



# Plano de Integridade

2023  
2025



**Hospital das Forças Armadas**



## **Alta Administração**

Comandante Logístico

Diretoria Técnica de Saúde – DTS

Diretoria Técnica de Ensino e Pesquisa – DTEP

Divisões e Assessorias

## **Elaboração**

Assessoria de Controle Interno – ACI como Unidade Gestora de Integridade - UGI



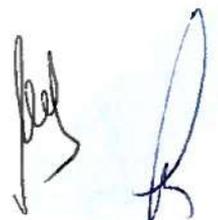
## **Mensagem aos servidores, servidoras e cidadãos usuários do HFA**

Alinhado à tendência mundial de promoção da integridade, preconizada pelas recomendações do Conselho da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE, o Hospital das Forças Armadas, seguindo as diretrizes propostas pelo Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, da Portaria CGU nº 57, de 04 de janeiro de 2019 e do Decreto nº 10.756, de 27 de julho de 2021 implementa o Plano de Integridade, que busca contribuir para um ambiente de integridade no âmbito institucional, tendo como pilares estruturadores a conduta ética, a honestidade e a conformidade.

No entendimento da OCDE “Integridade refere-se ao alinhamento consistente e à adesão de valores, princípios e normas éticas comuns para sustentar e priorizar o interesse público sobre os interesses privados no setor público.”

É importante destacar, também, que o Plano de Integridade representa a união de diversas ações de controle interno visando atingir todas as unidades administrativas do Hospital. Os novos projetos propostos pelo Plano, foram criados e desenvolvidos a partir da iniciativa do programa anterior, não só com orientação exclusiva para aspectos de conformidade, mas também simbólicos e culturais.

Para que o programa de integridade possa gerar valor para a nossa comunidade interna e externa, inclusive para servir como fator mitigador de ações antiéticas, é necessário que seja efetivo. Na prática, isso implica respeitar o processo gradativo de implementação e fortalecer uma cultura de integridade nos níveis estratégicos, táticos e operacionais do Hospital.





## Sumário

Apresentação .....	5
1) Funções de Governança.....	6
2) Instâncias de Governança.....	8
3) Riscos para Integridade.....	13
4) Gerenciamento de Riscos e Controles Internos.....	16
5) Eixos da Integridade.....	18
5.1) Eixo Promoção da Ética.....	19
5.2) Eixo Controles Internos e Gerenciamentos de Riscos.....	20
5.3) Eixo Transparência Pública.....	20
5.4) Eixo Conflito de Interesses e Nepotismo.....	21
5.5) Eixo Planejamento Estratégico .....	22
6) Balanço dos Resultados do Primeiro Plano de Integridade.....	23
6.1) Normativos e diretrizes publicadas.....	23
6.2) Ações propostas e realizadas por eixos temáticos.....	25
6.3) Ações concluídas .....	26
6.4) Instrumentos de Integridade e Canais de Comunicação.....	27
7) Plano de Ação 2023 - 2025.....	28
8) Monitoramento Contínuo.....	31



## Apresentação

A integridade pública consiste na coordenação sistemática de ações que tem por objetivo assegurar a conformidade dos agentes públicos aos princípios éticos, aos procedimentos administrativos e às normas legais aplicáveis à organização. De acordo com a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE (2017), integridade também significa:

- ✓ O alinhamento consistente a valores, princípios e normas éticos compartilhados para defender e priorizar o interesse público sobre os interesses privados no setor público;
- ✓ Fazer a coisa certa, mesmo quando ninguém está olhando;
- ✓ Colocar o interesse público acima de seus próprios interesses; e
- ✓ Desempenhar suas funções de forma a resistir ao escrutínio público: se suas ações fossem noticiadas no jornal no dia seguinte, todos concordariam que você fez a coisa certa, com base nas informações de que dispunha.

A integridade é um dos pilares das estruturas políticas, econômicas e sociais e é o cerne da boa governança. Um programa de integridade pública é composto de normas e diretrizes institucionais que visam definir, apoiar, controlar e fazer cumprir a integridade pública. Possibilitando, dessa forma, a melhor utilização dos recursos públicos e uma prestação de serviço mais eficiente à população.

O programa de integridade do Hospital das Forças Armadas - HFA tem por objetivo estabelecer diretrizes e ações que tornem o cumprimento das normas e procedimentos parte da cultura e da rotina organizacional, prevenindo e combatendo atos impróprios, além de fortalecer a estrutura de governança interna.

O Plano de Integridade do HFA representa a consolidação dos esforços institucionais para a promoção e fortalecimento da cultura da boa governança interna, sistematizando ações de controles internos, gestão de riscos, gestão de pessoal e transparência. Citado Plano reforça o comprometimento dos membros da alta administração com a integridade conforme preconiza o Índice Geral de Governança – IGG do Tribunal de Contas da União – TCU.

As ações descritas nesse Plano de Integridade têm como público-alvo todos os agentes públicos em exercício no Hospital das Forças Armadas, buscando fortalecer a cultura ética e íntegra da instituição por meio do engajamento dos servidores públicos civis, militares e terceirizados, que juntos, formam a imagem do Hospital. São objetivos deste plano:

- ✓ Fomentar um ambiente institucional mais ético e responsivo;
- ✓ Utilizar as melhores práticas de prevenção e combate à corrupção;
- ✓ Incentivar a transparência pública, o controle e a participação social; e





✓ Incentivar ações de comunicação e de capacitação e o uso de estratégias para promoção da integridade.

## 1) Funções de Governança

No âmbito da Administração Pública, conforme definição apresentada pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – IBGC, no documento “Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa” (2015):

*“Governança corporativa é o sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre todas as partes interessadas.”*

As boas práticas de governança corporativa pressupõem a existência de uma liderança forte, ética e comprometida com os resultados; de uma estratégia clara, integrada, eficiente e alinhada aos interesses sociais; e de estruturas de controles que possibilitem o acompanhamento das ações e o monitoramento dos resultados.

Esses princípios contribuem para a qualidade da gestão da organização, sua longevidade e o bem comum.

Os princípios básicos de Governança Corporativa são:

### ❖ Transparência

A Constituição Federal de 1988 garante ao cidadão o acesso aos dados públicos gerados e mantidos pelo governo, assim é um dever dar publicidade e transparência as informações de interesse, garantindo que estejam à disposição do cidadão de forma rápida e simples. Porém, mais do que a obrigação de informar é o desejo de disponibilizar informações que sejam de interesse geral, independentemente de serem apenas aquelas solicitadas e/ou impostas por leis ou regulamentos. Uma gestão pública transparente permite à sociedade, com informações, colaborar no controle das ações de seus governantes, com intuito de checar se os recursos públicos estão sendo usados como deveriam.

### ❖ Equidade

Em relação à equidade no serviço público podemos entendê-la em três dimensões distintas: espacial, econômica e social.

A dimensão **espacial** envolve a dispersão das atividades de maneira a gerar diferentes graus de acessibilidade associados aos destinos desejados.



A dimensão **econômica** se refere ao fato de que as pessoas não podem competir por bens e serviços em igualdade de condições devido aos distintos níveis de renda.

A dimensão **social**, por sua vez, indica que pessoas diferentes necessitam de condições de acessibilidade distintas (SILVA, MARTINS, 2021).

Assim, é dever do poder público prezar pela equidade na prestação de seus serviços e no desenvolvimento das atividades internas.

## ❖ Accountability

O termo *accountability*, traduzido como “Prestação de Contas”, identifica-se como a obrigatoriedade de fazer com que o agente público preste contas de sua atuação de modo claro, conciso, compreensível e tempestivo, assumindo integralmente as consequências de seus atos e omissões e atuando com diligência e responsabilidade no âmbito dos seus papéis. Essa prestação de contas deve ser periódica aos órgãos de controle e à sociedade.

