

POLÍTICA

**CONFLITO DE
INTERESSES**

RIO DE JANEIRO
2023

POLÍTICA
**CONFLITO
DE INTERESSES**

SUMÁRIO

1.	Introdução	05
2.	Abrangência	05
3.	Objetivo	06
4.	Definições	06
5.	Princípios	09
6.	Diretrizes	10
7.	Treinamentos	17
8.	Responsabilidades e gestão de consequências	19
9.	Instâncias competentes	20
10.	Canais de denúncia	21
11.	Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses (Anexo I)	22
12.	Implementação, acompanhamento e revisão	23
13.	Disposições finais	24
14.	Referências	25
15.	ANEXO I - Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses	28
16.	ANEXO II - Pedido de autorização para o exercício de atividade privada	30

MENSAGEM DO DIRETOR-PRESIDENTE



☺☺

Em 1 de julho de 2013 entrou em vigor no Brasil a Lei Federal nº 12.813, de 16 de maio de 2013, conhecida como Lei de Conflito de Interesses, definindo as situações que configuram esse tipo de conflito durante e após o exercício de cargo ou emprego no Poder Executivo Federal. No âmbito do município do Rio de Janeiro, possuímos o Decreto nº 51.260/2022, que trata da temática do conflito de interesses em seus artigos 9º ao 13º, que determina penalidades administrativas proporcionais e sanções derivadas da Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº 8429/1992).

Com o estabelecimento, nos últimos anos, de novas formas de cooperação entre a administração pública e o setor privado, tais como terceirização e parcerias público-privadas, a questão do conflito de interesses tornou-se cada vez mais relevante, pois o gerenciamento inadequado desses conflitos pode conduzir ao abuso de autoridade pública, à corrupção e, certamente, enfraquecer a confiança do cidadão nas decisões das organizações públicas.

O cidadão deve receber do serviço público decisões íntegras, objetivas e imparciais, sem influência de interesses privados de quaisquer servidores, em prol da prestação adequada do serviço de saúde.

Em atenção à cultura de integridade da RioSaúde, por conta do Decreto Municipal nº 51.260/2022, alinhado ao Programa Carioca de Fomento à Integridade Pública (Decreto Municipal nº 52.858/2023) e ao Decreto Municipal nº 49.415/2021, atendendo, ainda, às melhores práticas de Governança Corporativa, a presente política servirá para disseminação do conceito de conflito de interesses, estabelecer os princípios e diretrizes para prevenção de conflitos de interesses envolvendo todos que atuam em nome ou benefício da RioSaúde.

Esta Política deverá ser observada respeitando as demais normas internas da RioSaúde, assim como legislações aplicáveis, garantindo um ambiente organizacional transparente e ético.



Roberto Rangel

Presidente - RioSaúde

INTRODUÇÃO

A Empresa Pública de Saúde do Rio de Janeiro (RioSaúde) é uma sociedade anônima de capital fechado, que preza pela transparência inerente à uma instituição que oferece serviços públicos. Por meio da contratação de profissionais por concurso público e processos seletivos, somam-se, aproximadamente, 16 mil colaboradores que trabalham diariamente nas unidades de saúde espalhadas pela cidade do Rio de Janeiro. A empresa tem por objetivo oferecer um atendimento acolhedor e cuidadoso a milhares de pacientes e suas famílias.

Com a missão de atuar na execução de políticas públicas de saúde, realiza uma gestão transparente, íntegra, eficiente e ágil com profissionais capacitados, garantindo acesso, segurança e qualidade nos serviços prestados à população.

A Política de Conflito de Interesses é um componente essencial para os princípios de governança corporativa. Foi desenvolvida para estabelecer diretrizes claras e estratégias de gestão que visam garantir que os interesses pessoais dos colaboradores e demais partes interessadas não comprometam a integridade, a equidade e a transparência das operações. A Política busca proteger a confiança das partes interessadas, assegurando que as decisões e ações sejam tomadas em prol dos melhores interesses da EMPRESA.

Com a implementação desta Política pretende-se minimizar o potencial de conflitos de interesses que possam prejudicar a capacidade de tomada de decisões imparciais e equitativas por parte da empresa. Além disso, busca estabelecer um padrão ético que inspire confiança entre os colaboradores, cidadãos, parceiros comerciais e demais partes interessadas. Esta Política visa não apenas fornecer orientações para a identificação e divulgação de conflitos, mas também define medidas para mitigar esses conflitos, quando necessário.

ABRANGÊNCIA

A Política deverá ser cumprida por todos os agentes públicos, profissionais da empresa independentemente da forma de ingresso, empregados, terceirizados, diretores, gerentes, coordenadores, estagiários, membros de Comitês e dos Conselhos de Administração e Fiscal, bem como a quaisquer outras pessoas ligadas a RioSaúde como fornecedores ou parceiros, que em função do seu cargo, posição ou que de forma contratual atuem em nome da empresa.

OBJETIVOS

Segundo a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), o objetivo de uma política efetiva de conflito de interesses não é simplesmente coibir todo e qualquer interesse privado da parte dos agentes públicos, mas sim manter a integridade das decisões administrativas e da gestão pública em geral, reconhecendo que um conflito de interesses não resolvido pode resultar em abuso da função pública.

A RioSaúde, em consonância com as Leis Federais nº 13.303/2016 (Lei das Estatais), nº 12.813/2013 (Lei de Conflitos de Interesses), nº 8.429/1992 (Lei de Improbidade) aplicável a toda Administração Pública, inclusive Municipal, e o Decreto Municipal nº 51.260/2022, e a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), regulamentada no MRJ pelo Decreto Municipal nº 46.195/2019, estabelece, a partir de seus documentos norteadores, tais como Estatuto Social, Código de Conduta e Integridade e a Política Anticorrupção, direcionamentos relativos ao tema de conflito de interesses, refletidos nas diretrizes gerais e específicas estabelecidas nesta política.

A presente Política, não de forma taxativa, buscará:

- a. Estabelecer diretrizes para todos os membros da RioSaúde, como colaboradores, membros da alta administração, terceiros e demais partes interessadas, para prevenção, identificação, declaração de situações que possam configurar conflitos de interesses, e orientar como proceder em tais casos, a fim de que as condutas sejam sempre pautadas pelos princípios da ética, integridade e transparência e alinhadas com os valores da RioSaúde.
- b. Afastar os conflitos de interesses que possam comprometer os interesses da EMPRESA ou influenciar de modo impróprio o desempenho das funções exercidas pela EMPRESA.

