



POL.HTRI.004

# POL

POLÍTICA



Política de Conflito de Interesse



## SUMÁRIO

1.	OBJETIVOS/RESULTADOS ESPERADOS .....	3
2.	APLICAÇÃO E ABRANGÊNCIA .....	3
3.	TERMOS E DEFINIÇÕES.....	3
4.	RESPONSABILIDADES.....	8
5.	DIRETRIZES.....	9
5.1	Das Realizações de Compras, Investimentos, Doações, Patrocínios e Parcerias .....	11
5.1.1	Das Doações, Patrocínios e Parcerias: .....	11
5.2	Do Recebimento de Doações.....	11
5.3	Conflito de Interesse na Contratação de Novos Colaboradores e Terceiros....	12
5.4	Da Análise e Gerenciamento do Conflito de Interesse .....	13
5.5	Atividades Paralelas.....	13
5.6	Relação Afetiva ou Parentesco com Agentes Públicos, Autoridades Governamentais ou Pessoa Exposta Politicamente .....	14
6.	AÇÃO E REPORTE EM CASO DE CONFLITOS DE INTERESSES .....	14
7.	DA INVESTIGAÇÃO INTERNA E DAS SANÇÕES APLICÁVEIS .....	15
8.	DISPOSIÇÕES FINAIS .....	15
9.	COMPROMISSO E ATUALIZAÇÕES .....	16
10.	MONITORAMENTO .....	16
11.	REFERÊNCIAS NORMATIVAS .....	16
12.	ANEXOS / REGISTROS .....	17
13.	CONTROLE HISTÓRICO.....	17



**Título:** Política de Conflito de Interesse

## 1. OBJETIVOS/RESULTADOS ESPERADOS

Esta Política destina-se a estabelecer as condutas caracterizadas como conflitos de interesses aparentes, potenciais e/ou reais, bem como as regras, diretrizes, processos e procedimentos a serem observados por todos os Administradores, Colaboradores e Terceiros da OSS HTRI e das unidades de saúde administradas por Contrato de Gestão firmado com o Poder Público, com o fim de preservar os interesses e objetivos institucionais.

As disposições desta Política devem ser interpretadas em conjunto e complementam as diretrizes de conduta estabelecidas no Código de Ética e Conduta, POL.HTRI.003 Política de Antissuborno, Anticorrupção, Lavagem de Dinheiro e Relacionamento com o Poder Público, POL.HTRI.005 Política de Contratação e Due Diligence de Clientes, Colaboradores e Terceiros, POL.HTRI.006 Política de Brindes, Presentes, Entretenimentos e Hospitalidades da “OSS HTRI”.

## 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, especialmente, as pessoas jurídicas que não possuam programa de integridade próprio.

## 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).

**Título:** Política de Conflito de Interesse

- **Cargos com poder decisório:**
    - Presidente;
    - 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](mailto: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.

**Título:** Política de Conflito de Interesse

- **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 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.
- **Agente Público:** É toda pessoa física que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de vínculo, uma função pública em nome do Estado ou de entidade que exerça função pública. A expressão abrange os servidores públicos (efetivos, comissionados ou contratados), empregados públicos, militares, agentes políticos (como ministros, secretários, vereadores, prefeitos, governadores e presidente).
- **Autoridade Governamental:** Todo órgão, departamento ou entidade da administração direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios, de Território, pessoa jurídica incorporada ao patrimônio público ou entidade para cuja criação ou custeio o erário haja concorrido ou concorra com mais de cinquenta por cento do patrimônio ou da receita anual; bem como os órgãos, entidades estatais ou representações diplomáticas de país estrangeiro, assim como órgãos, entidades e pessoas jurídicas controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público de país estrangeiro ou organizações públicas internacionais, inclusive fundos soberanos ou uma entidade cuja propriedade é um fundo soberano.
- **Pessoa Exposta Politicamente:** De acordo com a Resolução nº 40, de 22 de novembro de 2021 (<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-coaf-n-40-de-22-de-novembro-de-2021>)

**Título:** Política de Conflito de Interesse

2021-361264576), são consideradas as pessoas que exercem os seguintes cargos/atribuição:

- I - Os detentores de mandatos eletivos dos Poderes Executivo e Legislativo da União;
  - II - Os ocupantes de cargo, no Poder Executivo da União, de:
    - a) Ministro de Estado ou equiparado;
    - b) Natureza Especial ou equivalente;
    - c) Presidente, Vice-Presidente e Diretor, ou equivalentes, de entidades da administração pública indireta; e
    - d) Direção e Assessoramento Superior - DAS de nível 6 ou equivalente;
  - III - Os membros do Conselho Nacional de Justiça, do Supremo Tribunal Federal, dos Tribunais Superiores, dos Tribunais Regionais Federais, dos Tribunais Regionais do Trabalho, dos Tribunais Regionais Eleitorais, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Conselho da Justiça Federal;
  - IV - Os membros do Conselho Nacional do Ministério Público, o Procurador-Geral da República, o Vice-Procurador-Geral da República, o Procurador-Geral do Trabalho, o Procurador-Geral da Justiça Militar, os Subprocuradores-Gerais da República e os Procuradores-Gerais de Justiça dos Estados e do Distrito Federal;
  - V - Os membros do Tribunal de Contas da União, o Procurador-Geral e os Subprocuradores-Gerais do Ministério Público junto ao Tribunal de Contas da União;
  - VI - Os Presidentes e Tesoureiros nacionais, ou equivalentes, de partidos políticos;
  - VII - Os Governadores e Secretários de Estado e do Distrito Federal, os Deputados Estaduais e Distritais, os Presidentes, ou equivalentes, de entidades da administração pública indireta estadual e distrital e os Presidentes de Tribunais de Justiça, Militares, de Contas ou equivalentes de Estado e do Distrito Federal;
  - VIII - Os Prefeitos, os Vereadores, os Secretários Municipais, os Presidentes, ou equivalentes, de entidades da administração pública indireta municipal e os Presidentes de Tribunais de Contas de Municípios ou equivalentes.
- Aquelas que, no exterior, sejam:
- I - Chefes de estado ou de governo;
  - II - Políticos de escalões superiores;

**Título:** Política de Conflito de Interesse

III - ocupantes de cargos governamentais de escalões superiores;

IV - Oficiais gerais e membros de escalões superiores do poder judiciário;

V - Executivos de escalões superiores de empresas públicas;

VI - Dirigentes de partidos políticos.

E, ainda, os dirigentes de escalões superiores de entidades de direito internacional público ou privado.

- **Relacionamento Afetivo e Parentesco:** cônjuge, companheiro ou parente consanguíneo, adotivo ou afim, em linha reta ou colateral, até o 3º (terceiro) grau, a saber: pai, mãe, filhos, avós, netos, sobrinhos, primos, tios, sogros e cunhados.
- **Cônjuge:** É a pessoa com quem está casado(a) no civil;
- **Companheiro(a):** É a pessoa que vive em união estável, ou seja, uma relação de convivência duradoura, pública e com intenção de formar família, mesmo sem casamento formal;
- **Parente Consanguíneo:** É o parente de sangue, ou seja, com quem compartilha um ancestral biológico. (pai, mãe, filhos, irmãos, avós, tios, sobrinhos);
- **Parente Adotivo:** É o parente com quem tem vínculo legal, mas não biológico, por meio da adoção. Mesmo sem o "sangue", a lei trata igual ao consanguíneo. (filhos adotivos são como filhos biológicos perante a lei);
- **Parente Afim:** É o parente por casamento ou união estável – ou seja, o famoso "parente por afinidade". (sogro, sogra, genro, nora, enteado, madrasta, padrasto);

- **Parentesco em Linha Reta ou Colateral**

**Linha Reta:** Quando um é descendente ou ascendente do outro, formando uma linha direta.

**Ascendentes:** pai, mãe, avô, bisavô...

**Descendentes:** filho, neto, bisneto...

**Até o 3º grau em linha reta:**

1º grau: pai/mãe e filho(a);

2º grau: avós e netos;

3º grau: bisavós e bisnetos.

**Linha Colateral:** Quando ambos têm um ancestral em comum, mas não descendem um do outro diretamente.

**Título:** Política de Conflito de Interesse

**Até o 3º grau em linha colateral:**

2º grau: irmãos;

3º grau: tios e sobrinhos.

- **Doação:** Ato em que o doador, por liberalidade, transfere recursos financeiros de seu patrimônio ou estimáveis em dinheiro (bens, produtos, serviços, assistência técnica, capacitação, assistência financeira etc.) para outra pessoa física ou jurídica, que os aceita.
- **Doação política:** Toda doação realizada à campanha política, partido político e/ou candidato a cargo público, seja em período eleitoral ou não, em dinheiro ou estimável em dinheiro.