## ❖ Compliance

A responsabilidade corporativa, ou *compliance*, pode ser definida como os esforços institucionais para implantação sistemática de controles internos com o objetivo de assegurar que os objetivos e metas estabelecidos sejam alcançados, de forma eficaz, eficiente, efetiva e econômica.

Esses mecanismos de controle devem ser implementados para assegurar que as respostas aos riscos sejam dadas de forma apropriada e tempestiva. É fundamental, portanto, dimensionar os controles internos às reais necessidades da organização, tendo em vista que a implantação de controles para riscos de baixo impacto e baixa probabilidade de ocorrência pode tornar a administração pública desnecessariamente burocrática e lenta.

## 2) Instâncias de Governança

As instâncias de governança são estruturas que apoiam a boa governança institucional, sendo responsáveis por definir ou avaliar a estratégia e as diretrizes que garantem as melhores práticas, bem como monitorar a conformidade e desempenho do Hospital das Forças Armadas, agindo nos casos que forem encontrados desvios.

Para monitorar a boa governança pública, existem estruturas internas e externas às organizações. As estruturas externas são constituídas pelos órgãos de controle como Tribunal de Contas da União - TCU, Controladoria Geral da União - CGU e demais, que são responsáveis pela fiscalização, controle e regulação das atividades das instituições públicas. As estruturas



internas são, por sua vez, subdivididas em instância de governança interna e instância de apoio a governança, que são definidas respectivamente por:

✓ **Instâncias de Governança Interna:** responsáveis por definir ou avaliar a estratégia e as políticas, garantindo que elas atendam ao interesse público, bem como monitorar sua conformidade e seu desempenho.

✓ **Instâncias de Apoio a Governança:** realizam a comunicação entre partes interessadas internas e externas à administração, bem como auditorias internas que avaliam e monitoram riscos e controles internos, comunicando quaisquer disfunções identificadas à alta administração.

## 2.1) Instâncias de Governança Interna

### Alta Administração

A Alta Administração, instância decisória máxima singular do Hospital das Forças Armadas, é formada pelo Comandante Logístico do HFA, Diretor Técnico de Saúde e Diretor Técnico de Ensino e Pesquisa indicados pelas respectivas forças e referendados pelo Ministro da Defesa. No processo de decisão, a Alta Administração tem o apoio das Assessorias e Divisões do Comando Logístico, e da Ouvidoria. As principais decisões da Alta Administração são publicadas na Intranet e Internet do Hospital, via boletins, ordens de serviço, portarias e normativos gerais.

### Comitê de Governança Interna

O Comitê de Governança Interna, denominado Comitê de Governança, Riscos e Controles, instância decisória colegiada, seguindo as diretrizes do Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, foi instituído no HFA pela Orientação Normativa 07/CMT LOG-HFA, de 07 de abril de 2018, republicado e atualizado no Boletim Interno nº 016/HFA, de 23 de janeiro de 2023, tem o propósito de fortalecer a governança institucional e de aprovar ações voltadas à integridade, aos controles internos e à cultura ética, responsável por supervisionar a institucionalização de estruturas adequadas de governança, gestão de riscos e controles internos; promover o desenvolvimento contínuo dos agentes públicos e incentivar a adoção de boas práticas de governança, gestão de riscos e controles internos; e garantir a aderência às regulamentações, leis, códigos, normas e padrões com vistas à condução das políticas e à prestação de serviços de interesse público.

O Comitê de Governança Interna é composto pelo Comandante Logístico, que o presidirá, pelos Diretores Técnicos de Saúde e de Ensino e Pesquisa, e outros, a critério do Comandante Logístico do HFA.



## **Comitê de Governança Digital**

O Comitê de Governança Digital, Privacidade e Segurança da Informação tem a competência de desenvolver ações voltadas para a Governança Digital, à Proteção de Dados Pessoais (Privacidade), e à Segurança da Informação.

Será presidido pelo Coordenador-Geral do Hospital das Forças Armadas, tendo como membros o Subdiretor Técnico de Saúde, o Subdiretor Técnico de Ensino e Pesquisa; e os demais militares/servidores convocados de acordo com a pauta a ser discutida.

## **2.2) Instâncias de Apoio à Governança Interna**

### **Assessoria de Controle Interno - ACI:**

A ACI é a unidade que busca assegurar aos agentes públicos o efetivo cumprimento aos objetivos do Hospital e garantir um comportamento em conformidade com os princípios éticos e legais estabelecidos. Compete-lhe apoiar o Comitê de Governança, Riscos e controle em suas atividades.

### **Unidade Gestora de Integridade - UGI:**

A Assessoria de Controle Interno – ACI desempenha a atividade de Unidade Gestora de Integridade conforme designação publicada na Portaria nº 2921/ACI/CMT LOG-HFA/SEPESD-MD, de 3 de julho de 2019.

A UGI tem competência para coordenar a estruturação, execução e monitoramento do Programa de Integridade; orientar e treinar os servidores com relação aos temas atinentes ao Programa de Integridade; e promover outras ações relacionadas à implementação do Programa de Integridade, em conjunto com as demais unidades do Hospital das Forças Armadas.

### **Corregedoria**

O Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, instituído pelo Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005, consiste num conjunto de unidades correcionais, interligadas tecnicamente, que tem como missão precípua a realização e acompanhamento de apurações de irregularidades com caráter disciplinar, velando pelo correto processo legal.

O Hospital das Forças Armadas não possui em sua estrutura uma Corregedoria. Entretanto, as atividades cuja finalidade é apurar os indícios de ilícitos praticados no âmbito do Hospital por pessoas físicas ou jurídicas e promover a responsabilização dos envolvidos é de competência da Comissão Permanente de Sindicância e Processo Administrativo - CPSPAD destinada à apuração de ilícitos praticados por servidores públicos civis e da Chefia de Gabinete do



# Hospital das Forças Armadas

Comando Logístico cuja competência está afeta à apuração de ilícitos praticados por servidores militares.

Quanto à apuração dos Processos Administrativos de Responsabilidade – PAR, regulamentado pela Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, tem como objetivo a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, neste caso, contra o HFA, é de incumbência da Divisão de Coordenação Administrativa e Financeira – DCAF. Essas atividades, no âmbito do Hospital, incluem a fiscalização da legalidade das atividades funcionais, a gestão dos processos disciplinares, a gestão dos processos das contratações, a orientação ao corpo gerencial sobre a aplicação do Regime Disciplinar, promoção de cursos regulares de capacitação em Processo Administrativo Disciplinar, bem como a prestação de subsídio sobre a matéria ao Comandante Logístico e aos órgãos de controle interno e externos.

## Auditoria Interna

O Hospital das Forças Armadas não possui em sua estrutura uma Auditoria Interna. No entanto as atividades pertinentes à auditoria interna são realizadas pela Secretaria de Controle Interno do Ministério da Defesa – Ciset/MD que tem por finalidade avaliar os controles internos administrativos do Hospital das Forças Armadas, examinar a legalidade, legitimidade e avaliar os resultados da gestão contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial quanto à economicidade, eficiência, eficácia e efetividade, bem como da aplicação de recursos públicos por pessoas físicas ou jurídicas. É uma **instância externa** de apoio à governança, desenvolvendo sua atividade de forma independente e objetiva por meio de serviços de avaliação e de consultoria.