DEFINIÇÕES

Alta administração: é o nível estratégico da Empresa, responsável por determinar a visão, missão e metas organizacionais e o planejamento estratégico. Define e alinha a estratégia das áreas do conhecimento a serem exploradas pela organização e suas competências centrais. São as Diretorias e o Conselho de Administração.

Agente público: aquele que exerce mandato, cargo, função ou emprego na administração pública, ainda que transitoriamente, com ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, convênio, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo.

Administração pública: é o conjunto de órgãos, serviços e entidades da administração pública direta e indireta (fundações, autarquias, Empresas públicas e sociedades de economia mista), e respectivos agentes. Esse conceito, para efeitos desta Política, engloba todo aparelhamento do Estado, em todos os seus níveis (Federal, Estadual e Municipal) e poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário) para a prestação dos serviços públicos, para a gestão dos bens públicos e dos interesses da comunidade, assim como seus respectivos representantes.

Brindes: itens que não possuem valor comercial e que são distribuídos com o objetivo de promover a marca. São considerados cortesia e fornecidos através de propaganda específica ou divulgação habitual. Normalmente contém a logomarca da empresa e são fornecidos de forma genérica, não se destinando a premiar exclusivamente uma pessoa. Exemplos: canecas, canetas, blocos de anotação, chaveiros, entre outros.

Due diligence: termo estrangeiro que significa diligência devida ou, quando inserido dentro de um contexto, pode ser traduzido como diligência prévia. Como o significado de diligência diz respeito a investigar, averiguar e analisar algo ou alguém, podemos compreender que a *due diligence* é um ato investigativo, com o objetivo de diagnosticar riscos em áreas diversas — financeira, ambiental, jurídica, contábil, fiscal, previdenciária, etc.

Hospitalidade: incluem-se despesas como o pagamento de viagens, hospedagem, alimentação, transporte de qualquer natureza, entre outras, que podem ser necessárias para viabilizar, por exemplo, apresentação dos produtos ou das dependências da Empresa para terceiros, convites para a participação de parceiros em eventos promovidos pela Empresa ou, até mesmo, para participação em eventos sociais apoiados ou patrocinados pela Empresa. Hospitalidades incluem, mas não se limitam a, hospedagem, viagens, passeios, entretenimento, ingressos para eventos esportivos e culturais, entre outros.

Informação privilegiada: a informação privilegiada é tida como relevante ao processo da tomada de decisão que tenha repercussão econômica ou financeira e que não seja de amplo conhecimento público. Trata-se, portanto, daquela informação ainda de uso restrito ao ambiente interno da instituição e não divulgada abertamente ao público, visto fazer parte de processo decisório ainda em curso.

Integridade pública: conforme disposto no Código de Conduta e Integridade da RioSaúde, é o conjunto de arranjos institucionais que promovem a construção de ambientes íntegros e éticos, livres de atos de corrupção, no intuito de fazer com que a Administração Pública não se desvie de seu principal objetivo: entregar os resultados de forma adequada, imparcial e eficiente.

Nepotismo: prática que viola as garantias constitucionais de impessoalidade administrativa, na medida em que estabelece privilégios em função de relações de parentesco e desconsidera a capacidade técnica para o exercício do cargo público.

Protocolo de Avaliação de Integridade e Transparência (PAIT): procedimento que tem como intuito conhecer e avaliar os riscos de integridade aos quais o Município pode estar exposto nos seus relacionamentos comerciais, com base, dentre outros aspectos, na avaliação do perfil, do histórico, da reputação e das práticas de combate à corrupção dos fornecedores de bens e serviços e colaboradores externos

Partes interessadas: qualquer indivíduo, Empresa ou entidade com a qual a RioSaúde se relaciona, incluindo agentes públicos, colaboradores, empregados, terceirizados, diretores, gerentes, coordenadores, estagiários, membros de Comitês, membros dos Conselhos de Administração e Fiscal, assim como a sociedade de forma geral.

Tráfico de influência: no Código Penal Brasileiro, o artigo 332 explica: “solicitar, exigir, cobrar ou obter, para si ou para outrem, vantagem ou promessa de vantagem, a pretexto de influir em ato praticado por funcionário público no exercício da função”.

Conflito de interesses: situação gerada quando os interesses pessoais ou privados dos destinatários da presente política, bem como de seus familiares, possam interferir, potencial ou efetivamente, no desempenho de suas atribuições profissionais ou entrar em confronto, potencial ou efetivo, com os interesses legítimos da RioSaúde, de caráter público ou privado. O conflito de interesse ocorre quando existe um confronto entre os interesses públicos e privados, prejudicando o interesse organizacional ou coletivo. Além disso, ocorre quando questões exteriores interferem no julgamento e ações tomadas no ambiente de trabalho.

Em resumo, é prática de ato em benefício de interesse de pessoa jurídica de que participe o agente público, seu cônjuge, companheiro ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, e que possa ser por ele beneficiada ou influir em seus atos de gestão.

Ou seja, conflito de interesses é uma situação em que os interesses pessoais de uma pessoa entram em conflito com os interesses de uma organização ou do público em geral.

Vale ressaltar que a configuração do conflito de interesses independe da existência de lesão ao patrimônio público, bem como do recebimento de qualquer vantagem ou ganho pelo agente público ou por terceiro.

São tipos de conflito:

- I. Conflito Efetivo/Real de Interesses:** uma situação de fato em que estão presentes todos os elementos contidos na definição de conflito de interesses descritos no item anterior. Ou seja, aqui o conflito é facilmente detectado e gera algum impacto.

II. Conflito Potencial de Interesses: uma situação de fato em que ainda não estão presentes todos os elementos contidos na definição de conflito de interesses descritos no item anterior, mas que pode evoluir para um conflito efetivo. A situação proporciona condições para se tornar um conflito efetivo, como, por exemplo, profissional com informações privilegiadas que podem tomar decisões que influenciam o interesse da Empresa;

III. Conflito Aparente de Interesses: uma situação de fato em que um observador poderia deduzir de forma razoável que pode haver conflito de interesses. Aqui, há necessidade de investigação para verificação, pois não é algo tão claro.

PRINCÍPIOS

A presente política busca incentivar os colaboradores e partes interessadas na observação das práticas de boa gestão de governança corporativa, a partir da utilização de critérios e mecanismos éticos e íntegros que estão disseminados em diversos instrumentos da empresa como Código de Conduta e Integridade e demais políticas para evitar, prevenir e gerenciar conflitos de interesses, sejam eles efetivos, potenciais ou aparentes, que possam causar o confronto entre interesses da Empresa e interesses privados, comprometendo ou influenciando de maneira imprópria o desempenho de suas atividades.

