS n.º 1.583/2012 dispõe sobre a transparência ativa, estabelecendo quais informações, independentemente de requerimento formulado, serão disponibilizadas em sites na internet, no âmbito desse Ministério.

- I. estrutura organizacional, competências, legislação aplicável, principais cargos e seus ocupantes, endereço e telefones das unidades, horários de atendimento ao público;
- II. programas, projetos, ações, obras e atividades, com indicação da unidade responsável, principais metas e resultados e, quando existentes, indicadores de resultado e impacto;
- III. repasses ou transferências de recursos financeiros;
- IV. execução orçamentária e financeira detalhada;
- V. licitações realizadas e em andamento, com editais, anexos e resultados, além dos contratos firmados e notas de empenho emitidas;
- VI. remuneração e subsídio recebidos por ocupante de cargo, posto, graduação, função e emprego público, incluindo auxílios, ajudas de custo, jetons e quaisquer outras vantagens pecuniárias, bem como proventos de aposentadoria e pensões daqueles que estiverem na ativa, de maneira individualizada, conforme ato do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, observado o disposto na Portaria Interministerial nº 233/MPOG/CGU/MD/ME, de 25 de maio de 2012 e eventuais alterações posteriores.
- VII. respostas a perguntas mais frequentes da sociedade e
- VIII. contato da Autoridade de Monitoramento, designada nos termos do art. 40 da Lei n. 12.527, de 2011, telefone e correio eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão (SIC).

As informações supracitadas são veiculadas em variados sites e podem ser acessadas pelos endereços:

- www.saude.gov.br
- <http://www.portaltransparencia.gov.br>
- <http://cnes.datasus.gov.br>
- <http://www.portaldgh.saude.gov.br>

5.7.2 Página eletrônica do HFI

Algumas informações do HFI, incluindo o acompanhamento das filas cirúrgicas, as escalas de serviços e os adicionais de plantão hospitalar (APH) são disponibilizadas na página eletrônica do HFI, vinculada ao site do extinto Departamento de Gestão Hospital do RJ (DGH), que pode ser acessada pelo endereço <http://www.portaldgh.saude.gov.br/index.php/hfi>.

5.7.3 Carta ao cidadão

Na carta ao cidadão, disponibilizada pelo HFI no endereço eletrônico <http://www.portaldgh.saude.gov.br/wp-content/uploads/2016/06/hospital-Federal-de-Ipanema1.pdf>, estão relacionados todos os serviços ofertados na unidade e as formas de acesso à população. Apresenta, também, os princípios, a organização, os processos e o funcionamento do hospital, os direitos dos usuários e as normas de funcionamento, bem como as formas de contato com cada serviço.

5.7.4 Do acesso à informação

5.7.4.1 Serviço de Informação ao Cidadão – SIC

O art. 40 da Portaria Ministerial n.º 1.583/2012 institui, no Ministério da Saúde, o Serviço de Informação ao Cidadão (SIC). No Capítulo VII, art. 40 ao art. 60, a referida portaria versa sobre as formas e os procedimentos de acesso à informação.

O SIC do Ministério da Saúde foi inaugurado em 14 de maio de 2012, e tem “o objetivo de atender e orientar o público quanto ao acesso à informação. Informar sobre a tramitação de documentos nas unidades do Ministério da Saúde, receber e registrar os pedidos de acesso à informação” (BRASIL, 2018).

5.7.4.2 Pedidos de acesso à informação

Os pedidos de acesso à informação apresentados ao SIC, conforme estabelecido no art. 43 e no art. 44 da Portaria mencionada, que versam também sobre a forma e a disponibilidade dos meios de acesso, podem ser feito por meio de:

- I. Formulário eletrônico (e-SIC)
- II. Formulário físico padronizado
- III. Contato telefônico por meio do Disque-Saúde, número 136
- IV. Correspondência postal

5.7.4.3 Serviço de Informação ao Cidadão pela Plataforma Fala.BR

Como instituição pertencente ao Ministério da Saúde, os pedidos de acesso à informação do Hospital Federal de Ipanema podem ser feitos no Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão (e-SIC). “O Sistema permite que qualquer pessoa, física ou jurídica, encaminhe pedidos de acesso à informação, acompanhe o prazo e receba a resposta da solicitação realizada para órgãos e entidades do Executivo Federal” (redação dada pelo Ministério da Transparência). O e-SIC é agora integrado ao Fala.BR, desenvolvido pela CGU, plataforma que permite aos cidadãos fazer pedidos de informações públicas e manifestações de ouvidoria em um único local. Pode ser acessado diretamente no link: <https://falabr.cgu.gov.br>.

O Fala.BR ainda pode ser acessado na página do extinto Departamento de Gestão Hospitalar (DGH), pelo link <http://www.portaldgh.saude.gov.br/>, clicando no botão Serviço de Informação.

Os pedidos de informação também podem ser feitos eletronicamente no Portal da Saúde por meio do site www.saude.gov.br, na aba Acesso à Informação, clicando no link Serviço de Informação ao Cidadão (SIC).

Embora o HFI não possua um SIC, bem como um servidor designado como autoridade de monitoramento de implementação da LAI, fica a cargo da Ouvidoria do Hospital a competência para atendimento aos pedidos de acesso à informação.

5.7.4.4 *Simplifique*

O Simplifique é uma ferramenta disponibilizada pelo Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União pela qual o usuário pode contribuir com o processo de desburocratização, sugerindo a simplificação de algum serviço, e colaborar na fiscalização da prestação dos serviços públicos nos termos do Decreto n.º 9.094/2017. Para fazer sua sugestão, o usuário pode preencher o formulário disponibilizado no endereço eletrônico do Fala.Br.

5.8 Implementação de Procedimentos de Responsabilização

O Hospital Federal de Ipanema, na implementação de procedimentos de responsabilização, segue os padrões estabelecidos na forma da lei, com base na Lei n.º 8.112/1990, na Lei n.º 12.846/2013 e no Decreto n.º 6.029, de 30 de junho de 2007; na Portaria CGU n.º 335, de 30 de maio de 2006; na Portaria CGU n.º 1.043, de 24 de julho de 2007; e na Portaria CGU n.º 1.196, de 23 de maio de 2017. Os processos de responsabilização se dão em dois formatos, de modo que, para apurar a responsabilidade de servidor, é instaurado o Processo Administrativo Disciplinar (PAD) e, para terceiros, o Processo Administrativo de Responsabilização (PAR))¹.

5.8.1 Processos Administrativos Disciplinares – PADs

A competência para as ações de implementação de procedimentos de responsabilização de servidores públicos e para a instauração e o andamento de PAD, no âmbito do HFI, pertence à Corregedoria-Geral do Ministério da Saúde (Correg), que fará isso na forma estabelecida pela lei.

A Disciplina Administrativa constitui a área interna do HFI responsável apenas pela análise de denúncia ou de informações de possíveis ilicitudes, para verificação de autoria e materialidade, e pelo encaminhamento à Correg, para que seja feito o juízo de admissibilidade, instância competente para instauração e condução dos processos

¹ Quando couber, poderão, ainda, ser instaurados os processos éticos.

disciplinares. Quando designada pela Correg, que o fará por meio de publicação de portaria, cabe à Disciplina Administrativa conduzir os Processos Administrativos Disciplinares.