## Ouvidoria

É o setor responsável por fomentar o controle social e a participação popular, por meio do recebimento, registro e tratamento das manifestações do cidadão acerca dos serviços públicos prestados aos usuários do Hospital das Forças Armadas e a adequada aplicação de recursos públicos, visando a melhoria da sua qualidade, eficiência, resolubilidade, tempestividade e equidade.

## Comissão de Ética do Servidor Público Civil do HFA

A Comissão de Ética do Hospital das Forças Armadas foi criada pela Portaria GM-MD nº 988, de 14 de fevereiro de 2023 e tem como principal competência a responsabilidade de aplicar o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, aprovado pelo Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994.

A Comissão de ética é composta por três membros titulares e respectivos suplentes, escolhidos entre servidores públicos ocupantes de cargo efetivo ou emprego público do seu quadro permanente, designados pelo Comandante Logístico do Hospital das Forças Armadas para mandatos não coincidentes de três anos, permitida uma única recondução.



## Comissão de Ética Médica

Disciplinada pela Resolução CFM nº 2.152/2016, é órgão de apoio aos trabalhos dos Conselhos Regionais de Medicina. Funciona dentro do Hospital das Forças Armadas e possui funções investigativas, educativas e fiscalizadoras do desempenho ético da medicina. Tem como principais atribuições: I - fiscalizar o exercício da atividade médica e o respeito aos preceitos éticos; II - instaurar sindicâncias internas éticas; III - contribuir com o CRM na tarefa de educar, discutir, divulgar e orientar os profissionais sobre temas relativos à ética médica; IV - atuar preventivamente, conscientizando o corpo clínico do HFA quanto às normas legais que disciplinam o seu comportamento ético; V - orientar os pacientes do Hospital das Forças Armadas sobre questões referentes à ética médica; VI - atuar de forma efetiva no combate ao exercício ilegal da medicina; e VII - cumprir a tarefa educacional de promover debates sobre temas da ética médica.

## Comissão de Ética de Enfermagem

Disciplinada pela Resolução COFEN nº 593/2018 a Comissão de Ética de Enfermagem (CEE) do Hospital das Forças Armadas é órgão representativo do Conselho Regional de Enfermagem no Distrito Federal, com funções educativa, consultiva e de orientação ao exercício ético e profissional dos profissionais de enfermagem do hospital. Tem como atribuições específicas: I - representar o Coren/DF no Hospital das Forças Armadas; II - divulgar e zelar pelo cumprimento da Lei do Exercício Profissional e do seu Decreto Regulamentador, do Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem, do Código de Processo Ético dos Profissionais de Enfermagem, e demais normatizações emanadas pelo Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem; III - identificar as ocorrências éticas no HFA; IV - receber denúncias de profissionais da mesma categoria, de outras categorias profissionais, de familiares ou acompanhantes ou de qualquer membro da comunidade, relativas ao exercício profissional da Enfermagem; V - encaminhar ao Coren-DF documentação relativa a quaisquer indícios de infração ética; VI - elaborar relatório, encaminhando o resultado das apurações ao Enfermeiro Responsável Técnico (RT) para as providências administrativas, quando houver, e ao Coren-DF, nos casos em que haja indícios de infração ética; VII - propor e participar, em conjunto com o Enfermeiro RT e com setor de Educação Permanente de Enfermagem, ações preventivas, educativas e orientadoras sobre questão ética; VIII - promover e participar de atividades multiprofissionais referentes à ética; IX - assessorar o Comando Logístico e a Diretoria Técnica de Saúde, nas questões ligadas à ética profissional; e X - promover a divulgação dos objetivos da Comissão de Ética Médica do HFA.

## Comitê de Ética em Pesquisa

Regulamentado pela Resolução CNS nº 466/2012, que incorpora, sob a ótica do indivíduo e das coletividades, referenciais da bioética, tais como, autonomia, não maleficência, beneficência, justiça e equidade, dentre outros, e visa a assegurar os direitos e deveres que dizem respeito aos participantes da pesquisa, à comunidade científica e ao Estado. Tem como



atribuições: I - revisar os protocolos de pesquisas envolvendo seres humanos, inclusive os multicêntricos, cabendo-lhe a responsabilidade primária pelas decisões sobre a ética da pesquisa a ser desenvolvida no HFA; II - acompanhar o desenvolvimento dos projetos aprovados e zelar pela realização da pesquisa da forma como foi aprovada; e III - manter a DTEP atualizada sobre as atividades do CEP/HFA.

## Comissão de Ética e Revisão Técnico-profissional

Esta comissão tem por atribuição básica supervisionar e orientar, em sua área de atuação, o exercício da atividade médica, atentando para que as condições de trabalho do médico, sua liberdade, sua iniciativa e a qualidade do atendimento oferecido aos pacientes respeitem os preceitos éticos e legais.

## Comissão de Ética em Uso de Animais

Disciplinada pela Lei nº 11.794/2008, que regulamenta o inciso VII do § 1º do art. 225 da Constituição Federal, estabelecendo procedimentos para o uso científico de animais. Tem como principais atribuições: I - cumprir e fazer cumprir, no âmbito de suas atribuições, o disposto na Lei n.º 11.794, de 8 de outubro de 2008, nas demais normas aplicáveis e nas Resoluções Normativas do Conselho Nacional de Controle de Experimentação Animal (CONCEA); II - examinar previamente os protocolos experimentais ou pedagógicos aplicáveis aos procedimentos de ensino e de projetos de pesquisa científica a serem realizados no HFA; III - atualizar os cadastros de protocolos experimentais ou pedagógicos, aplicáveis aos procedimentos de ensino e projetos de pesquisa científica, realizados ou em andamento na instituição, enviando cópia ao CONCEA; e IV - assegurar que suas recomendações e as do CONCEA sejam observadas pelos profissionais envolvidos na criação ou utilização de animais.

## 3) Riscos para Integridade

As organizações públicas e privadas são influenciadas direta e indiretamente por fatores internos e externos. Como não há previsibilidade total, esses fatores se configuram como incertezas que podem ser oportunidades ou ameaças que interferem nas suas atividades, objetivos, missão e visão. Algumas dessas incertezas podem ser classificadas como riscos à organização e caso concretizados podem ocasionar diferentes tipos de danos.

Com o objetivo de administrar os riscos e oportunidades é realizado o processo de gerenciamento de riscos, onde são formuladas estratégias para identificar, tratar e monitorar os potenciais riscos, possibilitando uma garantia razoável para o cumprimento dos objetivos institucionais.

Dentre os diferentes tipos de riscos é importante ressaltar o **risco à integridade**, que pode ser definido, de acordo com o Manual para Implementação de Programas de Integridade (CGU, 2017), como:

*"Riscos à integridade são os atributos, características ou exposições de caráter externo, organizacional ou individual que possibilitam a ocorrência de*



# Hospital das Forças Armadas

*comportamentos caracterizados como quebra da integridade institucional, com efeitos negativos nos objetivos, atribuições ou missão de uma instituição pública.*

*Os riscos para a integridade podem ser causa, evento ou consequência de outros riscos, tais como financeiros, operacionais ou de imagem."*

É importante ressaltar que a ocorrência de fraudes e atos de corrupção no contexto da gestão de riscos para a integridade não se resume apenas a infração de leis, englobando atos como recebimento/solicitação de propina, desvio de verbas, fraudes, abuso de poder, nepotismo, conflito de interesses, uso indevido e vazamento de informação sigilosa e práticas antiéticas.

Figura 1: Definição de riscos conforme Manual para Implementação do Programa de Integridade (CGU 2017):



Podemos destacar as seguintes características aos atos relacionados a quebras de integridade:

✓ Envolve uma afronta aos princípios da administração pública: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, mas se destaca mais fortemente como uma quebra à impessoalidade e/ou moralidade;

✓ Envolve alguma forma de deturpação, desvio ou negação da finalidade pública ou do serviço público a ser entregue ao cidadão.