Transparência: a transparência é essencial. Os funcionários devem ser incentivados e orientados a divulgar quaisquer interesses pessoais ou particulares que possam gerar conflitos.

Responsabilidade: assunção de responsabilidade por todas as ações e decisões, liberando que cada indivíduo envolvido seja responsável por contribuir para uma cultura de integridade.

Prevenção: foco na prevenção de irregularidades e ilegalidades, adotando medidas proativas para evitar a ocorrência de situações em que ocorra conflitos de interesse. Incentiva-se, ainda, o reporte imediato de situações de conflitos de interesses seja de membros da Alta Administração ou demais colaboradores e partes interessadas.

A Política incentiva também a comunicação dos colaboradores por meio dos canais adequados, para evidenciar eventuais conflitos potenciais, reais ou aparentes entre interesses da RioSaúde e interesses relacionados à sua atividade profissional, pessoal ou de terceiros, bem como relacionamentos afetivos e familiares que possam configurar conflito, observando as diretrizes desta política.

DIRETRIZES

I. Gerais

As diretrizes representam o posicionamento da alta administração sobre o comportamento esperado dos profissionais e sobre como devem ser tratadas as situações de conflito de interesses na EMPRESA.

O conflito de interesses ocorrerá sempre que houver colisão entre os interesses, os princípios ou os valores da RioSaúde, de forma direta ou indireta, com o interesse pessoal ou particular dos agentes públicos, membros dos Comitês, membros Conselhos de Administração e Fiscal, Diretorias, colaboradores, estagiários, terceirizados, fornecedores, prestadores de serviços ou até agir com conivência ou atender voluntariamente a solicitações formuladas por familiares seus ou de outros agentes públicos, de forma privilegiada, preferencial ou exclusivamente em virtude desses laços familiares, conforme determina o Decreto Municipal nº 51.260/2022.

A presente Política traça critérios, regras e diretrizes, exemplificando, conforme o caso, as situações mais frequentes ou mais sensíveis à empresa, sem o intuito de esgotar o assunto.

A RioSaúde deve assegurar que a atuação de seus administradores e colaboradores ocorra no melhor interesse da Empresa, atentos aos deveres e responsabilidades a que estão submetidos.

O Decreto Municipal nº 51.260/2022 define a informação privilegiada como “a que diz respeito a assuntos sigilosos ou aquela relevante ao processo de decisão no âmbito do Poder Executivo Municipal que tenha repercussão econômica ou financeira e que não seja de amplo conhecimento público”.

FIQUE ATENTO:

Fique atento! É claro quem, no desempenho de suas atribuições, tudo e qualquer agente público inevitavelmente tem acesso a diversos tipos de informações por meio do acesso a banco de dados, documentos e/ ou sistemas corporativos. No entanto, não é qualquer informação de âmbito interno ao órgão ou entidade que configura uma informação privilegiada. O fato de a informação ter sido obtida pelo servidor em razão do exercício de suas atribuições públicas tampouco caracteriza por si só uma informação privilegiada.

A RioSaúde deve orientar todos os colaboradores sobre situações que configuram conflito de interesses, bem como disponibilizar canais de comunicação para esclarecimentos relativos ao tema.

A RioSaúde deve adotar medidas preventivas para combater qualquer tipo de conflito de interesses de seus administradores ou colaboradores no relacionamento com seus fornecedores e prestadores de serviços.

A RioSaúde deve criar métodos para gerenciamento de eventuais situações de conflito de interesses que possam se estabelecer no relacionamento com seus parceiros.

A RioSaúde deve adotar medidas para orientar as partes interessadas, de forma a evitar que situações de conflito de interesses comprometam a sustentabilidade da empresa, por exemplo, a atualização da presente Política, divulgação e atos de comunicação sobre a temática para ciência de todos os colaboradores e partes interessadas.

I. Como já mencionado, embora não seja possível listar todas as situações ou relações que possam constituir um potencial conflito de interesses, além das estabelecidas no Art. 10 do Decreto Municipal nº 51.260/2022, poderá configurar conflito de interesses, no exercício da função no âmbito da RioSaúde:

- a. Exercício de atividades que impliquem na prestação de serviços ou na manutenção de relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão pessoal do agente público da RioSaúde;
- b. Possuir participação societária; gestão; ou ser o principal executivo e/ou responsável em empresa(s) ou instituições com transações, negócios, contratos, parcerias firmadas com a RioSaúde ou que potencialmente possam vir a ser firmados ou, ainda, possuir alguma relação com e/ou participação em pessoas físicas ou jurídicas que prestem, ainda que eventualmente, serviços ou vendam produtos de assessoria, consultoria, contadoria, auditoria, aconselhamento ou assistência, de qualquer natureza;
- c. Praticar ato em benefício de interesse de pessoa jurídica de que participe o agente público, seu cônjuge, companheiro ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, e que possa ser por ele beneficiada ou influir em seus atos de gestão;
- d. Receber brindes, presentes, hospitalidades e favorecimentos em geral, em desacordo com as condições estabelecidas no Código de Conduta e Integridade da RioSaúde, na Política Anticorrupção e na Política de Brindes e Hospitalidades, daqueles que tenham interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe fora dos limites e condições estabelecidas pela RioSaúde;
- e. Quando se tratar de participação em evento de interesse institucional, as despesas de transporte e estadia, bem como as taxas de inscrição, se devidas, correrão por conta da RioSaúde. No caso de evento de interesse pessoal, as despesas de remuneração, transporte e estadia poderão ser custeadas pelo

patrocinador do evento ou pelo beneficiário, desde que o patrocinador não tenha interesse em decisão desta autoridade a ser proferida no exercício de sua função;

f. Prestar serviços ou exercer atividades, que possam caracterizar concorrência com os interesses da RioSaúde ainda que eventuais ou informais, à Empresa atuante no mesmo segmento;

g. Interferir no desempenho legal, transparente e eficiente dos membros dos Comitês, membros dos Conselhos de Administração e Fiscal, Diretorias e demais partes interessadas, no exercício de suas atribuições para proteger o interesse de terceiros;

h. Prejudicar interesses, valores, imagem e reputação da RioSaúde perante o mercado em geral ou seus clientes, com o fornecimento, por exemplo, de informação privilegiada obtida em razão das atividades exercidas na empresa;