Os processos disciplinares a cargo da Disciplina Administrativa do HFI são registrados no Sistema CGU-PAD, do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União.

5.8.2 Processos Administrativos de Responsabilização – PARs

A Lei n.º 12.843, de 17 de julho de 2013, dispõe sobre “a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira”. Quanto a indícios de irregularidades cometidas por pessoas jurídicas ou terceiros que se relacionem com o HFI, passíveis de responsabilização, cabe à Direção do HFI informar ao serviço de Disciplina Administrativa que encaminhará a denúncia à Corregedoria, com ciência para CGU, instâncias competentes para a condução do PAR.

5.9 Gestão Participativa

A Política Nacional de Gestão Estratégica e Participativa no SUS (ParticipaSUS) estabelece que a

Gestão participativa é uma estratégia transversal, presente nos processos cotidianos da gestão do SUS, que possibilita a formulação e a deliberação pelo conjunto de atores no processo de controle social. Requer a adoção de práticas e mecanismos que efetivem a participação dos profissionais de saúde e da comunidade. (BRASIL, 2009).

A participação social caracteriza-se como diretriz constitucional, firmada no art. 198, inciso III, da Constituição Federal. Enquanto princípio do SUS, está inscrita na Lei n.º 8.080, de 19 de setembro de 1990, art. 7º, inciso VIII, e regulamentada pela Lei n.º 8.142, de 28 de dezembro de 1990, destacada sua legitimidade de participação na formulação das políticas públicas e seu papel de controle e fiscalizatório, podendo deliberar, acompanhar e avaliar os serviços de saúde. A participação da comunidade constitui, ainda, objeto Participa SUS, instituída pela Portaria n.º 3.027, de 26 de novembro de 2007.

O Conselho de Gestão Participativa do HFI é um dos mecanismos que garante o exercício democrático da participação e do controle social na unidade cujo funcionamento está estabelecido em regimento interno. Trata-se de instância colegiada, de natureza consultiva e permanente, que assegura a participação da população e dos funcionários no acompanhamento da implementação e da fiscalização da execução de políticas públicas e ações de saúde.

6 INTERFACE ENTRE GESTÃO DA INTEGRIDADE E GESTÃO DE RISCOS

A Instrução Normativa Mpog/CGU n.º 01/2016 define a gestão dos riscos como o “conjunto de componentes que fornecem os fundamentos e os arranjos para concepção, implementação, monitoramento, análise crítica e melhoria contínua, relacionados à Gestão de Riscos de todo o órgão”. Constitui importante pilar de sustentação do Programa de Integridade no âmbito do HFI.

A Gestão de Riscos do HFI está a cargo do Comitê de Gestão de Integridade e Riscos (Cgir). Tem como escopo as ações que integram o processo de identificação, avaliação, administração, controle e monitoramento dos potenciais eventos ou situações que possibilitem a ocorrência de eventos que impactem prejudicialmente o alcance dos objetivos institucionais, e, ainda, a identificação de eventuais oportunidades de melhoria para organização.

A Política de Gestão de Riscos (PGR) do HFI, que está sendo gradativamente implementada pelo Comitê de Gestão de Integridade e Riscos em conjunto com outros setores e áreas do HFI, deve expressar o compromisso da unidade com o alcance dos objetivos organizacionais e com o cumprimento da finalidade pública da instituição.

6.1 Gestão de Riscos para a Integridade

A gestão de riscos para a integridade constitui uma tipologia dentro do escopo da gestão de risco geral da unidade. A Portaria n.º 57/2019 do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União define riscos para a integridade como situações de “vulnerabilidade que pode favorecer ou facilitar a ocorrência de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta, podendo comprometer os objetivos da instituição”.

O Hospital Federal de Ipanema faz uso das metodologias definidas na PGR e de outras metodologias que se mostrarem adequadas, para o gerenciamento dos riscos de integridade presentes, iminentes ou futuros advindos das atividades do hospital, bem como sua forma de contenção, mitigação, correção e prevenção.

Para fim da Gestão de Riscos, foram classificados os processos da unidade apresentados no **Quadro 2**; e foram, também, elencados os principais riscos de integridade para o hospital no **Quadro 3**, tomando como referência as publicações

da Controladoria-Geral da União. Além dos riscos citados nos quadros a seguir, por se tratar de uma instituição de saúde, serão considerados riscos à integridade os eventos de risco que afrontem a Lei n.º 8.080/1990 e a Lei n.º 8.142/1990, leis orgânicas do SUS, bem como qualquer outra legislação que regule o campo da saúde.

Quadro 2 – Macroprocessos do Hospital Federal de Ipanema para fins de Gestão de Riscos, Rio de Janeiro, 2021

Macroprocesso	Processos	
Assistência	Processos Finalísticos	
	1	Assistência Médico-Cirúrgica
	2	Assistência Ambulatorial
	3	Serviços de Apoio Diagnóstico e Terapêutico (SadT)
	4	Assistência Farmacêutica
	5	Ensino e Pesquisa
	6	Vigilância em Saúde
	7	Assistência Social
	8	Assistência Nutricional
	9	Transporte de Pacientes
	10	Regulação
Administração	Processos de Apoio	
	11	Gestão da Tecnologia em Saúde
	12	Gestão de Suprimentos e Logística
	13	Gestão de Órteses, Próteses e Materiais Especiais (OPME)
	14	Gestão de Serviços e Contratações
	15	Gestão de Infraestrutura

continua

conclusão

Macroprocesso	Processos	
Administração	Processos Gerenciais	
	16	Planejamento
	17	Gestão da Integridade
	18	Gestão da Informação
	19	Gestão Financeira
	20	Gestão de Pessoal
	21	Gestão da Qualidade

Fonte: Elaborado pelo Cgir.

Quadro 3 – Riscos de integridade definidos pelo Cgir, Hospital Federal de Ipanema, Rio de Janeiro, 2021

Riscos para a Integridade
1. Nepotismo.
2. Conflito de interesses.
3. Pressão interna ilegal ou antiética para influenciar agente público.
4. Utilização de recursos públicos em favor de interesses privados.
5. Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados.
6. Solicitação ou recebimento de propinas/pagamento/vantagem indevidos por agentes públicos.
7. Concessão de privilégio na prestação de serviços de saúde.
8. Comportamento de forma incompatível com a função.
9. Assédio moral.
10. Assédio sexual.

continua

conclusão

Riscos para a Integridade
11. Desvio de função.
12. Utilização/vazamento de informações privilegiadas/restritas.
13. Escamoteamento de informações e fatos passíveis de apuração.
14. Pressão externa ilegal ou antiética para influenciar agente público/privado.
15. Prática de atos contra a Administração Pública, nacional ou estrangeira, passível de responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas.
16. Fraudes em sistemas com inserção de dados falsos.
17. Falsidade ideológica.

Fonte: Elaborado pelo Cgir.

Na identificação, na priorização, na proposição de medidas de tratamento e no monitoramento de riscos de integridade, deverão ser seguidas as diretrizes estabelecidas no **Quadro 4**.