A gestão de riscos para a integridade consiste em uma ferramenta que permite aos agentes públicos mapear os processos organizacionais das instituições que integram, de forma a identificar fragilidades que possibilitem a ocorrência de fraudes e atos de corrupção. A partir disso, implementam-se mecanismos preventivos que minimizem as vulnerabilidades e evitem quebras de integridade.

Os riscos à integridade avaliados nesse plano foram propostos pela Controladoria Geral da União – CGU, em seu Manual para Implementação de Programas de Integridade, que são:



✓ **Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados:**

**Exemplos:**

- a) concessão de cargos ou vantagens em troca de apoio ou auxílio;
- b) esquivar-se do cumprimento de obrigações;
- c) falsificação de informação para interesses privados; e
- d) outras formas de favorecimento – a outros ou a si mesmo.

✓ **Conflito de interesses:**

**Exemplos:**

- a) uso de informação privilegiada;
- b) relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão;
- c) atividade privada incompatível com o cargo;
- d) receber presente de quem tenha interesse em decisão;
- e) prestar serviços a pessoa jurídica sob regulação do órgão.

✓ **Nepotismo:**

**Exemplos:**

- a) contratação de familiares para cargos em comissão e função de confiança;
- b) contratação de familiares para vagas de estágio e de atendimento a necessidade temporária de excepcional interesse público;
- c) contratação de pessoa jurídica de familiar por agente público responsável por licitação.

✓ **Pressão externa/interna ilegal ou antiética:**

**Exemplos:**

- a) influência sobre funcionários subordinados para violar sua conduta devida;
- b) ações de retaliação contra possíveis denunciadores;
- c) lobby realizado fora dos limites legais ou de forma antiética;
- d) pressões relacionadas a tráfico de influência.

✓ **Solicitação ou recebimento de vantagem indevida:**

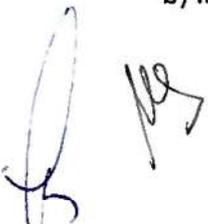
**Exemplo:**

- a) enriquecimento ilícito, seja dinheiro ou outra utilidade, e, dado que ao agente público não se permite colher vantagens em virtude do exercício de suas atividades.

✓ **Utilização de recursos públicos para interesses privados:**

**Exemplos:**

- a) apropriação indevida;
- b) irregularidades em contratações públicas; e





c) outras formas de utilização de recursos públicos para uso privado (ex: carros, tempo de trabalho, viagens, equipamentos do escritório, etc).

Essa lista de riscos não pretende ser exaustiva, porém o tratamento dos riscos propostos de forma estruturada em todos os macroprocessos internos terá efeito fortalecedor e consolidador em relação à cultura justa e íntegra, permitindo o amadurecimento institucional para futuramente tratar de mais riscos à integridade, tendo em vista, que os riscos inerentes não se extinguem.

Para a análise de riscos, de forma simples e visual, foi utilizada a matriz de riscos no formato 4x4, utilizada para medir o nível do risco por meio da combinação da probabilidade da ocorrência do evento e do impacto de suas consequências caso se concretize.

A avaliação de riscos à integridade contou com representantes das unidades: Assessoria de Controle Interno - ACI; Unidade Gestora de Integridade – UGI, com a Divisão de Recursos Humanos – DRH, com a Divisão de Coordenação Administrativa e Financeira – DCAF, Diretoria Técnica de Saúde e Diretoria Técnica de Ensino e Pesquisa - DTEP, Comissões de Ética, Ouvidoria, Corregedoria (CPSPAD e Chefe de Gabinete do Comando Logístico), Assessoria de Planejamento e Gestão – APG, Assessoria de Segurança - A Seg, Assessoria de Inteligência – A Intl, Assessoria Técnica – A Tec e Assessoria de Comunicação Social – A Com Soc.

## 4) Gerenciamento de Riscos e Controles Internos

A definição dos controles internos é o passo inicial para o gerenciamento das atividades de risco, porém é preciso determinar funções específicas e coordená-las com eficácia e eficiência, de forma que não haja lacunas.

Visando representar as responsabilidades e funções de cada unidade foi utilizado o modelo das 3 linhas de defesa para abordar de forma coesa e coordenada os processos que melhor auxiliam no alcance dos objetivos institucionais, propiciam uma boa governança e facilitam o gerenciamento de riscos.

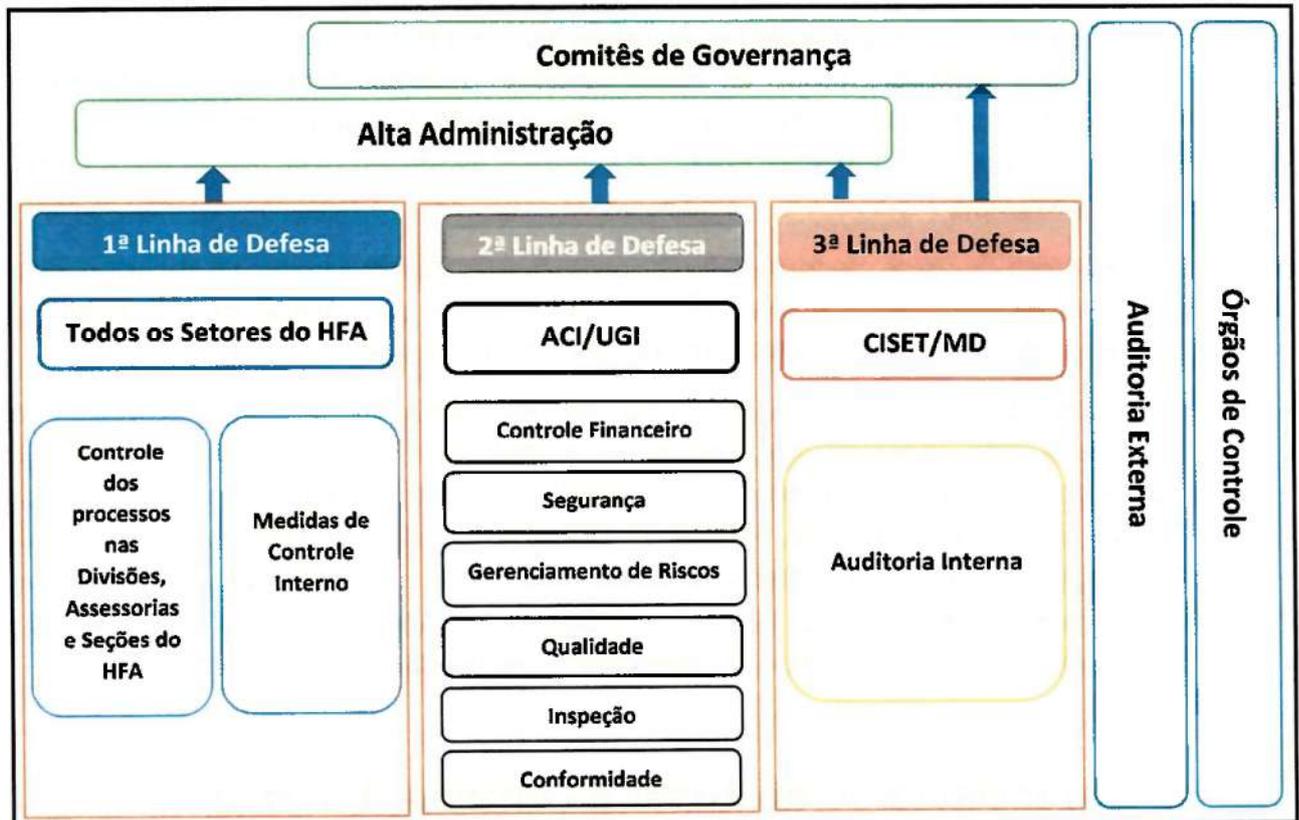
No esquema abaixo, estão representados os três pontos de controle interno, denominados linhas de defesa. Cada uma dessas linhas desempenha uma função diferente na estrutura de governança do Hospital das Forças Armadas.

