



POL.HTRI.002

POL

POLÍTICA

DISCERNIR
PROGRAMA DE INTEGRIDADE



Política de Consequências

SUMÁRIO

1. OBJETIVOS/RESULTADOS ESPERADOS	3
2. APLICAÇÃO E ABRANGÊNCIA	3
3. TERMOS E DEFINIÇÕES.....	3
4. RESPONSABILIDADES.....	5
5. DIRETRIZES.....	6
5.1 Do Procedimento de Aplicação da Penalidade.....	6
5.2 Procedimentos Prévios e de Remediação.....	6
5.3 Das Medidas Disciplinares	7
5.4 Da Aplicação e do Acompanhamento das Medidas.....	8
5.5 Disposições Finais	9
5.6 Compromisso e Atualizações	10
6. MONITORAMENTO.....	11
7. REFERÊNCIAS NORMATIVAS	11
8. ANEXOS / REGISTROS	11
9. CONTROLE HISTÓRICO	12

POL.HTRI.002

Versão: 00

Páginas
3 de 13

Título: Política de Consequências

1. OBJETIVOS/RESULTADOS ESPERADOS

Estabelecer diretrizes para orientar a aplicação de ações e medidas disciplinares aos administradores, colaboradores e terceiros da OSS HTRI e das unidades de saúde administradas por Contrato de Gestão firmado com o Poder Público, por práticas de infrações, desvios de conduta, atividade em desacordo com a lei ou que violem o Código de Ética e Conduta, Políticas ou procedimentos internos.

A presente Política respeita as normas trabalhistas e não violam os direitos dos colaboradores, entretanto, de acordo com a gravidade do ato, outras medidas de natureza judicial, cível e criminal, poderão ser adotadas.

Deve ser lida e interpretada em conjunto com o Código de Ética e Conduta, POL - 001 - Política de Apuração de Denúncia e Não Retaliação e demais Políticas de Integridade.

2. APLICAÇÃO E ABRANGÊNCIA

Esta Política se aplica aos Administradores, Colaboradores, Prestadores de Serviço e Terceiros agindo em nome da OSS HTRI e das unidades de saúde administradas por Contrato de Gestão firmado com o Poder Público.

3. TERMOS E DEFINIÇÕES

Os termos abaixo descritos deverão ser interpretados de acordo com as definições aqui apresentadas, quando mencionados neste documento, independentemente do gênero adotado e/ou se utilizados no plural ou singular:

- **Administradores:** Dirigentes e/ou equivalentes da OSS ou de filial que detenham poder decisório: São aquelas pessoas que tomam decisões estratégicas e operacionais importantes, tanto no Núcleo de Gestão Compartilhada da OSS HTRI quanto na unidade de saúde gerida por ela (como um Hospital, UPA e UPAE).

Cargos com poder decisório:

- Presidente;

Título: Política de Consequências

- Superintendente;
- Diretores;
- Gestores;
- Gerentes;
- Coordenadores.
- **Alta Administração:** Presidência e Superintendência;
- **Canais de Integridade:** Canais de comunicação disponibilizados pela OSS HTRI para que seus colaboradores, fornecedores, pacientes e demais partes interessadas possam fazer questionamentos sobre ética e integridade e relatar quaisquer suspeitas de violação ao Código de Ética e Conduta e suas Políticas, a saber:
 - Pelo formulário de denúncia no Website ([clique aqui](#))
 - Pelo 0800-591-3457
 - (segunda a sexta-feira, exceto feriados, das 9h00 às 18h00.)
 - Pelo e-mail: integridade@ngcosshtri.org.br
- Os relatos são considerados sigilosos e podem ser feitos anonimamente.
- **Compliance:** Pessoa ou setor responsável pela disseminação e manutenção do Código de Ética e Conduta e das demais Políticas a fim de preservar um ambiente de conformidade da OSS HTRI e das unidades de saúde administradas por Contrato de Gestão firmado com o Poder Público.
- **Comitê de Ética e Integridade:** O Comitê de Ética e Integridade poderá ter no mínimo 3 (três) e no máximo (7) membros, com mandato de 12 (doze) meses, sendo possível a recondução, e serão nomeados por ato da Alta Administração da OSS HTRI. É responsável pela disseminação e cumprimento do Código de Ética e Conduta, e das demais Políticas de Integridade, de modo a assegurar sua eficácia e efetividade, e tem, ainda, a atribuição de instaurar procedimento de investigação, de ofício ou instada por denúncia formal através dos canais de integridade, para apurar a eventual violação dos princípios éticos e das normas internas e monitorar o Programa de Integridade da “OSS HTRI”.
- **Código de Ética e Conduta:** Conjunto de diretrizes que prescreve os valores éticos e padrão de conduta esperados e não aceitos, defendidos pela OSS HTRI devendo ser observado nas relações diárias com pacientes, colaboradores, parceiros, Poder Público e

Título: Política de Consequências

POL.HTRI.002

Versão: 00

Páginas
5 de 13

demais partes interessadas e que definem as condutas esperadas e vedadas no desempenho de suas funções.