Quadro 4 – Diretrizes para identificação, análise, avaliação, priorização, tratamento e monitoramento de riscos à integridade

Diretrizes para Gerenciamento de Riscos de Integridade HFI
a) O gerenciamento dos riscos de integridade utilizará a metodologia proposta na política de Gestão de Riscos do HFI.
b) Os riscos de integridade que forem identificados serão avaliados em relação à sua relevância pela formulação probabilidade x impacto.
c) O Cgir informará a Direção do HFI, os setores/áreas e outras instâncias de interesse sobre as vulnerabilidades identificadas e os riscos de integridade decorrentes de suas atividades, e proporá soluções, devendo acompanhar e monitorar o progresso das ações preventivas e corretivas.

Fonte: Elaborado pela CGI.

7 ESTRATÉGIAS DE MONITORAMENTO CONTÍNUO

O monitoramento do Programa de Integridade e da execução do Plano de Integridade é uma forma de se avaliar quais ações foram implementadas, e de identificar vulnerabilidades nos processos que possam implicar em riscos para a integridade, fornecendo subsídio para se pensar novas ações corretivas e preventivas, bem como indicar a necessidade de novas priorizações das ações. As ações de monitoramento serão contínuas, de forma a manter atualizado o Programa. Esse monitoramento será feito pelo Cgir, respeitando as diretrizes expostas no **Quadro 5**, e por meio das ações contidas no **Quadro 6**.

Quadro 5 – Diretrizes de monitoramento do Programa de Integridade do Hospital Federal de Ipanema, Rio de Janeiro, 2021

Diretrizes de Monitoramento do Programa de Integridade
Identificação contínua de falhas no processo de Gestão da Integridade.
Interposição de novas barreiras, a fim de se evitar novos atos de fraudes, corrupção e desvios éticos e de conduta.
Encaminhamento para abertura imediata de processos de apuração em caso de atos de fraudes, corrupção e desvios éticos e de conduta.
Reavaliação periódica de priorização dos riscos de integridade.

Fonte: Elaborado pelo Cgir.

Quadro 6 – Ações de monitoramento do Programa de Integridade, Hospital Federal de Ipanema, Rio de Janeiro, 2018

Ações de Monitoramento Programa de Integridade HFI
Implementação de indicadores específicos.
Aplicação de questionários sobre temas relativos à integridade a usuários internos.
Reuniões periódicas com setores e áreas.
Análise de relatórios de auditorias.
Acompanhamento do módulo de monitoramento.

Fonte: Elaborado pelo Cgir.



8 CAPACITAÇÃO, INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

8.1 Capacitação

A capacitação do agente público é uma diretriz fundamental do Programa de Integridade e constitui uma de suas dimensões. O HFI possui um plano estruturado de capacitação e informação elaborado pelo Cgir, voltado para os agentes públicos do Hospital Federal de Ipanema, com foco no alcance dos objetivos do Programa de Integridade.

8.2 Informação e Comunicação

O plano de informação e comunicação desenvolvido pelo Cgir estabelece uma campanha interna de promoção à integridade desenvolvida pelo Comitê de Gestão de Integridade e Riscos, em conjunto com Assessoria de Comunicação (Ascom). Em princípio, a divulgação das ações de integridade será feita na intranet do HFI, em reuniões com os serviços e as áreas, e em reuniões abertas para outras instituições públicas. Uma das propostas do Cgir é que, no desenvolvimento da campanha, sejam elaborados e distribuídos materiais gráficos de orientação ao usuário, ao público interno do HFI e às empresas e organizações que mantenham relacionamento com o Hospital.



9 AÇÕES PROPOSTAS, 2021-2023

O quadro elenca as ações que serão realizadas no biênio 2021-2023, os eixos do programa e os objetivos a que pretendem atender e os responsáveis por conduzir tais ações, como desdobramento do Programa de Integridade do HFI.

Quadro 7 – Ações do Programa de Integridade, período de 2021 a 2023, Hospital Federal de Ipanema – Eixo Gestão da Integridade

Unidade de Integridade Responsável		Eixo do Programa de Integridade	
Comitê de Gestão de Integridade e Riscos		Ações de Gestão da Integridade	
Ação	Objetivo	Dimensão do Programa de Integridade	Tarefas
Reestruturação do Comitê de Gestão de Integridade e Riscos (Cgir).	Agregar as instâncias de integridade e riscos em uma mesma estrutura para que os processos de Gestão da Integridade e a implementação da Gestão de Riscos ocorram de forma efetiva.	Gestão e fortalecimento das estruturas e das medidas para a integridade.	1 – Designar e publicar o Cgir.
			2 – Elaborar, aprovar e publicar o Regimento Interno Cgir.
			3 – Ampliar a equipe.
Capacitação e treinamento.	Incrementar as ações educacionais com temas relativos à integridade, de forma a elevar o nível de conhecimento e de engajamento dos agentes públicos do HFI, criando as bases necessárias à formação de uma cultura de integridade.	Programa de capacitação, informação e comunicação.	1 – Atualizar o Plano de Capacitação.
			2 – Realizar oficinas de capacitação para a alta gestão com temas relativos à integridade.
			3 – Realizar eventos educacionais: palestras, workshop, oficinas de capacitação e treinamentos para os agentes públicos do HFI.
			4 – Promover <i>benchmarking</i> com outras instituições por meio de visitas técnicas e encontros temáticos, para promover cooperação e troca de informações.
			5 – Criar cursos via internet, abordando temas ligados ao Programa de Integridade.

continua

continuação

Unidade de Integridade Responsável		Eixo do Programa de Integridade	
Comitê de Gestão de Integridade e Riscos		Ações de Gestão da Integridade	
Ação	Objetivo	Dimensão do Programa de Integridade	Tarefas
Ações internas de informação e comunicação do Programa de Integridade.	Cultivar formas alternativas e soluções inovadoras para incrementar a cultura de Integridade, a fim de eliminar as dificuldades e os desafios enfrentados no combate de atos de fraudes e corrupção, desvios éticos e de conduta no HFI.	Programa de capacitação, informação e comunicação.	1 – Atualizar o plano de informação e comunicação.
			2 – Utilizar a área de trabalho como ferramenta de divulgação.
			3 – Divulgar textos voltados para a Integridade na intranet e via e-mail.
			4 – Desenvolver campanha de boas práticas e valorização do comportamento íntegro no HFI, destacando a sua importância, com produção de material audiovisual.
			5 – Realizar reuniões internas com equipes.
Monitoramento da Gestão de Integridade.	Dimensionar o alcance do Programa de Integridade, de forma a conhecer as lacunas, os limites e as possibilidades dele, para a correção ou o redirecionamento do curso de ações do Programa.	Monitoramento.	1 – Definir e levantar os indicadores do Programa de Integridade.
			2 – Realizar pesquisa com os agentes públicos sobre o tema integridade.
Expansão do Programa de Gestão da Integridade para fornecedores e contratadas.	Implementar mecanismos de fomento à integridade nas relações com fornecedores e contratadas pelo HFI, no intuito de estabelecer compromissos mútuos no combate a atos de fraudes e corrupção, desvios éticos e de conduta.	Estudo e melhorias do ambiente de gestão como suporte à governança.	1 – Elaborar políticas para recebimento de brindes, presentes, doações, viagens e entretenimento, ou outros tipos de cortesias dentro dos limites legais.
			2 – Incluir cláusulas anticorrupção em contratos.
			3 – Elaborar de guia de conduta para fornecedores e contratadas.