A implementação desse modelo permite visualizar de forma clara as atribuições e responsabilidades de cada instância de governança.



# Hospital das Forças Armadas

Figura 2: Esquema de representação dos 3 pontos de controle interno



A primeira linha é responsável por manter os controles internos eficazes, identificando, avaliando, controlando e buscando mitigar os riscos, auxiliando no desenvolvimento e implementação de políticas e procedimentos internos e garantindo que as atividades estejam de acordo com as metas e objetivos institucionais. A primeira linha de defesa é formada pelas unidades administrativas internas à organização. É o controle exercido diretamente sobre cada processo por cada um dos gestores – chefes e subordinados da estrutura funcional do Hospital.

O segundo ponto de controle, que é a Assessoria de Controle Interno/Unidade Gestora de Integridade, procura garantir que a primeira linha de defesa seja apropriadamente desenvolvida, garantindo que desenvolva suas atribuições de acordo com o estabelecido.

Cada uma das funções inseridas na segunda linha de defesa tem seu nível de independência em relação à primeira linha, como funções de gestão, podem intervir diretamente, de modo a desenvolver o controle interno. Suas responsabilidades incluem:

- ✓ Apoiar as políticas de gestão;
- ✓ Identificar questões atuais e emergentes;

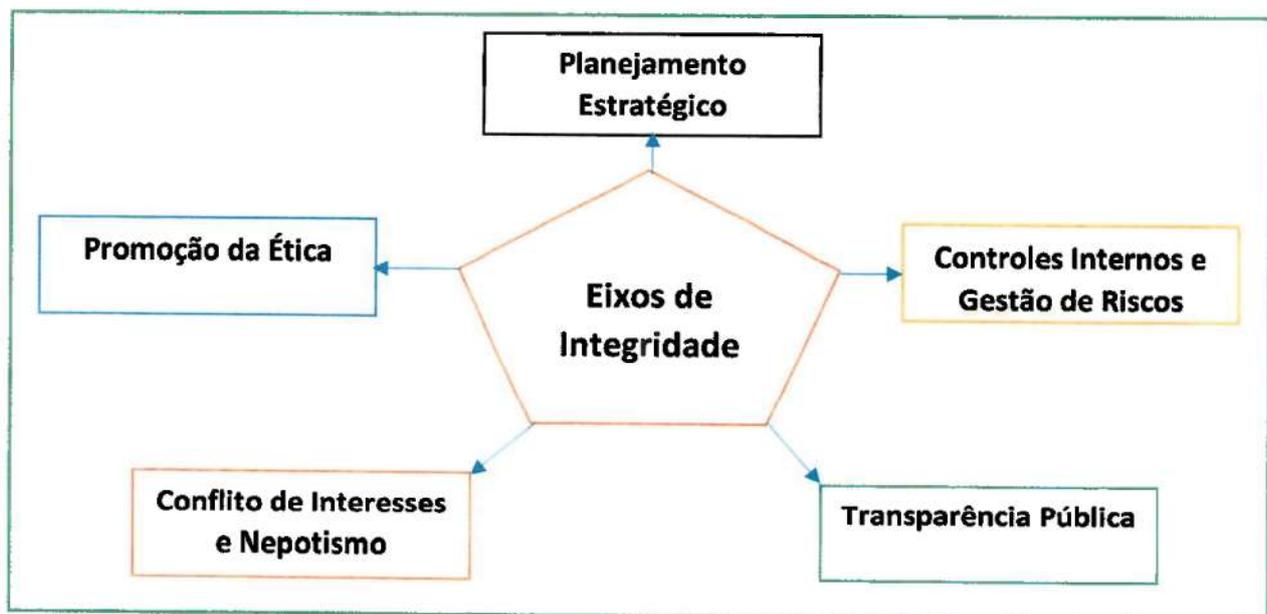


- ✓ Facilitar e monitorar a implementação de práticas eficazes;
- ✓ Auxiliar no desenvolvimento de processos e controles para gerenciar riscos e questões; e
- ✓ Monitorar a adequação e a eficácia do controle interno do gestor, a precisão e a integridade, a conformidade com leis e regulamentos e a resolução oportuna de deficiências.

A terceira linha de defesa fornece à Alta Administração e aos Comitês de Governança do HFA avaliações pautadas pelo nível de independência e objetividade das instâncias que a compõe. Inclui avaliações sobre a eficácia da governança, gerenciamento de riscos e a atuação da 1ª e 2ª linhas de defesa. É desempenhada pela Secretaria de Controle Interno do Ministério da Defesa – Ciset/MD, por meio dos instrumentos de auditoria e fiscalização.

## 5) Eixos da Integridade

O Plano de Integridade do HFA é composto por 5 eixos temáticos, conforme quadro abaixo. Para cada eixo temático da integridade, estão relacionados os principais conceitos aplicáveis, aderência desses conceitos e um conjunto de ações específicas, que estão detalhadas no Plano de Ação deste documento.



### ❖ Eixo Promoção da Ética

O comportamento ético e a integridade administrativa são subprodutos da cultura institucional, que compreende as normas éticas e comportamentais, e a forma pela qual elas são comunicadas e reforçadas. A cultura organizacional dos órgãos públicos deve ter como um dos princípios o respeito ao interesse público, promovendo valores que vão além do mero



respeito às leis e que sejam construídos de acordo com o comportamento ético capaz de assegurar a transparência e a integridade dos atos institucionais.

O Decreto nº 1.171/1994 estabelece que em todos os órgãos e entidades da Administração Pública Federal, deverá ser criada uma Comissão de Ética, encarregada de orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público.

O fortalecimento da cultura ética é responsável por definir normas e diretrizes relacionadas às expectativas a respeito do comportamento e conduta dos agentes públicos. Pelo caráter educativo, consultivo e investigativo a Comissão de Ética é um importante eixo do programa de integridade em âmbito HFA.

## ❖ Eixo Controles Internos e Gerenciamentos de Riscos

Todas as organizações enfrentam incertezas. Incertezas representam riscos e oportunidades, podendo agregar ou retirar valor institucional. Cabe à organização definir controles internos e métodos de gerenciamento de riscos com a finalidade de apoiar a governança interna, garantindo que sejam determinados diretrizes, normas e rotinas a fim de oferecer segurança interna e externa no cumprimento da finalidade da instituição.

Nesse sentido, os controles internos podem ser definidos como uma série de rotinas, atividades, planos, métodos, regras, diretrizes e procedimentos integrados que permeiam toda a infraestrutura da instituição destinados a oferecer segurança razoável à execução das atividades e assegurar que os objetivos operacionais, táticos e estratégicos sejam alcançados (COSO, 2007). Alinhado ao gerenciamento de riscos corporativos, é possível evitar a perda de recursos, assegurar comunicação eficaz e o cumprimento de leis e regulamentos, bem como evitar danos à reputação da organização e suas consequências.

No modelo das 3 linhas de defesa, apresentado no Gerenciamento de Riscos e Controles Interno, fica claro que os controles internos compõem a 1ª linha de defesa, compreendendo os controles que são exercidos por todos na organização e cujas responsabilidades são características de gestão.