## 4. RESPONSABILIDADES

- **Compliance:** Manter e atualizar continuamente a política, garantindo que ela esteja alinhada com as normas vigentes e com as melhores práticas de integridade. Assegurar que o formulário de Declaração de Conflito de Interesses faça parte da documentação pertinente ao recrutamento e seleção. Avaliar e emitir parecer nas declarações positivas de conflito de interesse. Investigar, conduzir ou coordenar investigações relacionadas a possíveis conflitos de interesses, seja diretamente ou por meio de um investigador designado.
- **Comitê de Integridade:** Delibera os relatórios de apuração emitidos pelo Analista de Compliance, incluindo as recomendações fornecidas.
- **Jurídico:** Analisar riscos legais, enquadramento normativo, estratégia sancionatória/contratual, interface com autoridades, quando solicitado pelo Compliance.
- **Setor de Compras e Contratos:** Enviar o questionário de avaliação de terceiro ao Compliance para verificação de conflito de interesse. Observar aplicação de regras estabelecidas no relacionamento com fornecedores(as) e prestadores(as) de serviço e revisar regras quando necessário.
- **Recursos Humanos:** Assegurar o preenchimento da Declaração de Conflito de Interesses pelos candidatos e dos colaboradores quando solicitado pelo Compliance. Avaliar regras para Contratação de ex-servidores públicos e agentes políticos.



**Título:** Política de Conflito de Interesse

- **Alta Administração:** Aprovar a política. Garantir meios, independência do Analista de Compliance e comitê de ética e integridade, avaliar as recomendações e executar quando apropriado.
- **Colaborares:** Cumprir as diretrizes e orientações dessa Política. Reportar as situações de conflito de interesse nos canais de integridade. Preencher a Declaração de Conflito de Interesse quando solicitado.
- **Fornecedores e parceiros:** Observar as regras contratuais e a Política de Conflito de Interesses. Reportar as situações de conflito de interesses presente no questionário de Avaliação de Terceiros (*Due Diligence*).

## 5. DIRETRIZES

Conflito de Interesse é toda situação em que os negócios, finanças, famílias, interesses políticos ou pessoais, podem comprometer ou influenciar, de maneira inadequada, a habilidade de realizar julgamentos e decisões profissionais imparciais e objetivas em favor dos interesses da OSS HTRI e de qualquer uma das unidades de saúde administradas por Contrato de Gestão firmado com o Poder Público.

Um Conflito de Interesses pode ser considerado **real**, **potencial** ou **aparente**, e devem ser evitados e declarados para garantir a integridade e transparência nas operações da OSS HTRI, nas seguintes hipóteses:

- a. **Real** – uma situação na qual existe **de fato** um claro Conflito de Interesses;
- b. **Potencial** – uma situação que **pode evoluir** e se tornar um Conflito de Interesses real; e
- c. **Aparente** – uma situação em que uma pessoa poderia razoavelmente concluir (aparentar) que o colaborador não agiu com integridade no cumprimento de sua obrigação de agir no interesse da empresa. É o que pode ser interpretado como um conflito de interesses, mas não é.

Para os fins dessa política, **toda situação de Conflito de Interesse** seja real, potencial ou aparente **deve ser evitada e declarada** por todos no formulário de Declaração de Conflito de

**Título:** Política de Conflito de Interesse

Interesses (Anexo I), e enviada para o Compliance, para que possa ser tratada de forma apropriada.

Como não é possível prever todas as hipóteses em que um conflito de interesses pode ocorrer, listamos algumas situações a serem observadas por Dirigentes e/ou equivalentes da OSS ou da unidade de saúde que detenham poder decisório, Colaboradores e Terceiros:

- Usar da posição que ocupa na empresa para apropriar-se de bens, serviços, descontos usuais, comissões, abatimentos, empréstimos, favores, gratificações ou vantagens em benefício pessoal, para membros de sua família ou de terceiros;
- Obter vantagem financeira pessoal, direta ou indireta, de fornecedores, prestadores de serviço ou instituições que mantenham ou queiram manter relações com a OSS HTRI ou de qualquer das unidades administradas por força de Contrato de Gestão;
- Usar indevidamente de informações privilegiadas, recursos financeiros e oportunidades de negócio para ganhos pessoais ou terceiros ou para fins contrários aos interesses da OSS HTRI ou de qualquer das unidades administradas por força de Contrato de Gestão;
- Manter atividades paralelas ou ser sócio, direta ou indiretamente, de empresa que seja fornecedor, concorrente e/ou conflitante com os negócios da OSS HTRI ou de qualquer das unidades administradas por força de Contrato de Gestão;
- Oferecer, prometer, dar, receber brindes, presentes, hospitalidades e favores que possam ser convertidos em vantagens ou configurar contrapartidas em tráfico de influência;
- Pagar propinas, subornos, gratificações ou comissões para funcionários públicos, privados, agentes, consultores, ou outras pessoas com o objetivo de influenciar decisão ou o cumprimento de uma obrigação.

As situações previstas acima não são exaustivas, e diversas outras situações podem indicar conflitos de interesses que deverão ser reportados no Canal de Denúncias ou verificados junto ao Compliance.

**Título:** Política de Conflito de Interesse

## 5.1 Das Realizações de Compras, Investimentos, Doações, Patrocínios e Parcerias

Os Administradores e colaboradores devem se abster de participar de quaisquer negociações, aprovações ou gestão de fornecedores e prestadores de serviço, e, ainda, de decisão sobre investimentos, doações, patrocínios e parcerias, em situações, mesmo que potenciais de Conflitos de Interesses.

### 5.1.1 Das Doações, Patrocínios e Parcerias:

A gestão financeira das unidades de saúde gerenciadas por meio do Contrato de Gestão deve seguir rigorosamente o a Lei Estadual 15.210/2013 sob a nova redação trazida pelo Decreto 58.200/2025, ficando restrita a utilização dos recursos apenas para os objetivos do instrumento contratual.

Ficando, portanto, vedada a realização de doações, patrocínios ou parcerias remuneradas com pessoas físicas ou jurídicas, independentemente da finalidade, e ainda, subvencionar apoiando financeiramente as organizações políticas, incluindo partidos e pessoas expostas politicamente, ou agentes relacionados às estas instituições.

Para fins desta política, considera-se que há um **potencial** Conflito de Interesses nas seguintes situações:

- 1) Quando há, entre Colaboradores e/ou Terceiro e um representante do fornecedor, parentesco ou relacionamento afetivo;
- 2) Quando o Colaborador, ou pessoa com quem possua relacionamento afetivo ou Parentesco, possuir participação societária ou qualquer interesse financeiro direto ou indireto no fornecedor;
- 3) Quando qualquer outro evento não relacionado acima possa afetar a capacidade de julgamento ou independência do Colaborador ou prestador de serviço, para satisfazer interesse pessoal em detrimento dos objetivos e interesses corporativos.

## 5.2 Do Recebimento de Doações

As doações recebidas deverão ser contabilmente apropriadas e registradas.

**Título:** Política de Conflito de Interesse

Nas hipóteses de doações de equipamentos e bens em benefício das unidades de saúde gerenciadas, o procedimento é de recebimento e posterior comunicação ao Estado para que o bem seja inventariado e tombado, se for o caso, objetivando sua incorporação efetiva ao erário público.

São expressamente vedadas o recebimento de doações pagas em espécie (dinheiro vivo) ou mediante repasse a intermediários. Entretanto, serão permitidas o recebimento de contribuições in natura.

### **5.3 Conflito de Interesse na Contratação de Novos Colaboradores e Terceiros**

Nas operações decorrentes do Contrato de Gestão a OSS HTRI, em face dos recursos públicos que são geridos, deve-se manter a observância de processos seletivos cujos editais garantam a transparência, publicidade e impessoalidade mediante a escolha baseada em critérios objetivos, nos termos da Lei Estadual 15.210/2025 sob nova redação trazida pelo Decreto nº 58.200/2025.

Em relação a colaboradores, incluindo membros do corpo diretivo das unidades de saúde: É vedada à contratação de cônjuge, companheiro ou parente consanguíneo, adotivo ou afim, em linha reta ou colateral, até o 3º (terceiro) grau, de dirigentes e/ou equivalentes da OSS ou da unidade de saúde que detenham poder decisório.