continua

conclusão

Unidade de Integridade Responsável		Eixo do Programa de Integridade	
Comitê de Gestão de Integridade e Riscos		Ações de Gestão da Integridade	
Ação	Objetivo	Dimensão do Programa de Integridade	Tarefas
Proposição do Projeto de Desenvolvimento Integrado de Planejamento Estratégico, do Gerenciamento de Processos, da Gestão de Riscos, Sistemas de Controle e Informações, por meio de uma abordagem <i>bottom up</i> para um Modelo de Governança Compartilhada.	Reunir setores/áreas do HFI, de forma a sistematizar e conformar um modelo de gestão voltado para a integridade, tornando os processos de trabalho mais integrativos e colaborativos.	Estudo e melhorias do ambiente de gestão como suporte à governança.	1 – Apresentar proposta prévia do projeto à Direção do HFI.
			2 – Reunir e integrar os setores/áreas a serem envolvidos no projeto.
			3 – Desenhar o escopo do projeto em conjunto com os outros setores/áreas.
			4 – Submeter o projeto à avaliação e à autorização da Direção.
			5 – Executar o projeto.

Fonte: Elaborado pelo CGIR/HFI.

Quadro 8 – Ações do Programa de Integridade, período de 2021 a 2023, Hospital Federal de Ipanema – Eixo Gestão de Riscos

Unidade de Integridade Responsável		Eixo do Programa de Integridade	
Comitê de Gestão de Integridade e Riscos		Gestão de Riscos	
Ação	Objetivo	Dimensão do Programa de Integridade	Tarefas
Implementação da Política de Gestão de Riscos.	Efetivar a Gestão de Riscos do HFI e fomentar uma cultura institucional voltada para o gerenciamento de riscos, de forma a contribuir com o alcance dos objetivos organizacionais.	Gestão de Riscos.	1 – Elaboração e aprovação do texto da Política de Gestão de Riscos (PGR).
			2 – Publicação da PGR.
			3 – Divulgação interna da PGR.
			4 – Disponibilização e distribuição da PGR.

continua

conclusão

Unidade de Integridade Responsável		Eixo do Programa de Integridade	
Comitê de Gestão de Integridade e Riscos		Gestão de Riscos	
Ação	Objetivo	Dimensão do Programa de Integridade	Tarefas
Ação de comprometimento e apoio da alta gestão do HFI.	Firmar o posicionamento da alta gestão, de forma a evidenciar o seu comprometimento e estabelecer diretrizes no que tange à Política de Gestão de Risco da unidade.	Gestão de Riscos.	1 – Elaboração e aprovação do texto da Declaração de Posicionamento da Alta Gestão (Dpag).
			2 – Publicação da Dpag.
			3 – Divulgação interna da Dpag.
Capacitação e treinamento.	Elevar o nível de conhecimento e a adesão da alta gestão, dos gestores intermediários e demais agentes públicos no processo de gerenciamento de riscos.	Programa de capacitação, informação e comunicação.	1 – Realização das oficinas de capacitação e treinamentos em Gestão de Riscos.
			2 – Realização de cursos em Gestão de Riscos.
			3 – Divulgação de cursos externos de Gestão de Riscos para os agentes públicos da unidade.
Mapeamento de riscos.	Avaliar os riscos nos processos, avaliar e implementar controles internos para que a unidade possa alcançar seus objetivos organizacionais e o cumprimento da finalidade pública da unidade.	Gestão de Riscos.	1 – Definição dos macroprocessos/ processos da unidade em conjunto com a alta gestão.
			2 – Mapeamento e modelagem dos processos em conjunto com o Núcleo de Qualidade e Segurança (NQS) e planejamento.
			3 – Priorização dos processos para Gestão de Riscos.
			4 – Mapeamento e avaliação dos riscos em 100% dos processos prioritários.
Monitoramento da Gestão de Riscos.	Avaliar o nível de implementação e a efetividade da Gestão de Riscos no HFI.	Gestão de Riscos.	1 – Elaboração dos indicadores da Gestão de Riscos.
			2 – Levantamento e análise dos indicadores da Gestão de Riscos.
			3 – Desenvolvimento do módulo de monitoramento de implementação de controles.
			4 – Implantação do módulo de monitoramento de implementação de controles.

Fonte: Elaborado pelo CGIR/HFI.

Quadro 9 – Ações do Programa de Integridade, período de 2021 a 2023, Hospital Federal de Ipanema – Eixo Verificação do Funcionamento de Controles Internos e Recomendação de Auditorias

Unidade de Integridade Responsável		Eixo do Programa de Integridade	
Núcleo de Controle Interno		Verificação do Funcionamento de Controles Internos e Recomendação de Auditorias	
Ação	Objetivo	Dimensão do Programa de Integridade	Tarefas
Reestruturação do Núcleo de Controle Interno.	Reestruturar o Núcleo de Controle Interno, tornando sua atuação mais efetiva.	Gestão e fortalecimento das estruturas e medidas para a integridade.	1 – Definição do espaço físico.
			2 – Adequação de mão de obra.
			3 – Aquisição de infraestrutura tecnológica.
Revisão dos controles da unidade.	Verificar os controles internos existentes no HFI e avaliar sua efetividade.	Estudo e melhorias do ambiente de gestão como suporte à governança.	1 – Levantamento dos controles da unidade.
			2 – Avaliação da efetividade dos controles.
			3 – Adequação dos controles.
Implementação de novos controles.	Instituir novos controles nos processos da unidade que sejam mais eficientes e efetivos.	Estudo e melhorias do ambiente de gestão como suporte à governança.	1 – Estudo de novos controles.
			2 – Desenvolvimento e/ou aquisição de novos controles.
			3 – Implementação dos novos controles.
Capacitação e treinamento em controles internos.	Capacitar os responsáveis pelas áreas e os demais profissionais da unidade para gestão e execução de controles, fortalecimento a cultura de integridade.	Programa de capacitação, informação e comunicação.	1 – Realização de cursos internos.
			2 – Realização de seminário.
			3 – Realização de oficinas.

Fonte: Elaborado pelo CGIR/HFI.

Quadro 10 – Ações do Programa de Integridade, período de 2021 a 2023, Hospital Federal de Ipanema – Eixo Promoção da Ética e de Regras de Conduta para Servidores