É importante ressaltar que os controles internos existentes compõem um processo integrado e dinâmico que se adapta às mudanças enfrentadas pela organização. A alta administração e o quadro de agentes públicos, de todos os níveis, devem estar envolvidos nesse processo, para enfrentar os riscos de forma a oferecer um nível de segurança razoável para o alcance da missão institucional e dos objetivos gerais.

De acordo com a CGU (2015):

*"A adoção de controles internos não é um fim em si mesmo. Controles internos devem ser implementados para apoiar a organização no alcance de seus objetivos"*



# Hospital das Forças Armadas

*e, como tal, não podem estar dissociados do conhecimento dos riscos aos quais a organização está sujeita, dentre eles, os riscos representados por violações à integridade. Mecanismos de controle devem ser implementados para assegurar que as respostas aos riscos sejam dadas de forma apropriada e tempestiva. É fundamental, portanto, dimensionar os controles internos às reais necessidades da organização, tendo em vista que a implantação de controles para riscos de baixo impacto e baixa probabilidade de ocorrência pode tornar a administração pública desnecessariamente burocrática e lenta.”*

Ao definir e fortalecer ações voltadas ao controle interno e gerenciamento de riscos o HFA pretende diminuir a ocorrência de erros, fraudes, atos de corrupção, conflitos de interesses, desvios éticos e aumentar a eficácia dos controles internos existentes.

## ❖ Eixo Transparência Pública

É garantido por lei o direito à sociedade em saber como as instituições públicas atuam e aplicam o recurso público. Visando garantir esse direito, essas organizações devem registrar suas ações e divulgá-las de forma acessível à população em geral, para demonstrar que atuam priorizando o interesse público sobre o interesse privado, esse tipo de ação promove o controle social e a confiança da sociedade.

Os ambientes que promovem a transparência de forma ativa permitem que as ocorrências de corrupções e fraudes sejam identificadas, dificultando que atos ilícitos aconteçam. Com a instituição da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, foi regulamentado o direito ao acesso à informação pública pela sociedade sem necessidade de justificativa ao pedido. Um dos marcos da Lei de Acesso à Informação foi a transformação da publicidade e da transparência em regra, e o sigilo, a exceção.

Com o objetivo de fortalecer a cultura da transparência pública, fomentar o controle social e o desenvolvimento de novas tecnologias destinadas à construção de um ambiente de gestão participativa e democrática, foi instituído em 11 de maio de 2016 o Decreto nº 8.777, que trata da Política de Dados Abertos no Serviço Público Federal.

Além de promover o acesso às informações públicas, os órgãos devem divulgar essas informações em formato aberto, representado em meio digital, estruturado em formato aberto, processáveis por máquina referenciados na internet e disponibilizados sob licença aberta que permita a livre utilização pelo cidadão, fornecendo a autoria ou a fonte.

Ao fortalecer a transparência passiva e ativa o HFA visa estreitar o relacionamento com o cidadão e servidor, dando visibilidade ao trabalho institucional e fortalecendo a imagem institucional perante a sociedade.



## ❖ Eixo Conflito de Interesses e Nepotismo

A integridade pública busca priorizar o interesse público sobre os interesses privados, ligados ao princípio da impessoalidade, a prevenção e combate ao conflito de interesses, essas vertentes são primordiais para o alcance da promoção da integridade.

A Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013, é a responsável por definir quais situações que configuram os diferentes tipos de conflito de interesses durante e após o exercício de cargo ou emprego no Poder Executivo Federal. Em geral, as situações envolvem o confronto entre público e privado e implicam no prejuízo para o interesse coletivo ou para o desempenho da função pública, podendo haver conflito mesmo que não haja dano ao patrimônio público ou ganho financeiro decorrente da atividade privada.

Um dos desdobramentos do conflito de interesses é o nepotismo, caracterizado quando há obtenção de vantagem ou favorecimento nos atos de nomeação, contratação ou designação em cargos públicos de cônjuge, companheiro ou parente até o terceiro grau na Administração Pública direta e indireta.

Em seu Guia da Integridade Pública, a CGU (2015) determina que a verificação, apuração e resolução de casos de nepotismo exige uma atenção especial por parte da alta administração e demanda uma atuação conjunta, sobretudo, com a unidade de gestão de pessoas. É essencial que a instituição tenha mecanismos internos que assegurem o cumprimento das regras sobre vedação ao nepotismo nas nomeações ou contratações, incluindo, por exemplo, procedimentos de verificação de situações de impedimento.

Ao adotar ações que previnem os casos de conflito de interesses o HFA pretende fortalecer a cultura interna, prevenir e mitigar riscos relacionados à corrupção, beneficiamento particular por meio da máquina pública, e agregar valor interno.

## ❖ Eixo Planejamento Estratégico

Realizar o planejamento estratégico é uma das atividades mais importantes da instituição, pois ajuda a compreender a realidade imposta pelo ambiente externo e a deliberar sobre a direção necessária para alcançar os objetivos institucionais no futuro.

O planejamento permite que a organização se mantenha relevante para o contexto mesmo com as imprevisibilidades que a cercam, auxiliando nas decisões institucionais e a superar as dificuldades provocadas pelas mudanças ou a aproveitar as oportunidades delas decorrentes.

A gestão estratégica é muito mais abrangente que o planejamento estratégico, tendo em vista que engloba ações voltadas a integridade, ao desenvolvimento de projetos, ao atingimento dos objetivos estratégicos, ao seu monitoramento e aderência de forma contínua e sistemática.



De modo convergente, essas ações têm como objetivo comum aprimorar a Governança e a Gestão do HFA com fundamento nos princípios da Integridade, transparência e responsabilização.

Ao inserir o planejamento estratégico como um eixo do programa de integridade o HFA pretende desenvolver uma cultura de orientação por processo e informação, o pensamento sistêmico, o aprendizado organizacional e o fortalecimento dos controles internos de forma a garantir a previsibilidade das ações institucionais.

## 6) Balanço dos Resultados do Primeiro Plano de Integridade

### ✓ Diretrizes e normativos publicados

Como resultado das ações voltadas ao fomento da governança e do pleno funcionamento do Programa de Integridade do Hospital das Forças Armadas, foram instituídas as seguintes diretrizes:

- Orientação Normativa 07/CMT LOG-HFA, de 07 de abril de 2018, que instituiu o Comitê de Governança, Riscos e Controles;
- Portaria nº 4941/ACI/CMT LOG-HFA/SEPESD/SG-MD, de 16 de dezembro de 2019, que aprovou o Programa de Integridade do Hospital das Forças Armadas;
- Orientação Normativa nº 10/CMT LOG/HFA, de 16 de dezembro de 2019, que orienta os procedimentos a serem desenvolvidos para a apuração de irregularidades administrativas no âmbito do HFA, bem como regular as condições necessários para repor danos ao erário;
- Portaria nº 3362/SEÇ CONTR/SDALC HFA/DCAF HFA/CMT LOG/HFA/SEPESD/SG-MD, de 08 de agosto de 2019, que designa o administrador local, usuário cadastrador e usuário consulta do Sistema de Gestão de Procedimentos de Responsabilização de Entes privados - CGU-PJ;
- Portaria nº 3378/SEÇ CONTR/SDALC HFA/DCAF HFA/CMT LOG/HFA/SEPESD/SG-MD, de 07 de agosto de 2019, que designou o Coordenador Adjunto do Sistema de Gestão de Procedimentos de Responsabilização de Entes Privados – CGU-PJ;
- Portaria nº 2921/ACI/CMT LOG HFA/SEPESD/SG-MD, de 03 de julho de 2019, que designa a Assessoria de Controle Interno (ACI) como Unidade de Gestão da Integridade (UGI) no âmbito do HFA;



# Hospital das Forças Armadas



- Orientação Normativa nº 04/CMT LOG-HFA, de 19 de junho de 2019, que orienta os procedimentos a serem adotados na realização de Tomadas de Contas Especial (TCE) no âmbito do HFA;
- Orientação Normativa nº 05/CMT LOG HFA, de 15 de agosto de 2019, que dispõe sobre a Política de Segurança da Informação e Comunicações do Hospital das Forças Armadas (POSIC/HFA);

## ✓ **Ações propostas e realizadas por eixos temáticos**

São ações propostas no Plano de Integridade do HFA em 2020 – 2021:

### ❖ **Governança**

- Instituir Comitê de Governança, Riscos e Controles.