i. Realizar negócios, atividades ou contratações de qualquer natureza com empresas sob administração, gestão ou controle de pessoa vinculada aos membros dos Comitês, membros dos Conselhos de Administração e Fiscal, colaboradores, terceirizados, diretores, gerentes, coordenadores, estagiários, bem como a quaisquer outras pessoas ligadas à RioSaúde como fornecedores ou parceiros, que em função do seu cargo, posição ou que de forma contratual, atuem em nome da empresa, por grau de parentesco, afinidade ou relacionamento amoroso, sendo possível configurar inclusive ato de improbidade descrita na Lei Federal nº 14.230/2021, diante da prática de ato em benefício de interesse de pessoa jurídica de que participe o agente público, seu cônjuge, companheiro ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau;

j. Utilização de informação privilegiada: utilização, distribuição, divulgação, cessão ou obtenção de informação sigilosa ou de acesso restrito, com objetivo de obter vantagem, em proveito próprio ou de terceiro, independentemente do ato ser lesivo ao setor ou interesse público. Trata-se, portanto, daquela informação ainda de uso restrito ao ambiente interno da instituição e não divulgada abertamente ao público, visto fazer parte de processo decisório ainda em curso;

k. Favorecer vínculos de parentesco nas relações de trabalho ou emprego, pois a prática viola as garantias constitucionais de impessoalidade administrativa, na medida em que estabelece privilégios em função de relações de parentesco e desconsidera a capacidade técnica para o exercício do cargo público, evitando-se o conflito de interesse;

l. Estar envolvido, direta ou indiretamente, na contratação, por dispensa ou inexigibilidade de licitação ou pela inaplicabilidade do dever de licitar, de cônjuges ou parentes dos administradores e demais colaboradores da empresa, consanguíneos ou por afinidade, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau ou, ainda, de sociedades

de que participem seus cônjuges ou parentes, consanguíneos ou por afinidade, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, para prestação de serviços, execução de obras ou fornecimento de materiais, equipamentos e produtos;

m. Tomar atitudes que comprometam as obrigações e as responsabilidades dos agentes públicos, colaboradores, empregados, terceirizados, diretores, gerentes, coordenadores, estagiários, stakeholders, fornecedores, membros de Comitês e membros dos Conselhos de Administração e Fiscal, e demais partes interessadas com a RioSaúde, como, por exemplo, repasse de informação privilegiada, nepotismo ou obstrução do acesso às informações da empresa;

n. Associar a marca da RioSaúde em atividades político-partidárias que possam comprometer a credibilidade e a imagem da empresa, a exemplo de almoços, jantares, eventos, patrocínios financeiros ou não, confraternizações de caráter político ou que estejam relacionadas às disputas de sindicatos ou outros órgãos;

o. Participar de qualquer atividade ou utilizar o nome ou a marca da RioSaúde como recurso para obtenção de vantagens pessoais, para familiares ou terceiros;

p. Manter relações de parentesco ou relacionamentos amorosos entre os agentes públicos, colaboradores, empregados, terceirizados, diretores, gerentes, coordenadores, estagiários, fornecedores, membros de Comitês e membros dos Conselhos de Administração e Fiscal, quando existente a subordinação direta, ou seja, linha de reporte imediato;

q. Valer-se de relação de parentesco, afinidade ou amorosa para obter qualquer tipo de autorização ou benefício no âmbito da estrutura interna da RioSaúde;

r. Não realizar a devida *due diligence* em todas as transações que envolvam aquisições de novos negócios ou contratação de pessoal para identificar possíveis sinais de alerta. Alguns casos poderão ser submetidos a um nível adicional de *due diligence*.

II. Tráfico de influência: a corrupção pode se manifestar por meio de trocas de favores, conforme descrito no Decreto Municipal nº 46.195/2019, regulamentando a Lei Anticorrupção. É vedado o tráfico de influência para favorecimento pessoal, de terceiros ou mesmo da RioSaúde.

O Decreto Municipal nº 51.260/22 traz ações de prevenção ao tráfico de influência (art. 15, §1º): evite tratar, com familiares seus ou de outros agentes públicos, assuntos da administração pública que sejam de interesse desses familiares; mantenha com as sociedades privadas de quaisquer espécies, comunicação prioritariamente, por meio escrito (e-mail institucional, carta, ofício e similar).

III. Pedido de autorização para o exercício de atividade privada: deve ser feito caso o agente público pretenda exercer alguma atividade privada paralelamente ao exercício de sua função pública. Assim como a consulta, o pedido de autorização visa à verificação de possível conflito de interesses em atividade concreta e individualizada a ser desempenhada pelo próprio agente público peticionário.

Sua análise não dispensa a manifestação dos demais órgãos competentes sobre eventual impedimento ou incompatibilidade específica relativa ao cargo, emprego ou função ocupada pelo agente, bem como sobre a conveniência e oportunidade de sua autorização.

Na hipótese em que não se configure conflito de interesses, o servidor deverá observar o cumprimento da jornada do cargo, o horário de funcionamento do órgão e o dever de disponibilidade ao serviço público.

FIQUE ATENTO:

Para que se configure uma situação de conflito de interesses, há que se demonstrar, no caso concreto, como e em que medida as atividades privadas do agente público podem causar prejuízo, seja ao desempenho de suas funções, seja ao interesse coletivo.

Nos casos em que houver, entre o candidato indicado e o colaborador ou prestador de serviço, relacionamento afetivo, parentesco ou outra forma de potencial conflito de interesses, a área que conduz o processo deverá comunicar ao Núcleo de Integridade e a área de Governança e Compliance para deliberação antes da realização de eventual proposta ao candidato.

IV. Relacionamento entre colaboradores: é permitida a relação de parentesco e o relacionamento afetivo entre colaboradores e com prestadores de serviço, desde que não haja qualquer nível de subordinação hierárquica, influência e gestão entre os envolvidos. Por exemplo: não é permitido que o diretor tenha sob sua gestão qualquer pessoa que possua envolvimento afetivo.