Unidade de Integridade Responsável		Eixo do Programa de Integridade	
Comitê de Gestão de Integridade e Riscos		Promoção da Ética e de Regras de Conduta para Servidores	
Ação	Objetivo	Dimensão do Programa de Integridade	Tarefas
Implementação do Código de Conduta Interna HFI.	Definir padrões claros de conduta ética em questões específicas do HFI, estimulando a criação de um ambiente de integridade, responsabilidade, confiança, respeito e valorização do serviço público.	Gestão e fortalecimento das estruturas e medidas para a integridade.	1 – Formação de um grupo de trabalho para discussão e elaboração do código de conduta com os diversos setores e áreas do HFI.
			2 – Elaboração, aprovação e publicação do Código de Conduta.
			3 – Elaboração de material gráfico.
			4 – Campanha de divulgação interna do Código de Conduta do HFI.
Ações internas de informação e comunicação sobre o tema ética pública.	Sensibilizar os agentes públicos do HFI para a necessidade de uma conduta pautada na ética e em valores da Administração Pública, fomentando uma cultura de integridade.	Programa de capacitação, informação e comunicação.	1 – Divulgação do Código de Ética dos Servidores Públicos Federais.
			2 – Divulgação do Manual de Conduta do Agente Público Civil do Poder Executivo Federal.
			3 – Divulgação de outras normativas éticas e que regulam a conduta do agente público federal.
			4 – Elaboração de material gráfico.
Capacitação e treinamento.	Aumentar o nível de conhecimento dos agentes públicos da HFI sobre as normativas éticas e regras de conduta que regem o exercício da função pública.	Programa de capacitação, informação e comunicação.	1 – Realização de um seminário anual com o tema ética.
			2 – Capacitação interna sobre ética, com palestras, workshops, debates e outros formatos.
			3 – Divulgação de eventos periódicos externos para agentes públicos do HFI.
Suporte a implantação da Comissão de Ética Pública (CEP) das unidades federais do Rio de Janeiro.	Colaborar com a Diretoria de Integridade (Dinteg) no processo de implementação da CEP das unidades federais do Rio de Janeiro.	Estudo e melhorias do ambiente de gestão como suporte à governança.	*-----*

Fonte: Elaborado pelo CGIR/HFI.

Quadro 11 – Ações do Programa de Integridade, período de 2021 a 2023, Hospital Federal de Ipanema – Eixo Promoção da Transparência Ativa e do Acesso à Informação

Unidade de Integridade Responsável		Eixo do Programa de Integridade	
Núcleo de Planejamento e Informação		Promoção da Transparência Ativa e do Acesso à Informação	
Ação	Objetivo	Dimensão do Programa de Integridade	Tarefas
Criação de uma estrutura capaz de gerenciar as informações no âmbito do HFI.	Melhorar a informação no HFI de forma a promover a transparência ativa e passiva, e facilitar o acesso à informação para os usuários e órgãos de controle.	Gestão e fortalecimento das estruturas e medidas para a integridade.	1 – Designar comissão para trabalhar a gestão da informação.
			2 – Levantar as plataformas tecnológicas envolvidas no processo de informação.
			3 – Implementar os fluxos de informações no HFI, contemplando todas as etapas de produção, processamento, distribuição, armazenamento, disponibilização, acesso e proteção.
			4 – Aprimorar as plataformas de informação.
			5 – Adequar a unidade à Lei n.º 12.527/2011 – Lei de Acesso à Informação (LAI).
			6 – Adequar a unidade à Lei n.º 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).
Capacitação e treinamento.	Aumentar o nível de conhecimento dos agentes públicos do HFI, preparando-os para atuar no combate de atos de fraudes, corrupção e desvios éticos nos processos de informação.	Programa de capacitação, informação e comunicação.	Capacitações internas necessárias à implementação das ações de gestão da informação e dos temas promoção da transparência ativa e acesso à informação.
Ações internas de informação e comunicação sobre temas relacionados à informação e à transparência.	Instruir os agentes públicos do HFI sobre as formas e os instrumentos corretos a serem utilizados no processo de informação, e sensibilizá-los para a adesão de normas e procedimentos que regulam o tema no âmbito da unidade.	Programa de capacitação, informação e comunicação.	1 – Divulgação interna de normas e temas relacionados à temática transparência e acesso à informação.
			2 – Elaboração e divulgação de manuais.

Fonte: Elaborado pelo CGIR/HFI.

Quadro 12 – Ações do Programa de Integridade, período de 2021 a 2023, Hospital Federal de Ipanema – Eixo Tratamento de Conflitos de Interesses e Nepotismo

Unidade de Integridade Responsável		Eixo do Programa de Integridade	
Digep		Tratamento de Conflitos de Interesses e Nepotismo	
Ação	Objetivo	Dimensão do Programa de Integridade	Tarefas
Implementação de processos sistematizados no combate ao conflito de interesses e nepotismo.	Possibilitar a prevenção, a detecção e o tratamento de situações que configurem o conflito de interesses e o nepotismo, evitando-se, assim, que essas situações se estabeleçam e/ou se perpetuem.	Gestão e fortalecimento das estruturas e medidas para a integridade.	1 – Elaboração e aplicação de declarações de atividade privada.
			2 – Elaboração e Aplicação de termo de declaração de parentesco.
			3 – Incentivo ao uso do SeCI e autorização para atividade privada.
Capacitação e treinamento.	Aumentar o nível de conhecimento dos agentes públicos do HFI sobre os temas conflito de interesses e nepotismo, e prepará-los para atuar no combate de irregularidades.	Programa de capacitação, informação e comunicação.	1 – Capacitação interna sobre os temas conflito de interesse e nepotismo com palestras, workshops, seminários, oficinas e outros formatos.
			2 – Divulgação de eventos de capacitação periódicos externos para agentes públicos do HFI.
Ações internas de informação e comunicação sobre o tema conflito de interesse e nepotismo.	Sensibilizar os agentes públicos à adesão às normativas e aos procedimentos que regulam o tema.	Programa de capacitação, informação e comunicação.	1 – Divulgação interna dos temas conflito de interesses e nepotismo.
			2 – Divulgação de eventos externos para agentes públicos do HFI.

Fonte: Elaborado pelo CGIR/HFI.

Quadro 13 – Ações do Programa de Integridade, período de 2021 a 2023, Hospital Federal de Ipanema – Eixo Implementação de Procedimentos de Responsabilização

Unidade de Integridade Responsável		Eixo do Programa de Integridade	
Disciplina Administrativa		Implementação de Procedimentos de Responsabilização	
Ação	Objetivo	Dimensão do Programa de Integridade	Tarefas
Articular as ações correicionais no âmbito do HFI em denúncias de irregularidades.	Promover o correto tratamento das denúncias no HFI para andamento mais ágil dos processos, colaborando no combate à impunidade.	Gestão e fortalecimento das estruturas e medidas para a integridade.	Atuar no fluxo interno de denúncias, analisando previamente manifestações de irregularidades, a fim de identificar elementos mínimos para dar andamento às referidas denúncias.
Prestação de apoio ao Sistema Correicional do MS em âmbito interno.	Colaborar com as instâncias correicionais do MS em assuntos pertinentes à sua competência.	Gestão e fortalecimento das estruturas e medidas para a integridade.	Atuar como assessoria para as autoridades em assuntos correicionais.
Acompanhamento, fiscalização e orientação a respeito do Regime Disciplinar para os Agentes Públicos do HFI.	Atuar na prevenção e na punição de ocorrências de ilícitos administrativos, a fim de coibir atos de corrupção, fraudes e desvios éticos e de conduta.	Gestão e fortalecimento das estruturas e medidas para a integridade.	Promover ações de divulgação das normas que integram o Regime Disciplinar do Servidor Público.

Fonte: Elaborado pelo CGIR/HFI.