### ❖ **Promoção da Ética**

- Criar e instituir a Comissão de Ética do Servidor Público Civil do Hospital das Forças Armadas;
- Elaborar e executar plano de ações de promoção da ética, com divulgação e conscientização do corpo funcional quanto às condutas esperadas, expressas no código de ética;
- Elaborar regimento interno da Comissão de ética;
- Elaborar Plano de trabalho da Comissão de ética; e
- Criar mecanismos de controle para o combate ao nepotismo e conflitos de interesse.

### ❖ **Transparência Pública**

- Disponibilizar na internet/intranet o quantitativo de manifestações recebidas pela Ouvidoria;
- Disponibilizar na internet/intranet o quantitativo de reclamações, informações etc., recebidas pela Ouvidoria e o status em que se encontram; e



# Hospital das Forças Armadas

- Disponibilizar na internet/intranet a íntegra do conteúdo dos processos licitatórios publicados pelo hospital.

## ❖ Controles Internos

- Elaborar fluxo para tratamento de denúncias;
- Elaborar fluxo de prevenção ao nepotismo nos casos de dispensa de licitação e inexigibilidade; na contratação de estagiários, voluntários, residentes, terceirizados e cargos comissionados;
- Realizar campanhas de conscientização “Não é legal” com disponibilização de vídeos na Intranet do HFA, bem como por meio de mídia escrita;
- Monitorar as recomendações dos órgãos de controle interno e externo; e
- Monitorar as recomendações das Visitas de Controle Interno realizadas pela Assessoria de Controle Interno.

## ❖ Planejamento Estratégico

- Elaborar o planejamento estratégico para o período 2021/2024; e
- Monitorar a execução das ações estratégicas, bem como verificar se os resultados alcançados atendem aos objetivos estratégicos planejados.

## ✓ Ações concluídas

Das ações propostas no Plano de Integridade 2020 – 2021, as abaixo relacionadas não foram concluídas:

- Instituição da Comissão de Ética do Servidor Público Civil do HFA, bem como a elaboração dos respectivos regimentos interno e plano de trabalho. Tais ações, embora iniciadas, dependiam de autorização do Ministério da Defesa mediante a publicação de portaria para a criação da mencionada comissão;
- Elaboração do fluxo de prevenção ao nepotismo; e
- Elaboração do fluxo de prevenção ao conflito de interesses.



# Hospital das Forças Armadas

## ✓ Instrumentos de Integridade e Canais de Comunicação

Os instrumentos de Integridade já utilizados no âmbito do Hospital das Forças Armadas, bem como seus canais de comunicação, estão dispostos na tabela abaixo:

Tabela 1: Instrumentos de Integridade utilizados pelo Hospital das Forças Armadas

Eixo da Integridade	Responsável	Instrumentos	Transparência	Canais
Promoção da Ética	Comissões de Ética	Decreto nº 1.171/1994	Página das Comissões no site Institucional do HFA	Fala.Br E-mail
		Resolução nº 10/2008		
		Portaria GM-MD nº 988/2023		
		Resolução CFM nº 2.152/2016		
		Resolução COFEN nº 593/2018		
		Estatuto dos Militares		
		Lei nº 11.794/2008		
Resolução CNS nº 466/2012				
Conflito de Interesses e Nepotismo	DRH e DCAF	Lei nº 12.813/2013	Fluxo de Denúncias	Seci Fala.Br E-mail
		Portaria Interministerial nº 333/2013		
Transparência Pública	Todos os setores do HFA	Lei nº 12.527/2011	Transparência e Prestação de Contas	Site do HFA e-SIC
		Decreto nº 8.777/2016		
		Plano de Dados Abertos do HFA		
Controles Internos e Auditoria	ACI e Ciset/MD	IN CGU nº 03/2017	Transparência e Prestação de Contas	CGU-PAD
		IN CGU nº 03/2017		CGU-PJ
		Lei nº 10.180/2001		e-AUD
Controles Internos - Corregedoria	CPSPAD/DRH	IN CGU nº 14/2018	Transparência e Prestação de Contas	Conecta-TCU
	Chefe de Gabinete HFA	Decreto nº 5.480/2005		e-PAD
	PAR/DCAF	Lei nº 12.846/2013		CGU/PAR
Controles Internos - Ouvidoria	Ouvidoria	Lei nº 12.527/2011	Transparência e Prestação de Contas	Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.Br
		Lei nº 13.460/2017		
		IN OGU nº 1/2014		
		Portaria CGU/OGU nº 581/2021		
Planejamento Estratégico	APG	Decreto nº 8.422/2015 e Portaria Normativa nº 2076/MD-2015	Transparência e Prestação de Contas	Site do HFA



## 7) Plano de Ação de Integridade 2023 – 2025

As ações propostas neste Plano de Integridade foram definidas com base nos eixos temáticos estabelecidos e como medida de tratamento aos riscos inerentes identificados.

### ✓ Promoção da Ética

**Ação 1:** Publicar Portaria de criação da Comissão de Ética do Servidor Civil do HFA

**Responsável:** Divisão de Recursos Humanos - DRH e Coordenador Geral do HFA

**Prazo:** 1 ano

**Ação 2:** Elaborar o Regimento Interno da Comissão de Ética do Servidor Civil do HFA

**Responsável:** Comissão de Ética

**Prazo:** 60 dias a partir da publicação da portaria de criação da Comissão

**Ação 3:** Elaborar o plano de trabalho e o correspondente cronograma de atividades

**Responsável:** Comissão de Ética apoiada pela Secretaria Executiva da Comissão

**Prazo:** Tão logo seja designada a Comissão

**Ação 4:** Promover campanhas educativas sobre condutas esperadas dos servidores públicos civis do HFA

**Responsável:** Comissão de Ética

**Prazo:** Ação contínua a partir da instituição da Comissão de Ética

**Ação 5:** Estudar e apresentar proposta sobre necessidade de elaboração de código de conduta de pessoal específico para o HFA

**Responsável:** Comissão de Ética

**Prazo:** 1 ano

**Ação 6:** Promover campanhas educativas sobre condutas esperadas dos médicos do HFA

**Responsável:** Comissão de Ética Médica, Comissão de Ética em Uso de animais, Comissão de Ética em Pesquisa e Comissão de Ética e Revisão Técnica Profissional

**Prazo:** Ação contínua

**Ação 7:** Promover campanhas educativas sobre condutas esperadas dos enfermeiros do HFA

**Responsável:** Comissão de Ética de Enfermagem, Comissão de Ética em Uso de animais, Comissão de Ética em Pesquisa e Comissão de Ética e Revisão Técnica Profissional