II. Específicas**A. Conflito de interesses entre RioSaúde e administração pública**

Abaixo, seguem exemplos de situações que podem gerar conflito de interesses com a administração pública que devem ser evitadas de forma recíproca:

- I. Oferecimento de qualquer tipo de brinde, presentes, patrocínio de qualquer natureza, hospitalidades, entretenimento (como almoço e jantares) e favorecimentos em geral para membros dos Comitês, membros dos Conselhos de Administração e Fiscal, partes

interessadas, diretoria, líderes, colaboradores, técnicos, estagiários e terceirizados da empresa para obtenção de benefício ou vantagem em seus negócios e que não esteja de acordo com o Código de Conduta e Integridade e demais políticas da RioSaúde;

II. Divulgação, utilização ou troca de informações classificadas internamente como confidenciais ou privilegiadas com agente público;

III. Utilização de agentes públicos como procuradores ou intermediários, ainda que informais, de interesses da RioSaúde junto a órgãos públicos que possam controlar, regular ou fiscalizar as atividades da RioSaúde;

IV. Realização de negócios com agentes ou ex-agentes públicos, bem como com empresas e profissionais que possuem vínculos com órgãos públicos que possam controlar, fiscalizar ou regular as atividades exercidas pela RioSaúde;

V. Utilização de relação de parentesco até o 3º grau, relação de afinidade ou amorosa, com algum agente público para obter uma maior celeridade em: (i) aprovação perante o órgão fiscalizador competente; (ii) análise de impugnações editalícia; ou (iii) análise de propostas comerciais, por exemplo;

VI. Contratação de ex-agente público como administrador, prestador de serviço, consultor ou assessor que tenha estabelecido relacionamento relevante com a RioSaúde para representá-la em órgãos públicos nos quais exerceu suas atividades, se ocorrer em até seis meses do desligamento do servidor no outro órgão, contados da data da dispensa, exoneração, destituição, demissão ou aposentadoria, salvo quando expressamente autorizado por decisão fundamentada, conforme o caso, pela Comissão de Integridade Pública (Art 11. do Decreto Municipal nº 51.260/2022);

VII. Usar o nome da RioSaúde para oferecer ou prometer vantagem indevida a agente público que possa influenciar nos negócios da RioSaúde, podendo, inclusive, configurar crime de corrupção tipificado no art. 333 do Código Penal (Decreto Lei no 2.848/1940):

a. Exercer, no desempenho de sua atividade, concorrência com os negócios da RioSaúde;

b. Ter relação de parentesco, afinidade ou vínculo com os membros da alta administração, como: diretores, membros dos

Conselhos, diretor-presidente e vice-presidente;

c. Contratar terceirizados, fornecedores ou prestadores de serviços, que tenham relação de parentesco, afinidade ou sejam vinculadas aos membros dos Comitês e membros Conselhos de Administração e Fiscal, partes interessadas, diretoria, líderes, colaboradores, técnicos, estagiários e terceirizados que já sejam contratados da RioSaúde;

d. Participar de licitações e de serem contratados pela empresa pública ou sociedade de economia mista o empresário, a sociedade empresária e a sociedade simples: I - cujos administradores, dirigentes, gerentes, sócios ou componentes do seu quadro técnico sejam servidores da administração direta ou empregados, diretores ou conselheiros de entidade da administração indireta do município, ou que o tenham sido nos últimos 180 (cento e oitenta) dias anteriores à data da licitação, ou tenham ocupado cargo ou emprego integrante dos primeiro e segundo escalões dos órgãos da administração direta ou das entidades da administração indireta do município nos últimos 12 (doze) meses, devendo apresentar declaração de atendimento a tal requisito.

B. Conflito de interesses após o exercício do cargo ou emprego público

A RioSaúde é incumbida da observância rigorosa do cumprimento da quarentena nas nomeações, em conformidade com a legislação pertinente. Além disso, é imperativo respeitar o período de seis meses a partir da dispensa, exoneração, destituição, demissão ou aposentadoria de membros da Diretoria, visando evitar situações que caracterizem conflito de interesses, conforme delineado pelo Decreto Municipal nº 51.260/2022, em seu artigo 11, inciso II, aplicável a agentes públicos da RioSaúde.

Em consonância com o disposto no artigo 6º da Lei Federal nº 12.813/2013 e no artigo 11 do Decreto Municipal nº 51.260/2022, configura-se como conflito de interesse o descumprimento do período de quarentena, exceto quando expressamente autorizado por decisão fundamentada. Isso abrange:

a. a prestação, direta ou indireta, de qualquer serviço a pessoa física ou jurídica com quem tenha estabelecido relação relevante em razão do exercício do cargo, função ou emprego;

b. a aceitação de cargo de administrador ou conselheiro, ou o estabelecimento de vínculo profissional com pessoa física ou jurídica

que desempenhe atividade relacionada à área de competência do cargo, função ou emprego ocupado;

c. a celebração de contratos de serviço, consultoria, assessoramento ou atividades similares com órgãos ou entidades do Poder Executivo do Município do Rio de Janeiro, vinculados, ainda que indiretamente, ao órgão ou entidade em que tenha ocupado o cargo, função ou emprego;

d. a intervenção, direta ou indireta, em favor de interesse privado perante órgão ou entidade em que tenha ocupado cargo, função ou emprego, ou com o qual tenha estabelecido relação relevante em razão do exercício do cargo, função ou emprego.

C. Exceções

Não configura conflito de interesses, de acordo com o Decreto Municipal nº 51.260/2022:

a. a aceitação de brindes que não tenham valor comercial ou sejam distribuídos a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos ou datas comemorativas de caráter histórico ou cultural, desde que não ultrapassem o valor unitário de R\$ 100,00 (cem reais);

b. a participação em seminários acadêmicos, eventos de negócios, feiras, colóquios e afins, para os quais a autoridade tenha sido convidada na condição de representante da Prefeitura, de órgão ou entidades em que atue, seja o ônus financeiro arcado ou não pelo colaborador envolvido.

TREINAMENTOS

A área de Governança e Compliance e o Núcleo de Integridade em conjunto com a Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) irão conduzir treinamentos periódicos para todos os agentes públicos. A Política deverá ser cumprida por todos: colaboradores, empregados, terceirizados, diretores, gerentes, coordenadores, estagiários, membros de Comitês e membros dos Conselhos de Administração e Fiscal, bem como a quaisquer outras pessoas ligadas a RioSaúde como fornecedores ou parceiros que, em função do seu cargo, posição ou que de forma contratual, atuem em nome da empresa, e quando necessário para terceiros, sendo essencial a presença de todos nos treinamentos indicados. Para a efetiva implantação e aprimoramento da Política, é necessário aplicar os seguintes treinamentos:

- I. Treinamento inicial de conscientização:** a introdução dos princípios fundamentais da Política de Conflitos de Interesses é crucial para estabelecer diretrizes claras. Além disso, é necessário abordar proibições específicas, delineando as obrigações dos colaboradores e destacando as consequências decorrentes do não cumprimento dessas normas. É essencial informar sobre os canais disponíveis para esclarecimentos e denúncias, promovendo uma cultura de comunicação aberta e incentivando os colaboradores a relatar preocupações. Ao fazer isso, a empresa reforça seu compromisso com a integridade e a transparência, criando um ambiente onde a conformidade e a ética são priorizadas.
- II. Treinamento em prevenção e gerenciamento de conflitos de interesses:** capacitar os colaboradores e membros da alta administração da RioSaúde a identificar, entender, prevenir e gerenciar situações que possam representar conflitos de interesses; explorar cenários comuns que podem resultar em conflitos de interesses; explicar claramente o que constitui um conflito de interesses no contexto da RioSaúde; desenvolver habilidades para tomar decisões éticas diante de cenários desafiadores.
- III. Treinamento em relações com fornecedores e parceiros:** capacitar os colaboradores e membros da alta administração a estabelecerem e manterem relações éticas, transparentes e conformes com a política da empresa nas interações com fornecedores e parceiros, visando a integridade nos processos de aquisição e parcerias.
- IV. Simulações de cenários de conflitos de interesses:** desenvolver cenários baseados em situações do cotidiano da RioSaúde, replicando desafios práticos relacionados a conflitos de interesses. Utilizando de simulações interativas que envolvem a participação ativa dos colaboradores na resolução de casos práticos.
- V. Treinamento de reciclagem anual:** realizar, no mínimo anualmente, treinamento de reciclagem, que aprofundem os tópicos da Política de Conflito de Interesses e atualizem os colaboradores sobre novas regulamentações e práticas recomendadas. Esses treinamentos devem incluir estudos de caso e exemplos relevantes para aprimorar a compreensão prática de conflito de interesses.

RESPONSABILIDADES E GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS

Violações das leis e das políticas internas podem submeter o violador e a RioSaúde a penalidades civis e/ou criminais, além de penalidades administrativas como multas aplicadas pelo Tribunal de Contas do Município do Rio de Janeiro (TCM-Rio). Por isso, a RioSaúde leva esses riscos extremamente a sério e exige que os colaboradores e stakeholders da empresa façam o mesmo.

Seguindo o Código de Conduta e Integridade da RioSaúde, serão consideradas transgressões passíveis de sanção qualquer desvio de conduta em relação aos dispositivos deste Código, os definidos na legislação vigente ou que venham a configurar atos de nepotismo ou gerar qualquer conflito de interesses.

Cabe ao Núcleo de Integridade em conjunto com a área de Governança e Compliance avaliar os casos de transgressões identificados, propondo sanções sem prejuízo da adoção de medidas administrativas e/ou judiciais.

Internamente, o não cumprimento das diretrizes desta Política enseja a aplicação de medidas de responsabilização dos agentes que a descumprirem, conforme a gravidade, dolo e reincidência do descumprimento e de acordo com normativos internos, sendo aplicáveis a todas as pessoas descritas no item “Abrangência” desta Política.

Os agentes públicos que comprovadamente descumprirem ou não observarem as disposições do Código de Conduta e Integridade, políticas e procedimentos da RioSaúde, estarão sujeitos às medidas disciplinares previstas em lei, assegurados os direitos constitucionais do devido processo legal, da ampla defesa e do contraditório e observada a gravidade das condutas e eventual reincidência na violação da Política:

- Advertência verbal;
- Advertência escrita;
- Suspensão;
- Exoneração;
- Rompimento do vínculo existente entre a empresa e o infrator.

A medida disciplinar será imposta com base na seriedade da violação e nas circunstâncias da situação, bem como pela análise da existência de dolo e reincidência na prática da violação.

A omissão em manifestar-se internamente em questões que envolvam possíveis conflitos de interesse na empresa será analisada à luz do fato é evidenciado o conflito, estarão as partes conflitantes sujeitas

às sanções disciplinares previstas em lei e na presente política.

Sem prejuízo de outras medidas aplicadas, a situação conflitante poderá ser tratada através de:

- Realocação de ao menos uma das partes envolvidas para outro setor da RioSaúde onde possa exercer trabalho similar ao que fora inicialmente contratado, quando possível, e desde que tal reorganização (i) seja capaz de afastar a situação conflitante e (ii) não implique em prejuízos financeiros ou à reputação da empresa;
- Realização de um novo procedimento de contratação envolvendo partes distintas, quando o conflito de interesses se configura durante procedimento de compra ou contratação de produtos ou serviços.

Caso a RioSaúde tenha conhecimento de algum ato ilícito, deverá, além das medidas internas cabíveis, reportar tais condutas para as autoridades competentes.

INSTÂNCIAS COMPETENTES

Cabe à área de Governança e Compliance e ao Núcleo de Integridade esclarecer quaisquer dúvidas relacionadas a esta Política, estabelecer os procedimentos necessários para a sua implementação e verificar e comunicar as regras estabelecidas na presente Política.

A área de Governança e Compliance é responsável pela gestão da Política de Conflito de Interesses e, neste sentido, tem como atribuições:

- a. Avaliação permanente da atualidade e pertinência das instruções contidas na Política;
- b. Determinação das ações necessárias para a divulgação e disseminação da Política.

Cabe ao diretor-presidente da RioSaúde, subsidiado pelo relatório da área responsável pela sindicância, decidir e aplicar as medidas cabíveis, observando os direitos constitucionais e trabalhistas dos colaboradores.

Cabe ao Conselho de Administração em conjunto com o pela área responsável pela sindicância conduzir sindicância quando a transgressão passível de sanção envolver o diretor-presidente, vice-presidente ou os demais diretores da RioSaúde.

Caso o episódio envolva membros dos Conselhos, o Núcleo de Integridade será responsável pela apuração e os membros remanescentes do Conselho serão responsáveis pela decisão e aplicação

das medidas disciplinares aos membros remanescentes.

Caso o episódio envolva membros dos Comitês de Gestão Documental e LGPD, o Núcleo de Integridade será responsável pela apuração e os membros remanescentes do Comitê serão responsáveis pela decisão e aplicação das medidas disciplinares aos membros remanescentes.

Caso envolva membros do Núcleo de Integridade ou da área de Governança e Compliance, o Conselho de Administração será responsável pela apuração e aplicação das medidas disciplinares.

Recomenda-se que o próprio órgão ou entidade, se possível, proponha, em sua análise preliminar, medidas para efetivamente mitigar ou eliminar o conflito. Uma medida condicionante pode eliminar o conflito (no caso, o conflito torna-se inexistente) ou reduz a possibilidade de ocorrência do impacto (nesse caso, o conflito torna-se irrelevante).