- **Colaborador:** Colaboradores contratados pelo regime celetista, estagiários e menores aprendizes.
- **Terceiros:** Toda pessoa física ou jurídica que não for colaborador, e que seja contratada para auxiliar no desempenho de atividades ou agir em nome, interesse ou benefício da OSS HTRI e das unidades de saúde administradas por Contrato de Gestão firmado com o Poder Público, tais como: fornecedores, consultores, prestadores de serviços em geral, entre outros.

4. RESPONSABILIDADES

- **Compliance:** Mantém e atualiza a Política; garante independência, rastreabilidade e reporte à Alta Administração; conduz ou coordena investigações (diretamente ou via “investigador responsável”); monitora medidas anti-retaliação e indicadores do programa.
- **Comitê de Integridade:** Delibera casos sensíveis, conflitos de interesse e sanções relevantes.
- **Jurídico:** Análise de riscos legais, enquadramento normativo, estratégia sancionatória/contratual, interface com autoridades.
- **Recursos Humanos (RH/DP):** Medidas disciplinares, gestão de pessoas envolvidas, afastamentos preventivos, plano de proteção contrarretaliação (ajuste de alocação, horários, liderança etc.)
- **DPO (Privacidade):** Sigilo de identidade do denunciante e envolvidos, controle de acessos, base legal e minimização de dados.
- **TI & Segurança da Informação:** Saúde e disponibilidade do canal; preservação de evidências (logs, e-mails, backups), cadeia de custódia.
- **Alta Administração:** Garante os recursos necessários, assegura a independência do Analista de Compliance e Comitê de Ética e Integridade, avalia as recomendações e executa quando apropriado.

Título: Política de Consequências

5. DIRETRIZES

5.1 Do Procedimento de Aplicação da Penalidade

5.1.1 A aplicação de uma ou mais das medidas disciplinares previstas nesta Política deve ocorrer somente após finalizado o Processo de Apuração, a ser realizado de acordo com a “POL.HTRI.001 Política de Apuração de Denúncia e Não Retaliação”, cujo Relatório de Apuração (RA) tenha concluído pela prática de ato lesivo ou desacordo, com a lei, ao Código de Ética e Conduta, às Políticas e/ou aos procedimentos internos.

5.1.1.1 Quando houver procedimento conexo em curso perante os Comitês Obrigatórios, a análise da penalidade levará em conta o resultado deste Colegiado a fim de não ocorrer dupla penalização, que deverá ser apropriadamente registrado pelo Compliance.

5.1.2 A fase de aplicação das medidas disciplinares, como parte do processo de apuração, deve seguir tabela abaixo de gravidade e matriz de medidas, constante do anexo I, sendo vedada a utilização de critérios como cargo, tempo de prestação de serviços, histórico, desempenho, prestígio, contribuição para o cumprimento das metas e resultados da organização ou quaisquer outros critérios de ordem pessoal.

5.1.3 Caso a conclusão a que se chegar após o encerramento da investigação não se adeque a nenhuma solução apresentada, a aplicação da penalidade deve se nortear pela razoabilidade, considerando a natureza, as circunstâncias, a gravidade e o impacto do fato cometido pelo infrator, assim como o grau de instrução, capacitação e discernimento que a pessoa investigada teve em relação ao ato praticado.

5.1.4 As penalidades imputadas deverão ser registradas pelo Recursos Humanos e deverão ser consideradas para fins de elegibilidade do colaborador em processo seletivo interno e/ou promoção, inclusive os relativos à alta administração.

5.2 Procedimentos Prévios e de Remediação

5.2.1 A qualquer momento, inclusive de forma prévia ao início das investigações, poderão ser adotadas medidas cautelares a fim de assegurar a pronta interrupção de irregularidades,

Título: Política de Consequências

preservar o processo de apuração e direcionar a correta aplicação das ações disciplinares, tais como, mas não se limitando a: afastamento preventivo de parte ou de todas as atividades, bloqueio/suspensão de procuração, limitação de poderes internos (alçada de aprovações), suspensão contratual, entre outras medidas que se fizerem necessárias.