Quadro 14 – Ações do Programa de Integridade, período de 2021 a 2023, Hospital Federal de Ipanema – Eixo Tratamento de Denúncias

Unidade de Integridade Responsável		Eixo do Programa de Integridade	
Ouvidoria/Cgir		Tratamento de Denúncias	
Ação	Objetivo	Dimensão do Programa de Integridade	Tarefas
Reestruturação da Ouvidoria	Reestruturar e fortalecer a Ouvidoria como mecanismo de participação e controle social e administrativo.	Gestão e fortalecimento das estruturas e medidas para a integridade.	1 – Reestruturação e adequação da Ouvidoria, de acordo com a Portaria CGU n.º 581/2021.
			2 – Fortalecimento dos canais de manifestação e tratamento de denúncias.
Ações internas de informação e comunicação sobre temas relativos à Ouvidoria.	Estimular o uso dos canais legítimos para manifestação das diversas categorias, incluindo as denúncias, de forma que contribuam com o desvelamento de problemas e irregularidades no âmbito do HFI.	Programa de capacitação, informação e comunicação.	1 – Divulgação interna dos temas relacionados às atividades da Ouvidoria, direitos dos usuários.
			2 – Capacitação interna sobre temas relativos à Ouvidoria.
			3 – Ações de divulgação dos canais para os usuários internos e externos.

Fonte: Elaborado pelo CGIR/HFI.

10 STATUS DE IMPLEMENTAÇÃO DE MEDIDAS DE INTEGRIDADE

Para a implementação do Programa de Integridade, no ano de 2018, algumas medidas foram executadas, como a designação da unidade de integridade e o mapeamento das áreas de integridade, de forma que se pudesse mobilizá-las para viabilizar a instituição de políticas organizacionais e ações que dessem contorno ao Programa.

Quadro 15 – Mapeamento da situação das Unidades e Ações de Integridade do Hospital Federal de Ipanema, 2021

Mapeamento das Unidades e Ações de Integridade			
Função de integridade	Unidade/instrumento de integridade	O HFI já possui tal unidade ou instrumento?	Situação/encaminhamento
Promoção da ética e regras de conduta para servidores.	Comissão de Ética.	Em andamento	Processo SEI n.º 25000.159356/2018-17.
	Código de Ética e Conduta.	Sim	No HFI, são adotados o Código de Ética e o Código de Conduta do Servidor Público Federal; em andamento, o Código de Conduta Interno HFI.
Transparência ativa e acesso à informação.	Designação de autoridade de acesso à informação.	Não	O acesso à informação está a cargo da Ouvidoria do HFI.
	Adoção do Sistema e-SIC.	Sim	Integrada ao sistema Fala.Br.
Tratamento de conflitos de interesses e nepotismo.	Designação de área responsável pelo tratamento de conflitos de interesses.	Sim	Responsável Digep.
	Adoção do Sistema SeCI.	Sim	Adotado em 2018.
Funcionamento de canais de denúncias.	Existência de área responsável pelo recebimento de denúncias e pela realização dos encaminhamentos necessários.	Sim	De responsabilidade da Disciplina Administrativa e da Ouvidoria.
	Adoção do Sistema e-OUV.	Sim	Sistema já utilizado pela Ouvidoria.
Funcionamento de controles internos e cumprimento de recomendações de auditoria.	Existência de área responsável pelos controles internos e pelo cumprimento de recomendações de auditoria.	Sim	Articular o trabalho da integridade com o controle interno.
	Adoção do Sistema e-Aud.	Sim	Está a cargo do controle interno.

continua

conclusão

Mapeamento das Unidades e Ações de Integridade			
Função de integridade	Unidade/instrumento de integridade	O HFI já possui tal unidade ou instrumento?	Situação/encaminhamento
Procedimentos de responsabilização.	Existência de área responsável pelos procedimentos de responsabilização.	Sim	Na unidade, existe a área de Disciplina Administrativa, com a responsabilidade de dirimir os procedimentos de responsabilização.
	Adoção do Sistema CGU-PAD.	Sim	A inclusão dos PADs é de responsabilidade da Correg/MS.

Fonte: Elaborado pelo CGIR/HFI.

Quadro 16 – Medidas de Integridade do Hospital Federal de Ipanema, 2021

Medidas de Integridade		
Ação	Responsáveis	Situação
Instituir e designar o Comitê de Governança.	Direção	Concluído: Portaria n.º 150, Boletim de Serviço (BSE) n.º 29, de 16 de julho de 2018.
Instituir e designar a Comissão de Gestão da Integridade. Alterada para Comitê de Gestão de Integridade e Riscos (Cgir).	Direção	Concluído: Portaria n.º 151, BSE n.º 29, de 16 de julho de 2018, alterado pela Portaria n.º 282, BSE n.º 38, publicada em 17 de setembro de 2018. Republicada.
Instituir e designar a Comissão de Ética.	MS	Publicada a Portaria GM/MS n.º 710, de 15 de abril de 2021, que institui a Comissão de Ética do Ministério da Saúde no estado do Rio de Janeiro (CEP/MS/RJ); publicada a Portaria GM/MS n.º 2.106, de 24 de agosto de 2021, que designa membros titulares e suplentes da CEP/MS/RJ.
Instituir e designar o Comitê de Gestão de Risco. Alterado para Comitê de Gestão de Integridade e Riscos.	Direção	Concluído: Portaria n.º 153, BSE n.º 29, de 16 de julho de 2018. Alterado pela Portaria n.º 283, BSE n.º 38, publicada em 17 de setembro de 2018.
Levantamento da situação das Unidades de Integridade.	Cgir	Permanente.
Mapeamento das Unidades de Gestão da Integridade.	Cgir	Concluído.
Desenho de fluxo interno para verificação de situação de nepotismo.	Cgir	Concluído.
Designação de áreas responsáveis pelo tratamento de conflitos de interesses.	Cgir/RH	Concluído.
Desenho de fluxo interno para análise de consultas sobre conflito de interesse.	Cgir/RH	Concluído.
Adoção do Sistema SeCI.	Cgir/RH	Concluído.
Desenho de fluxo interno para tratamento de denúncias.	Cgir/Disciplina Administrativa/ Ouvidoria	Concluído.
Designar autoridade de acesso à informação.	Direção	Em andamento.
Adoção do Sistema e-SIC.	MS	Sistema atualmente é acessado na página Fala.Br.
Elaboração/entrega do Plano de Integridade.	Cgir	Concluído.

Fonte: Elaborado pelo CGIR/HFI.

11 VIGÊNCIA

O Plano de Integridade do Hospital Federal de Ipanema tem vigência para o triênio de 2021 e 2023. As ações serão revistas a cada 180 dias para atualização, entretanto a nova publicação só será feita com o término da vigência do triênio.

ELABORADO POR:	VERIFICADO POR:
Rosilene Aparecida dos Santos Comitê de Gestão de Integridade e Riscos Data: 20/4/2021	Cira Maria Sari Comitê de Gestão de Integridade e Riscos Abílio Paulo Núcleo de Controle Interno Data: 20/4/2021

REFERÊNCIAS

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Portaria n.º 57, de 04 de janeiro de 2019.** Altera a Portaria CGU n.º 1.089, de 25 de abril de 2018, que estabelece orientações para que os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade e dá outras providências. Brasília, DF: CGU, 2019. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/58029864. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Portaria n.º 581, de 09 de março de 2021.** Estabelece orientações para o exercício das competências das unidades do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo federal, instituído pelo Decreto n.º 9.492, de 5 de setembro de 2018, dispõe sobre o recebimento do relato de irregularidades de que trata o caput do art. 4º-A da Lei n. 13.608, de 10 de janeiro de 2018, no âmbito do Poder Executivo federal, e dá outras providências. Brasília, DF: CGU, 2021. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/65126/3/Portaria_581_2021.pdf. Acesso em: 26 ago. 2021.