Em relação a fornecedores e prestadores de serviços:

É vedada a manutenção de relacionamento comercial ou profissional da OSS com entidades privadas cujos dirigentes, diretores, sócios, gerentes colaboradores e/ou equivalentes sejam:

a) agentes públicos dotados do poder de decisão; e

**Título:** Política de Conflito de Interesse

b) cônjuge, companheiro ou parente consanguíneo, adotivo ou afim, em linha reta ou colateral, até o 3º (terceiro) grau, de dirigentes e/ou equivalentes da OSS ou da unidade de saúde que detenham poder decisório.

As áreas responsáveis pela contratação de novos Colaboradores e de Terceiros (fornecedores/prestadores de serviços) devem assegurar que os respectivos Procedimentos Sistêmicos (PS) estejam alinhados à POL.HTRI.005 Política de Contratação e *Due Diligence* de Clientes, Colaboradores e Terceiros questionando os candidatos e fornecedores sobre potenciais Conflitos de Interesses como parte do processo de seleção e contratação, através da Declaração constante do Anexo I, que constará dos registros funcionais e de contratação de Terceiro, respectivos.

Se houver indício de conflito informado por candidato, terceiro ou identificado internamente, o caso deve ser comunicado ao Compliance, que enviará a *Due Diligence* ao Gestor da Unidade ou NGC para validar a continuidade do processo seletivo ou contratação.

## 5.4 Da Análise e Gerenciamento do Conflito de Interesse

É recomendável a avaliação do nível de subordinação hierárquica, influência e gestão entre os envolvidos, no intuito de ser gerenciado o potencial conflito de interesses na tomada de decisão, nas seguintes hipóteses:

- i) colaboradores e dirigentes e/ou equivalentes da OSS ou da unidade de saúde que detenham poder decisório;
- ii) entre colaboradores; e,
- iii) entre colaboradores e terceiros.

## 5.5 Atividades Paralelas

Os Colaboradores podem desempenhar outras atividades profissionais, fora do horário de trabalho, desde que essas atividades:

**Título:** Política de Conflito de Interesse

- i) **não** conflitem ou sejam concorrentes com os negócios e interesses da **OSS HTRI**;
- ii) **não** prejudiquem o desempenho de suas funções;
- iii) **não** estejam em desacordo com o Código de Ética e Conduta da **OSS HTRI**;

São exemplos de atividades paralelas: a participação em conselhos de classe, associações, atividades acadêmicas, atividades artísticas, entre outras.

## 5.6 Relação Afetiva ou Parentesco com Agentes Públicos, Autoridades Governamentais ou Pessoa Exposta Politicamente

Dirigentes e/ou equivalentes da OSS ou da unidade de saúde que detenham poder decisório, Colaboradores e Terceiros devem informar a existência de relação afetiva ou de parentesco em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o 3º grau, que ocupe cargo em órgão ou entidade da Administração Pública, direta ou indireta, em todos os níveis da Federação, e/ou seja caracterizado como Pessoa Exposta Politicamente, pelo formulário próprio (Anexo I).

## 6. AÇÃO E REPORTE EM CASO DE CONFLITOS DE INTERESSES

Caso identifique interações que envolvam as pessoas ou as situações acima listadas, você deverá:

- a) Reportar imediatamente tal fato ao Compliance através do e-mail: [integridade@ngcosshtri.org.br](mailto:integridade@ngcosshtri.org.br);
- b) Interromper, imediatamente, qualquer ação sob sua responsabilidade que possa resultar ou agravar eventual Conflito de Interesses, seja ele potencial, aparente ou real; e
- c) Não utilizar sua influência pessoal para incentivar a OSS HTRI ou quaisquer uma das unidades de saúde administradas por Contrato de Gestão firmado com o Poder Público a dar andamento em processos internos que possam estar influenciados por Conflito de Interesses, seja ele aparente, potencial ou real.

**Título:** Política de Conflito de Interesse

Os Dirigentes e/ou equivalentes da OSS ou da unidade de saúde que detenham poder decisório, Colaboradores e Terceiros também poderão ser solicitados a prestar declarações periódicas de inexistência de Conflitos de Interesses.

## 7. DA INVESTIGAÇÃO INTERNA E DAS SANÇÕES APLICÁVEIS

As preocupações apuradas e os incidentes informados nos canais de integridade, de suspeitas de violação desta Política serão investigados pelo Compliance, de forma imediata, de acordo com o procedimento descrito na POL.HTRI.001 Política de Apuração de Denúncia e Não Retaliação, mantendo o sigilo da apuração e resguardando o anonimato da fonte.