5.2.1.1 O setor de Compliance deve solicitar ao Jurídico Interno a elaboração de Parecer sobre os possíveis impactos legais e regulatórios, levando em conta a necessidade de rapidez e adequação nas medidas que deverão ser tomadas junto à alta administração.

5.3 Das Medidas Disciplinares

5.3.1 As medidas disciplinares, em conformidade com a Legislação Trabalhista Brasileira:

- i. Orientação;
- ii. Advertência verbal;
- iii. Advertência por escrito;
- iv. Suspensão temporária;
- v. Demissão sem justa causa;
- vi. Demissão por justa causa/motivada;
- vii. Processo judicial para reparar o dano causado; ou, ainda,
- viii. Rescisão de contratos em caso de envolvimento de terceiros.

5.3.2 A aplicação das medidas disciplinares deve, em regra, seguir uma sequência gradual da menor para a maior, observada a reincidência, conforme a tabela abaixo de gravidade e matriz de medidas, constante do anexo I.

5.3.3 A gradação não se aplica, nas hipóteses em que os fatos apurados além de violarem o Código de Ética e Conduta configurarem falta grave pela legislação trabalhista ou descumprimento de cláusula contratual. Nestes casos, poderá ser aplicada a demissão ou a rescisão do contrato com fornecedor/prestador de forma direta.

Tabela 1 – Classificação da gravidade dos fatos

Requisitos	Descrição
Infrações de leve gravidade	São comportamentos cujo impacto não representam, isoladamente, prejuízo a OSS HTRI e/ou das Unidades de Saúde administradas por ela, mas que necessitam de medida pedagógica/disciplinar.
Infrações de média gravidade	São de maior gravidade e impacto do que a falta leve. Podem ocasionar perdas financeiras e reputacionais. Refletem comportamentos cujo impacto não represente, isoladamente, prejuízo à organização e ao ambiente de trabalho, mas que necessitam de medida pedagógica/disciplinar e a reincidência pode agravar a situação podendo chegar a medidas mais severas.
Infrações de alta gravidade	São comportamentos que não são condizentes com os princípios básicos, regras e Políticas da organização e o seu código de conduta, infringindo, inclusive norma legal. Ocasionam perda financeira e reputacional.

5.3.4 Não se admite mais de uma medida disciplinar para o mesmo ato de desvio, salvo quando houver necessidade de ação judicial para reparar prejuízos à OSS HTRI e às unidades de saúde sob Contrato de Gestão com o Poder Público.

Exemplo: Não pode ser penalizado com uma advertência e depois uma suspensão por uma única falta cometida. Pode, contudo, ser demitido por justa causa e ainda figurar como réu em eventual ação judicial.

5.3.5 Situações envolvendo corrupção, fraude ou atos lesivos contra a administração pública, seja direta ou indireta, nos termos da “POL.HTRI.003 Política de Antissuborno, Anticorrupção, Lavagem de Dinheiro e Relacionamento com o Poder Público” devem ser imediatamente levadas ao conhecimento dos Administradores, para que as medidas cabíveis e apropriadas sejam adotadas, inclusive encaminhamento às Autoridades Competentes.

5.4 Da Aplicação e do Acompanhamento das Medidas

5.4.1 Compete ao Recursos Humanos e/ou Gestor direto a aplicação da(s) penalidade(s).

Título: Política de Consequências

5.4.2 Qualquer medida disciplinar deve ser aplicada em ambiente reservado, primando pela humanização, sendo vedada qualquer situação que exponha o colaborador/terceiro em situação constrangedora, preservando-lhe a dignidade.

5.4.3 Outras providências complementares poderão ser recomendadas e aplicadas, que não são consideradas medidas disciplinares, tais como: treinamento, mudança no processo, alteração de sistema ou ferramenta de informática, estabelecimento de controles adicionais, entre outros.

5.4.4 A aplicação das referidas providências complementares deve ser acompanhada pela área de Recursos Humanos ou outra área impactada, a fim de assegurar a sua implementação e efetividade.

5.4.5 O Compliance também deverá manter um registro de acompanhamento da resolução das medidas complementares, como um indicador da eficácia do Programa de Compliance.

5.5 Disposições Finais

Todas as medidas, procedimentos e diretrizes delineados neste documento e nos documentos conexos, como regulamentos, fluxos, procedimentos sistêmicos, têm por objetivo fortalecer uma cultura organizacional íntegra, promovendo a confiança entre colaboradores, parceiros e a sociedade.

O cumprimento desta Política é obrigatório para todas as pessoas vinculadas à organização, independentemente de seu cargo ou função.