BRASIL. **Decreto n.º 1.171, de 22 de junho de 1997.** Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Brasília, DF: Presidência da República, 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. **Decreto n.º 9.492, de 5 de setembro de 2018.** Regulamenta a Lei n. 13.460, de 26 de junho de 2017, institui o Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo federal, e altera o Decreto n. 8.910, de 22 de novembro de 2016, e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2018. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2018/decreto-9492-5-setembro-2018-787147-publicacaooriginal-156348-pe.html>. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. **Lei n.º 13.460, de 26 de junho de 2017.** Dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13460.htm. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. **Lei n.º 13.460, de 26 de junho de 2017.** Dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13460.htm. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Guia Resumido de Procedimentos Internos SIC/LAI.** Brasília, DF: MS, 2018.

BRASIL. Ministério da Saúde. Hospital Federal de Ipanema. Portaria n.º 123, de 4 de julho de 2017, Institui Núcleo de Controle Interno do Hospital Federal de Ipanema, e dá outras providências. **Boletim de Serviço**, n.º 29, Brasília, DF, de 17 de julho de 2017. p. 25.

BRASIL. Ministério da Saúde. Hospital Federal de Ipanema. **Relatório Gestão 2018.** Rio de Janeiro: MS, 2018.

BRASIL. Ministério da Saúde. Hospital Federal de Ipanema. **Relatório de Gestão 2017.** Rio de Janeiro: MS, 2017.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria Ministerial n.º 1.583, de 19 de julho de 2012.** Dispõe, no âmbito do Ministério da Saúde e entidades a ele vinculadas, sobre a execução da Lei n.º 12.527, de 18 de novembro de 2011, que versa sobre a Lei de Acesso à Informação, e do Decreto n.º 7.724, de 16 de maio de 2012, que a regulamenta. Brasília, DF: MS, 2012. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1583_19_07_2012.html. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde., Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa. **Política Nacional de Gestão Estratégica e Participativa no SUS - ParticipaSUS.** 2. ed. Brasília, DF: MS, 2009. (Série B. Textos Básicos de Saúde).

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão; Controladoria-Geral da União. **Instrução Normativa n.º 01/2016.** Dispõe sobre controles internos, gestão de riscos e governança no âmbito do Poder Executivo federal. Brasília, DF: MPOG, 2016. Disponível em: http://www.cgu.gov.br/sobre/legislacao/arquivos/instrucoes-normativas/in_cgu_mpog_01_2016.pdf. Acesso em: 23 set. 2021.

BIBLIOGRAFIAS

ANVISA AGÊNCIA NACIONAL DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA. **Plano de Integridade 2018/2019**. Brasília, DF: Anvisa, 2017. Disponível em: <http://portal.anvisa.gov.br/documents/33756/4115433/Plano+de+Integridade+2018+2019/4d05ef4a-3876-4867-8463-ec2c31c630a2>. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 16 ago. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Decreto n.º 9.094, de 17 de julho de 2017**. Dispõe sobre a simplificação do atendimento prestado aos usuários dos serviços públicos, ratifica a dispensa do reconhecimento de firma e da autenticação em documentos produzidos no País e institui a Carta de Serviços ao Usuário. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2017. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2017/decreto-9094-17-julho-2017-785213-publicacaooriginal-153382-pe.html>. Acesso em: 26 ago. 2021.

BRASIL. Controladoria Geral da União. Portaria n.º 784, de 28 de abril de 2016. Institui o Programa de Fomento à Integridade Pública da Controladoria-Geral da União, para a administração pública, autárquica e fundacional do Poder Executivo Federal. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 81, p. 3, 29 abr. 2016.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Instrução Normativa n.º 01, de 5 de novembro de 2014**. Brasília, DF: CGU, 2014. Disponível em: <http://www.cgu.gov.br/sobre/legislacao/arquivos/instrucoes-normativas/in-ogu-01-2014.pdf>. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Orientação Normativa n.º 02, de 9 de setembro de 2014**. Dispõe sobre o exercício de atividades de magistério por agentes públicos do Poder Executivo federal. Brasília, DF: CGU, 2014. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/41472/5/orientacao_normativa_cgu_02_2014.pdf. Acesso em: 26 ago. 2021.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Portaria n.º 1.089, de 25 de abril de 2018**. Estabelece orientações para que os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação,

a execução e o monitoramento de seus programas de integridade e dá outras providências. Brasília, DF: CGU, 2018. Disponível em: http://www.cgu.gov.br/sobre/legislacao/arquivos/portarias/portaria_1089_2018_cgu.pdf. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Portaria n.º 1.196, de 23 de maio de 2017.** Regulamenta o uso do Sistema de Gestão de Procedimentos de Responsabilização de Entes Privados – CGU-PJ no âmbito do Poder Executivo Federal. Brasília, DF: CGU, 2017. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/33649/5/Portaria1196_2017.pdf. Acesso em: 26 ago. 2021.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Portaria n.º 335, de 30 de maio de 2006.** Regulamenta o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, de que trata o Decreto n. 5.480, de 30 de junho de 2005. Brasília, DF: CGU, 2006. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/33648/5/Portaria-CGU-335-2006.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2021.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Portaria n. 1.043, de 24 de julho de 2007.** Estabelece a obrigatoriedade de uso do Sistema de Gestão de Processos Disciplinares - CGU-PAD para o gerenciamento das informações sobre processos disciplinares no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal e dá outras providências. Brasília, DF: CGU, 2007. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/33656/8/Portaria1043_2007.pdf. Acesso em: 26 ago. 2021.

BRASIL. **Decreto n.º 5.480, de 30 de junho de 2005.** Dispõe sobre o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5480.htm. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. **Decreto n.º 6.029, de 1º de fevereiro de 2007.** Institui Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6029.htm. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. **Decreto n.º 7.203, de 4 de junho de 2010.** Dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública federal. Brasília, DF: Presidência da República 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7203.htm. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. **Decreto n.º 7.724, de 16 de maio de 2012.** Regulamenta a Lei no 12.527, de 18 de novembro de 2011. Dispõe sobre o acesso a informações previsto no inciso

XXXIII do caput do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição. Brasília, DF: Presidência da República, 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/Decreto/D7724.htm. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. **Decreto n.º 9.203, de 22 de novembro de 2017**. Dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/D9203.htm. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. **Lei n.º 10.180, de 6 de fevereiro de 2001**. Organiza e disciplina os Sistemas de Planejamento e de Orçamento Federal, de Administração Financeira Federal, de Contabilidade Federal e de Controle Interno do Poder Executivo Federal, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2001. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10180.htm. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. **Lei n.º 12.527, de 18 de novembro de 2011**. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/12527.htm. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. **Lei n.º 12.813, de 16 de maio de 2013**. Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego; e revoga dispositivos da Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000, e das Medidas Provisórias nºs 2.216-37, de 31 de agosto de 2001, e 2.225-45, de 4 de setembro de 2001. Brasília, DF: Presidência da República, 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12813.htm. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. **Lei n.º 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasília, DF: Conselho Nacional de Saúde, 1990. Disponível em: http://conselho.saude.gov.br/legislacao/lei8080_190990.htm. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. **Lei n.º 8.142, de 28 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre a participação da comunidade na gestão do Sistema Único de Saúde (SUS) e sobre as transferências

intergovernamentais de recursos financeiros na área da saúde e dá outras providências. Brasília, DF: Conselho Nacional de Saúde, 1990. Disponível em: http://conselho.saude.gov.br/legislacao/lei8142_281290.htm. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. **Lei n.º 9.784, de 29 de janeiro de 1999**. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Brasília, DF: Presidência da República, 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9784.htm. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Hospital Federal de Ipanema. Portaria n.º 283, de 5 de setembro de 2018. Designa o Comitê de Gestão de Risco, composta por servidores e determina que esta Portaria substitua a Portaria n.º 153 de 16 de julho de 2018, publicada no Boletim de Serviço n.º 29, Brasília, DF, de 16/07/2018. **Boletim de Serviço**, n.º 38, Brasília, DF, de 17 de setembro de 2018. p. 40.