Se, depois da investigação, verificar-se que ocorreu uma conduta que infringe as regras desta Política, as recomendações acerca das necessárias medidas de remediação e/ou corretivas serão ofertadas à Alta Administração, sempre de acordo com as circunstâncias, gravidade e a lei aplicável, de acordo com a POL.HTRI.002 Política de Consequência.

## 8. 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 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.

**Título:** Política de Conflito de Interesse

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.

## 9. 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.

## 10. MONITORAMENTO

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

## 11. REFERÊNCIAS NORMATIVAS

- Código de Ética e Conduta OSS HTRI.
- POL.HTRI.001 Política de Apuração de Denúncia e Não Retaliação.
- POL.HTRI 002 Política de Consequências.
- POL.HTRI.005 Política de Contratação e *Due Diligence* de Clientes, Colaboradores e Terceiros.
- POL.HTRI.006 Política de Brindes, Presentes, Entretenimentos e Hospitalidades.
- ABNT ISO 37002:2023 - Sistema de gestão de denúncias.
- ABNT ISO ITS 37008:2024 - Investigação interna orientação.



**Título:** Política de Conflito de Interesse

- ABNT NBR ISO 37001:2025 – Sistemas de gestão de antissuborno – Requisitos com orientações para uso.
- ABNT NBR ISO 37301:2021 – Sistemas de gestão de Compliance – 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.

## 12. ANEXOS / REGISTROS

- Declaração de Conflito de Interesse

## 13. CONTROLE HISTÓRICO

<b>Versão:</b>	00
<b>Estabelecido em:</b>	28/03/2023
<b>Última revisão em:</b>	22/08/2025
<b>Elaboração/Revisão:</b>	Breno Melquiades (Analista de Compliance) / Clarissa Lima (Consultora Externa)
<b>Aprovação:</b>	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 Conflito de Interesse

## ANEXO I

### DECLARAÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES

#### Formulário de Inscrição – Processo de Recrutamento e Seleção

#### Tópico: Declaração de Conflito de Interesses

Em conformidade com as normas internas, a legislação vigente e os princípios de imparcialidade e transparência da Organização Social de Saúde – Hospital do Tricentenário, é vedada a contratação de cônjuge, companheiro ou parente, por consanguinidade, adoção ou afinidade, em linha reta ou colateral até o terceiro grau, de dirigentes ou ocupantes de funções de gestão com poder decisório, tanto no âmbito da própria OSS quanto na unidade de saúde à qual o candidato esteja se vinculando.

#### Favor responder com atenção às questões abaixo:

1. Você possui algum grau de parentesco (consanguíneo, por afinidade ou adoção) com algum dirigente ou ocupantes de funções de gestão com poder decisório, tais como Presidente, Superintendente, Diretores, Gestores, Gerentes e Coordenadores da OSS ou da unidade de saúde onde pretende atuar?

( ☐ ) Sim ( ☐ ) Não

Se sim, informe:

- Nome completo da pessoa: \_\_\_\_\_
- Cargo/função da pessoa: \_\_\_\_\_
- Grau de parentesco: \_\_\_\_\_

2. Você mantém relacionamento conjugal ou união estável com algum colaborador da OSS ou da unidade de saúde?

( ☐ ) Sim ( ☐ ) Não

Se sim, informe:

- Nome do cônjuge/companheiro(a): \_\_\_\_\_
- Cargo/função da pessoa: \_\_\_\_\_

**Título:** Política de Conflito de Interesse

3. Você possui participação societária em empresa(s) com negócios ou contratos firmados com a “**OSS-HTRI**” ou quaisquer uma das unidades de saúde administradas por Contrato de Gestão (parceiros, fornecedores, consultores, prestadores de serviços em geral), ou que potencialmente possam vir a ser firmados?

( ) Sim ( ) Não

Se sim, informe:

• Nome da empresa: \_\_\_\_\_

---

### Declaração do Candidato

Declaro, sob as penas da lei, que as informações aqui prestadas são verdadeiras. Estou ciente de que a omissão ou falsidade das informações poderá ensejar minha desclassificação do processo seletivo ou, se já contratado, a rescisão do vínculo contratual.

**Local e data:** \_\_\_\_\_

**Assinatura do candidato:** \_\_\_\_\_