CANAIS DE DENÚNCIA

As denúncias de violação da Política de Conflito de Interesses deverão ser feitas pelos seguintes canais:

- Central de Atendimento – Portal 1746 na internet - Formulário eletrônico disponibilizado no Portal da Prefeitura do Rio de Janeiro;
- Contato telefônico junto à Central 1746;
- Aplicativo de celular 1746;
- www.1746.rio/app/ouvidoria;
- Presencialmente através da Ouvidoria, na sede da RioSaúde, localizada na Rua Dona Mariana, nº 48 (4º andar) - Botafogo.

A denúncia de qualquer caso suspeito, a priori, não se constitui em fato irrefutável, cabendo a apuração e investigação pela estrutura apropriada da empresa, sendo facultado ao denunciante efetuar sua manifestação sem identificação, ou seja, de forma anônima.

Na hipótese de dúvida sobre como prevenir ou impedir situações que configuram nepotismo, conflito de interesses e tráfico de influência no âmbito do Poder Executivo Municipal do Rio de Janeiro, o agente público poderá consultar a área de Integridade ou a área de Governança e Compliance da empresa.

É garantido o sigilo, a confidencialidade e a proteção institucional ao denunciante de boa fé e aos integrantes das comissões responsáveis pelo processamento das denúncias, além de mecanismos para assegurar que não ocorra retaliação aos denunciantes.

DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES (ANEXO I)

Anualmente, a área de Governança e Compliance deverá obter evidências junto aos colaboradores, membros da alta administração, terceirizados, contratados e nomeados da RioSaúde sobre seus relacionamentos com terceiros, outros colaboradores e com agentes públicos, nos termos desta Política, através do preenchimento da Declaração de Inexistência de Conflito de Interesses (Anexo I), identificando quaisquer relacionamentos, posições ou circunstâncias em que esteja envolvido e que acredite que possa contribuir para um conflito de interesses, inclusive em relação aos membros da família.

A declaração será assinada pelo profissional no momento do ingresso na empresa e é obrigatório, sob pena de aplicação das medidas cabíveis descritas no tópico 8 da presente política, e deverá ser entregue pela Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) para o profissional junto com as demais documentações obrigatórias para contratação.

Essa declaração não substituiu o PAIT (protocolo de avaliação de integridade e transparência), conforme estabelecido nos artigos 7º e 8º do Decreto Municipal nº 49.415/2021, que deverá ser preenchido pelas Empresas Contratadas pela RioSaúde quando se julgar necessário.

Essa declaração não substitui o PAIT (Protocolo de Avaliação de Integridade e Transparência - Anexo 3), segundo tratam os artigos 7º e 8º do Decreto Municipal nº 49.415/2021, que deve ser preenchido pelas empresas contratadas pela RioSaúde.

Todas as informações solicitadas e obtidas por meio do PAIT deverão ser comprovadas de forma idônea pelo fornecedor e colaborador externo e serão tratadas com sigilo.

Os dados pessoais coletados serão utilizados apenas para a finalidade do que dispõe este Decreto, devendo ser tomadas as medidas para a proteção dos dados pessoais dos colaboradores externos, em conformidade com o Art. 6º, inciso I e Art. 7º, inciso II da Lei Federal nº 13.709 de 14 de agosto de 2018.

Se um conflito de interesses se tornar aparente ao longo do ano, as pessoas incluídas no tópico “Abrangência” da presente Política deverão informar por meio da Declaração (Anexo I) o seu superior imediato, o Núcleo de Integridade e a área de Governança e Compliance, conforme apropriado.

IMPLEMENTAÇÃO, ACOMPANHAMENTO E REVISÃO

A Política de Conflito de Interesses é uma ferramenta fundamental na promoção de uma cultura de integridade e ética na RioSaúde. A abordagem rigorosa para sua implementação, acompanhamento contínuo e revisão periódica. Abaixo, detalhamos as diretrizes relacionadas a esses processos essenciais:

Implementação: a implementação da Política de Conflito de Interesses deve ser conduzida de maneira abrangente, garantindo que todos os colaboradores e partes envolvidas compreendam e cumpram os princípios, diretrizes e objetivos estabelecidos.

A Política deve ser amplamente divulgada e comunicada nos canais internos, por meio de avisos institucionais, em reuniões e eventuais campanhas de conscientização, garantindo que todos tenham acesso às informações.

Além disso, é fundamental que os colaboradores tenham total clareza sobre o acesso aos canais de denúncia bem como, a possibilidade de formulação de consulta na hipótese de dúvidas sobre como prevenir ou impedir situações que configurem Conflito de Interesse. Isso promove um ambiente transparente e responsável, onde os colaboradores podem buscar orientação e relatar preocupações com confiança.

Acompanhamento: o acompanhamento contínuo da Política de Conflito de Interesses é essencial para assegurar sua eficácia. Isso deve ser realizado pela área de Governança e Compliance, que poderá trabalhar em conjunto com a Ouvidoria e nomear responsáveis por procedimentos de due diligence, como um profissional de controles internos ou de compliance.

É fundamental estabelecer mecanismos de monitoramento para avaliar o cumprimento das diretrizes, identificar fragilidades e acompanhar as ações de mitigação de riscos.

A política deve incentivar o uso do canal da Ouvidoria 1746, que oferece um meio anônimo e seguro para reportar atividades suspeitas ou evidências de conflito de interesses.

Revisão: a Política de Conflito de Interesses deve ser revisada regularmente para garantir que permaneça alinhada com as mudanças legislativas, regulatórias e melhores práticas do mercado, bem como com as particularidades da organização.

Mecanismos de revisão são essenciais para manter a política atualizada e garantir que continue sendo uma ferramenta eficaz na promoção da integridade e ética na RioSaúde.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Esta Política deve ser observada em conjunto com outras políticas, normas e procedimentos adotados pela RioSaúde.

Com o objetivo de assegurar a transparência e o tratamento adequado das informações geradas no âmbito da empresa, esta Política será revisada quando necessário e apreciada pela alta administração, área responsável por sua aprovação e alteração. Qualquer revisão ou atualização será comunicada internamente aos funcionários e divulgada publicamente, conforme necessário.

As dúvidas acerca das disposições da presente Política de Conflito de Interesses deverão ser dirimidas pela área de Governança e Compliance da empresa.

REFERÊNCIAS

Lei Federal nº 12.813, de 16 de maio de 2013 – Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo Federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego (Lei de Conflitos de Interesses).