BRASIL. Ministério da Saúde. Hospital Federal de Ipanema. Portaria n.º 282, de 5 de setembro de 2018. Designa a Comissão de Gestão da Integridade, composta por servidores, e determina que esta Portaria substitua a Portaria n.º 151 de 16 de julho de 2018, publicada no Boletim de Serviço n.º 29 de 16/07/2018. **Boletim de Serviço**, n. 38, Brasília, DF, de 17 de setembro de 2018. p. 40.

BRASIL. Ministério da Saúde. Hospital Federal de Ipanema. **Portaria n. 153, de 16 de julho de 2018**. Institui a Comissão de Gestão da Integridade, e dá outras providências. Brasília, DF: MS; HFI, 2018. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/31544661/do1-2018-07-16-portaria-n-153-de-12-de-julho-de-2018-31544633. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Hospital Federal de Ipanema. **Portaria n.º 151, de 9 de julho de 2018**. Institui a Comissão de Gestão da Integridade no âmbito do Hospital Federal de Ipanema, e dá outras providências. Brasília, DF: MS; HFI, 2018. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/29310917/. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Hospital Federal de Ipanema. Portaria n.º 150, de 9 de julho de 2018. Institui o Comitê de Governança do Hospital Federal de Ipanema, e dá outras providências. **Boletim de Serviço**, n.º 29, Brasília, DF, de 16 de julho de 2018. p. 38.

BRASIL. Ministério da Saúde. Hospital Federal de Ipanema. Portaria n.º 186, de 29 de setembro de 2017. Institui Comissão e o objetivo sobre Plano de Integridade, bem

como o Programa de Integridade no âmbito do Hospital Federal de Ipanema, e dá outras providências. **Boletim de Serviço**, n.º 41, Brasília, DF, de 9 de outubro de 2017. p. 34.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria n.º 1.270, de 5 de agosto de 2005**. Institui no âmbito da Secretaria de Atenção à Saúde a Diretoria dos Hospitais sob Gestão do Ministério da Saúde no Rio de Janeiro e dá outras providências. Brasília, DF: MS, 2005. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2005/prt1270_05_08_2005.html. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria n.º 1.419, de 08 de junho de 2017**. Aprova os Regimentos Internos e o Quadro Demonstrativo de Cargos em Comissão e das Funções de Confiança das unidades integrantes da Estrutura Regimental do Ministério da Saúde. Brasília, DF: MS, 2017. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2017/prt1419_09_06_2017.html. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria n.º 3.027, de 26 de novembro de 2007**. Aprova a Política Nacional de Gestão Estratégica e Participativa no SUS – PARTICIPASUS. Brasília, DF: MS, 2007. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2007/prt3027_26_11_2007.html. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria n.º 874, de 16 de maio de 2013**. Institui a Política Nacional para a Prevenção e Controle do Câncer na Rede de Atenção à Saúde das Pessoas com Doenças Crônicas no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS). Brasília, DF: MS, 2013. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/prt0874_16_05_2013.html. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. Ministério de Planejamento Orçamento e Gestão. **Portaria Interministerial n.º 233, de 25 de maio de 2012**. Disciplina, no âmbito do Poder Executivo Federal, o modo de divulgação da remuneração e subsídio recebidos por ocupante de cargo, posto, graduação, função e emprego público, incluindo auxílios, ajudas de custo, jetons e quaisquer outras vantagens pecuniárias, bem como proventos de aposentadoria e pensões daqueles que estiverem na ativa. Brasília, DF: MPOG, 2012. Disponível em: <http://www.portaltransparencia.gov.br/sobre/legislacao>. Acesso em: 23 set. 2021.

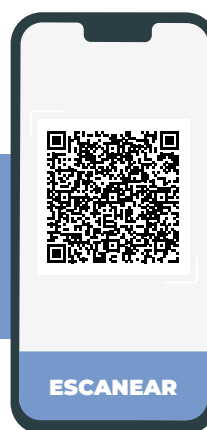
BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. **Portaria Interministerial n.º 333, de 19 de setembro de 2013**. Brasília, DF: MPOG, 2013. Disponível em: <http://www.fazenda.gov.br/acesso-a-informacao/institucional/comissao-de-etica-publica-setorial/portal-ceps/Arquivos-cepsmf/legislacao/>

portarias-1/portaria-interministerial/portaria-interministerial-333-de-19-09-2013.pdf/view. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. Presidência da República. Comissão de Ética Pública. **Resolução n.º 10, de 29 de setembro de 2008**. Legislação da Comissão de Ética Pública, publicada em 17 de outubro de 2014 e última modificação em 26 de abril de 2018. Brasília, DF: PR, 2008. Disponível em: <http://etica.planalto.gov.br/sobre-a-cep/legislacao/etica512>. Acesso em: 23 set. 2021. Acesso em: 23 set. 2021.

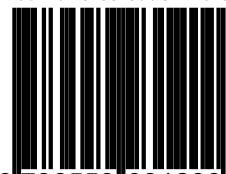
MINAS GERAIS (Estado). Auditoria-Geral do Estado. **Integridade, Ética e Transparência Contra a Corrupção**. Belo Horizonte: Governo do Estado de Minas Gerais, 2008. Disponível em: http://www.mpggo.mp.br/portal/arquivos/2014/06/16/09_50_03_457_Integridade_%C3%89tica_e_Transpar%C3%Aancia_Contra_a_Corrupt%C3%A7%C3%A3o_MG_.pdf. Acesso em: 23 set. 2021.

Conte-nos o que pensa sobre
esta publicação. Responda a
pesquisa disponível por meio
do QR Code ao lado:



EDITORA MS
Coordenação-Geral de Documentação e Informação/SAA/SE
MINISTÉRIO DA SAÚDE
Fonte principal: Cronos Pro Light
Tipo de papel do miolo: Offset 90 g/m²
Impressão: www.in.gov.br • Imprensa Nacional
Brasília/DF, novembro de 2021
OS 2021/0160

ISBN 978-65-5993-120-0



9 786559 931200

**DISQUE
SAÚDE 136**

Biblioteca Virtual em Saúde do Ministério da Saúde
bvsmis.saude.gov.br



MINISTÉRIO DA
SAÚDE

Governo
Federal