**Prazo:** Ação contínua



## ✓ Controles Internos e gerenciamento de Riscos

**Ação 1:** Estabelecer metodologia de gestão de riscos corporativos

**Responsável:** Assessoria de Controle Interno – ACI

**Prazo:** 3 anos

**Ação 2:** Mapear 20% dos riscos corporativos prioritizados

**Responsável:** Assessoria de Controle Interno – ACI

**Prazo:** 2 anos

**Ação 3:** Elaborar e divulgar normativo e fluxo do Processo Administrativo Disciplinar

**Responsável:** Comissão Permanente de Sindicância e Processo Administrativo - CPSPAD e Chefe de Gabinete

**Prazo:** 6 meses

**Ação 4:** Elaborar e divulgar normativo e fluxo do Processo Administrativo de Responsabilidade – PAR

**Responsável:** Divisão de Coordenação Administrativa e Financeira – DCAF

**Prazo:** 6 meses

**Ação 5:** Elaborar e divulgar normativo e fluxo do Processo Disciplinar dos servidores militares

**Responsável:** Chefia de Gabinete e Divisão de Recursos Humanos – DRH

**Prazo:** 6 meses

**Ação 6:** Promover ações intersetoriais para capacitação dos servidores públicos atuando no HFA sobre temas relacionados à integridade pública, à conduta ética, à responsabilização do servidor e a temas relacionados.

**Responsável:** Assessoria de Controle Interno - ACI, Divisão de Recursos Humanos - DRH e Assessoria de Comunicação Social – A Com Soc

**Prazo:** Ação contínua

## ✓ Transparência Pública

**Ação 1:** Atualizar a Carta de Serviços ao Cidadão

**Responsável:** Assessoria de Planejamento e Gestão – APG e Ouvidoria

**Prazo:** 1 ano

**Ação 2:** Divulgar no site institucional relatórios e informes dos órgãos de controle direcionados ao HFA

**Responsável:** Assessoria de Controle Interno - ACI, Assessoria de Comunicação Social - A Com Soc e Divisão de Coordenação Administrativa e Financeira – DCAF

**Prazo:** Ação contínua



**Ação 3:** Divulgar no site institucional os principais dados e ações da Ouvidoria

**Responsável:** Ouvidoria

**Prazo:** Ação continuada

**Ação 4:** Criar e publicar o fluxo de tratamento de denúncias em âmbito Hospital das Forças Armadas

**Responsável:** Ouvidoria

**Prazo:** 06 meses

**Ação 5:** Elaborar e publicar a norma de criação da Ouvidoria do HFA em atendimento à Resolução nº 7, de 30 de novembro de 2021, da Ouvidoria-Geral da União/CGU/OGU

**Responsável:** Ouvidoria

**Prazo:** 6 meses

**Ação 6:** Elaborar e publicar norma de regulamentação da atividade de Ouvidoria no HFA, em atendimento à Resolução nº 7, de 30 de novembro de 2021, da Ouvidoria-Geral da União/CGU/OGU

**Responsável:** Ouvidoria

**Prazo:** 6 meses

**Ação 7:** Criar e instituir o Comitê de Gestão da Tecnologia da Informação em âmbito Hospital das Forças Armadas

**Responsável:** Divisão de Tecnologia da Informação – DTI

**Prazo:** 06 meses

## ✓ **Conflito de Interesses e Nepotismo**

**Ação 1:** Elaborar o fluxo de orientação sobre situações que configuram conflito de interesses e nepotismo

**Responsável:** Divisão de Recursos Humanos - DRH, Divisão de Coordenação Administrativa e Financeira - DCAF e Comissão de Ética do Hospital das Forças Armadas

**Prazo:** 1 ano

**Ação 2:** Promover campanhas educativas sobre conflito de interesses e nepotismo

**Responsável:** Divisão de Recursos Humanos – DRH, Divisão de Coordenação Administrativa e Financeira – DCAF e Comissão de Ética do Hospital das Forças Armadas

**Prazo:** Ação continuada

## ✓ **Planejamento Estratégico**

**Ação 1:** Registrar motivos e propor medidas de tratamento em caso de não alcance das metas institucionais (Sugerido pelo TCU no Formulário de Governança)



**Responsável:** Assessoria de Planejamento e Gestão – APG

**Prazo:** No momento da revisão do Plano Estratégico

**Ação 2:** Aferir a linha de base de cada um dos indicadores presentes no Plano Estratégico (Sugerido pelo TCU no Formulário de Governança)

**Responsável:** Coordenação de Planejamento Estratégico/Assessoria de Planejamento e Gestão – APG

**Prazo:** No momento da elaboração do próximo Plano Estratégico

**Ação 3:** Elaborar pesquisas de opinião com o público interno e externo para obter informações sobre a imagem e satisfação dos usuários do HFA

**Responsável:** Assessoria de Planejamento e Gestão – APG, Ouvidoria e Assessoria de Comunicação Social - A Com Soc

**Prazo:** Anual

## 8) Monitoramento Contínuo

Por meio do monitoramento contínuo é possível identificar e resolver precocemente incidentes. Já o monitoramento geral é uma reavaliação geral e periódica e deve considerar os resultados, e por isso, os dois métodos não se confundem.

No programa de integridade faz-se necessário estabelecer uma política de monitoramento contínuo a fim de dar dinamismo e promover constante atualização de suas iniciativas, ajustando-as conforme novas necessidades, riscos e processos da instituição no decorrer do tempo. A organização pode, por exemplo, sofrer mudanças em sua função, agregando atividades que antes não desempenhava. Tal situação altera o cenário de riscos anteriormente mapeado.

O monitoramento contínuo também implica em identificar, sempre que necessário, novos riscos, áreas ou processos em que possam ocorrer quebras de integridade, bem como redefinir a priorização dos riscos já identificados para, conforme o caso, implementar novas medidas mitigadoras. O propósito do monitoramento é assegurar que as práticas e controles internos estejam apropriados para as operações da organização e alcancem os objetivos para os quais foram estabelecidos.



# Hospital das Forças Armadas

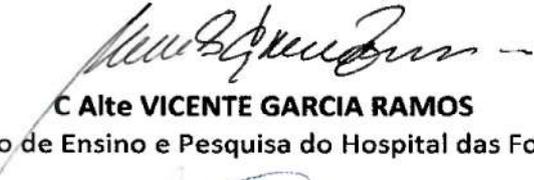
Para realizar o monitoramento contínuo do Programa de Integridade do HFA foram determinadas as seguintes ações:

Ações	Responsáveis	Prazo
Monitoramento das ações propostas no Plano de Integridade	Unidade Gestora de Integridade - UGI e setores responsáveis pelas medidas de tratamento	Anualmente
Divulgação dos resultados das ações propostas	Unidade Gestora de Integridade - UGI	Anualmente
Avaliação e revisão do Plano de Integridade	Unidade Gestora de Integridade - UGI	Bienalmente
Nova versão do Plano de Integridade	Unidade Gestora de Integridade - UGI	Trienalmente

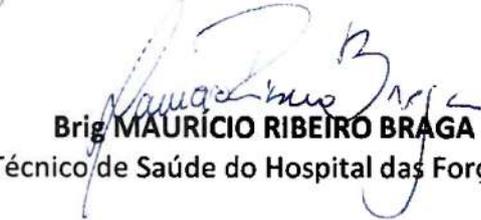
Brasília-DF, 10 de abril de 2023.

  
**Gen Div JORGE ROBERTO LOPES FOSSI**

Comandante Logístico do Hospital das Forças Armadas

  
**C Alte VICENTE GARCIA RAMOS**

Diretor Técnico de Ensino e Pesquisa do Hospital das Forças Armadas

  
**Brig MAURÍCIO RIBEIRO BRAGA**

Diretor Técnico de Saúde do Hospital das Forças Armadas