Lei Federal nº 12.846, de 1 de agosto de 2013 – Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências (Lei Anticorrupção Brasileira).

Lei Federal nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976 – Dispõe sobre as Sociedades Por Ações (Lei Das Sociedades Por Ações).

Lei Federal nº 14.230, de outubro de 2021 - Dispõe sobre as alterações na Lei de Improbidade Administrativa.

Lei Federal nº 13.709 de 14 de agosto de 2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Lei Federal nº 13.303, de 30 de junho de 2016 – Dispõe sobre o estatuto jurídico da Empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (Lei das Estatais).

Lei Federal nº 8.429, de 2 de junho de 1992 - Dispõe sobre as sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa, de que trata o § 4º do art. 37 da Constituição Federal; e dá outras providências.

Decreto Federal nº 8.945 de 27 de dezembro de 2016 - Regulamenta, no âmbito da União, a Lei Federal nº 13.303, de 30 de junho de 2016, que dispõe sobre o estatuto jurídico da Empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Decreto Lei nº 2.848 de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal

Decreto Rio 51.260/22 de 3 de agosto de 2022 - Dispõe sobre a obrigatoriedade de observância dos princípios e regras de integridade pública por parte dos agentes públicos do Poder Executivo do Município do Rio de Janeiro, sobre os procedimentos para nomeação, designação e contratação para cargos, funções e empregos no âmbito do Poder Executivo do Município do Rio de Janeiro e dá outras providências.

Decreto Rio nº 52.858 de 17 de julho de 2023 - Dispõe sobre a criação do Programa Carioca de Fomento à Integridade Pública.

Decreto Rio nº 49.415 de 17 de setembro de 2021 - Institui a Política de Relacionamento da Administração Pública Municipal com Fornecedores e Colaboradores Externos e o Protocolo de Avaliação de Integridade e Transparência (PAIT) e dá outras providências.

Decreto Rio nº 44.698/18, de 29 de junho de 2018 - Dispõe sobre o estatuto jurídico da Empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito do município do Rio de Janeiro, nos termos da Lei Federal nº 13.303, de 30 de junho de 2016 e dá outras providências.

Decreto Rio nº 46.195, de 5 de julho de 2019 - Estabelece procedimentos para a responsabilização administrativa e civil de colaboradores externos/pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública municipal, com base na Lei Federal nº 12.846, de 1 de agosto de 2013, e em atendimento ao subeixo IV.6 do Eixo IV, do Decreto Rio nº 45.385, de 23 de novembro de 2018, e dá outras providências.

Estatuto Social da RioSaúde;

Código de Conduta e Integridade da RioSaúde, de 30/1/2022;

Cartilha - Código de Conduta e Integridade (prefeitura.rio);

Prevenção e Resolução de Conflito de Interesses (cgu.gov.br); OECD (2022), Manual de Integridade Pública da OCDE, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/db62f5a7-pt>. - disponível em Manual de Integridade Pública da OCDE | pt | OECD

ANEXO I

**DECLARAÇÃO DE
INEXISTÊNCIA DE CONFLITO
DE INTERESSES**

DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES

(nome) _____, (nacionalidade) _____,
(estado civil) _____, CPF/MF sob o nº (informar) _____ e no RG nº
(informar) _____, matrícula nº (informar) _____,
residente à (endereço) _____, telefone (informar) _____,
ocupante do cargo (ou
emprego) público de (informar) _____, no âmbito municipal, declaro para os
devidos fins que tenho ciência da minha responsabilidade pessoal na qualidade de colaborador da
Empresa Pública de Saúde do Rio de Janeiro - RioSaúde, CNPJ nº 19.402.975/0001-74, por conhecer,
entender e seguir os padrões de conduta indicados na Política de Conflito de Interesses, que tem
como objetivo estabelecer diretrizes e orientações para identificação de potenciais, aparentes ou
reais conflitos de interesses.

Declaro ainda possuir integral conhecimento das situações caracterizadoras de conflito de interesses
no exercício de cargo ou emprego público, e, conseqüentemente, declaro que, nesta data (informar):

() Não estou em situação de conflito de interesse que possa colocar as atividades por mim
desempenhadas em risco na empresa, bem como reafirmo, sob as penas do artigo 299 do Código
Penal, serem verídicas as informações aqui prestadas.

() Estou em situação de conflito de interesses. (Neste caso, descreva a situação, informe sua área,
seu gestor, e quaisquer informações essenciais para a apuração do conflito).

() Tenho conhecimento de um potencial/real/aparente conflito de interesses na RioSaúde. (Neste
caso, descreva a situação, informe a área, o gestor, e quaisquer informações essenciais para a
apuração do conflito).

Por fim, comprometo-me a declarar imediatamente à área de Governança ou Integridade as alterações
ou novas situações de conflito de interesses que possam influenciar no exercício dos meus poderes
e responsabilidades profissionais.

Rio de Janeiro, ____ de _____ de 20____.

(assinatura)

(nome)

(matrícula)

ANEXO II

PEDIDO DE AUTORIZAÇÃO PARA EXERCÍCIO DE ATIVIDADE PRIVADA

PEDIDO DE AUTORIZAÇÃO PARA EXERCÍCIO DE ATIVIDADE PRIVADA

(nome) _____, (nacionalidade) _____,
(estado civil) _____, CPF/MF sob o nº (informar) _____ e no
RGnº (informar) _____, Matrícula nº (informar) _____, residente
à (endereço) _____, telefone (informar) _____,
ocupante do cargo (ou emprego) público de (informar) _____, no
âmbito municipal na Empresa RioSaúde, venho por meio deste apresentar formalmente um pedido
de autorização para exercer atividade privada, conforme previsto em nossa política de conflito de
interesses.

Detalhes da atividade privada:

Descrição da atividade: [Descreva detalhadamente a atividade que você deseja realizar de forma
privada].

Horários de execução: [Informe os horários em que a atividade privada será realizada, garantindo que
não haja conflitos com as obrigações profissionais na empresa].

Local de execução:

Razão para a atividade privada: [Explique a razão pela qual você deseja realizar essa atividade privada
e como ela não interfere nos interesses da empresa].

Compromissos: Comprometo-me a garantir que a atividade privada não afetará meu desempenho
ou comprometimento com as responsabilidades na RioSaúde. Comprometo-me a manter total
confidencialidade em relação às informações confidenciais da empresa, sem qualquer vazamento ou
conflito de interesses.

Rio de Janeiro, _____ de _____ de 20_____.

(assinatura)

(nome)

(matrícula)



RIOSAUDE