O desconhecimento das normas aqui estabelecidas não exime de responsabilidade por eventuais desvios ou infrações identificados no âmbito das atividades desempenhadas.

Quaisquer dúvidas sobre a aplicação das regras ou a interpretação das diretrizes deste

Título: Política de Consequências

POL.HTRI.002

Versão: 00

Páginas
10 de 13

documento deverão ser encaminhadas ao setor de Compliance, responsável por atualizar, revisar e aprimorar as Políticas conforme as necessidades identificadas e as exigências legais e regulatórias.

O descumprimento de qualquer das Políticas de Integridade poderá resultar em medidas disciplinares e legais, sempre observando o direito ao contraditório e à ampla defesa, bem como o respeito à dignidade de todas as pessoas envolvidas.

5.6 Compromisso e Atualizações

Este documento será periodicamente revisado para garantir sua aderência às melhores práticas e à legislação vigente. Alterações poderão ser realizadas a qualquer tempo, de acordo com as necessidades institucionais e evoluções normativas e regulatórias, sendo comunicadas de maneira transparente a todas as partes interessadas.

Ao aderir a estas Políticas de Integridade, a organização reafirma seu compromisso com a ética, a responsabilidade social e a promoção de um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de práticas ilícitas ou antiéticas.

ALTERAÇÕES DA REVISÃO

- Emissão Inicial.
- Revisada e alterada em 09 de julho de 2024.
- Revisada e alterada em 01 de julho de 2025.
- Alterações:
 - 4.1.1 Quando houver procedimento conexo em curso perante os Comitês Obrigatórios, a análise da penalidade levará em conta o resultado deste Colegiado a fim de não ocorrer dupla penalização, que deverá ser apropriadamente registrado pelo Compliance.
 - 6.3 A gradação não se aplica, nas hipóteses em que os fatos apurados além de

Título: Política de Consequências

POL.HTRI.002

Versão: 00

Páginas
11 de 13

violarem o Código de Ética e Conduta configurarem falta grave pela legislação trabalhista ou descumprimento de cláusula contratual. Nestes casos, poderá ser aplicada a demissão ou a rescisão do contrato com fornecedor/prestador de forma direta.

- Nova redação do item 7 “Disposições” para “Da aplicação e do acompanhamento das medidas”.
- Inclusão do tópico “Disposições Gerais” e “Compromisso e Atualizações”.

6. MONITORAMENTO

O monitoramento da eficiência e eficácia do canal de denúncia será nos termos do PS.CC.003 Gerenciamento de Canal de Denúncia.

7. REFERÊNCIAS NORMATIVAS

- Código de Ética e Conduta OSS HTRI.
- POL.HTRI 002 Política de apuração e não retaliação.
- PS.CC.003 Gerenciamento de Canal de Denúncia.
- ABNT ISO 37002:2023 - Sistema de gestão de denúncias.
- ABNT ISO ITS 37008:2024 - Investigação interna orientação.
- ABNT NBR ISO 37301:2021 - Sistemas de gestão de compliance – Requisitos com orientações para uso.
- ABNT NBR ISO 37001:2025 - Sistemas de gestão antissuborno – Requisitos com orientações para uso.
- Lei Estadual nº 16.722/19 - Estabelece a obrigatoriedade de implantação de um Programa de Integridade por pessoas jurídicas que firmarem contratos com o poder público estadual.
- Lei Federal nº 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados.

8. ANEXOS / REGISTROS

- Matriz de medidas.

Título: Política de Consequências

POL.HTRI.002

Versão: 00

Páginas
12 de 13

9. CONTROLE HISTÓRICO

Versão:	00
Estabelecido em:	28/03/2023
Última revisão em:	22/08/2025
Elaboração/Revisão:	Breno Melquiades (Analista de Compliance) / Clarissa Lima (Consultora Externa)
Aprovação:	Edilene da Silva Nunes (Presidente da OSS HTRI) / Gil Mendonça Brasileiro (Superintendente)

Edilene da Silva Nunes

Presidente da OSS Hospital do Tricentenário

Gil Mendonça Brasileiro

Superintendente da OSS Hospital do Tricentenário

Título: Política de Consequências

POL.HTRI.002

Versão: 00

Páginas
13 de 13

ANEXO I

MATRIZ DE MEDIDAS

	Gravidade do desvio			
	Leve	Média	Grave	Gravíssima
Consequências previstas				
<i>Processo Judicial</i>				
<i>Demissão com JC</i>				
<i>Demissão sem JC</i>				
<i>Suspensão</i>				
<i>Advertência escrita</i>				
<i>Advertência verbal</i>	*			
<i>Orientação (feedback)</i>	*			