

# POLICLÍNICA GOVERNADOR GILBERTO MESTRINHO

## PLANO DE INTEGRIDADE 2023



**AMAZONAS**  
GOVERNO DO ESTADO



Secretaria de  
**Saúde**

# POLICLÍNICA GOVERNADOR GILBERTO MESTRINHO

O Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas é responsável pela gestão da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho, por meio da celebração de um Termo de Cooperação Técnico-Operacional com a Secretaria de Estado de Saúde - SES/AM.

## DECLARAÇÃO DA ALTA GESTÃO

A Integridade Pública é fundamental para garantir que o governo e as instituições governamentais atuem de maneira justa, eficiente e em benefício do interesse público, consistindo em comportamentos e ações moldados a partir de um conjunto de princípios e padrões éticos ou morais adotados por indivíduos e instituições com a finalidade de combater a corrupção, propiciando a aplicação eficiente dos recursos e qualidade nos serviços públicos ofertados. Pautados nisso, à medida que servidores assumem o serviço público como ofício, o qual tem em seu cerne a priorização do interesse público em detrimento do particular, o ser íntegro é qualidade indispensável.

Certos de que neste primeiro momento muitos serão os desafios para a Implantação do Programa de Integridade na Policlínica Governador Gilberto Mestrinho – PGGM; a dedicação, boa vontade, perseverança e principalmente o compromisso com a sociedade serão os condutores para o alcance do objetivo, que é, sobretudo, a satisfação do usuário em razão da oferta de serviços de qualidade resultantes de um processo de trabalho coeso na direção de princípios éticos bem estabelecidos.

Assim, temos a honra de apresentar o Primeiro Plano de Integridade (PLAINT) da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho, que, como norteador da implantação do Programa de Integridade segue com o alvo de ser mais uma estratégia no combate à corrupção.

Larissa Damasceno e Silva – 1º TEN QCOBM  
Diretora Geral da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho

## COMPROMISSO DA ALTA GESTÃO

A Direção Geral da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho, pautada nas diretrizes legais atualmente dispostas no ART. 28 do DECRETO Nº 40.849 DE 25 DE JUNHO DE 2019, vem firmar publicamente seu compromisso com a implantação do Programa de Integridade, por meio do Plano de Integridade (PLAINT), pois entende que uma conduta irrepreensível e cercada de probidade não se trata de uma mera escolha, mas de uma necessidade e obrigação perante a sociedade.

Esta gestão, prezando pela conduta ilibada de seus agentes públicos, determina a implementação e disseminação do Plano de Integridade e, quaisquer estratégias que visem difundir ideias que corroborem com esta visão, permitindo consolidar a ética no ambiente laboral e o combate à corrupção, entendendo que todos devem se empenhar para alcançar conjuntamente o sucesso desta missão.

Ciente do comprometimento de todos os envolvidos, mas principalmente da Comissão de Elaboração do Plano de Integridade, aprovo e ratifico o Plano de Integridade (PLAINT) da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho, destinado aos servidores e à sociedade de forma geral, instrumento norteador a ser utilizado como ferramenta na busca e manutenção dos princípios éticos e morais que regem a administração pública.

Larissa Damasceno e Silva – 1º TEN QCOBM  
Diretora Geral da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho



# AMAZONAS

GOVERNO DO ESTADO

**LARISSA DAMASCENO E SILVA – 1º Ten QCOBM**  
**Diretora Geral**

## COMITÊ DE INTEGRIDADE DA PGGM

**JULIANE GRACIELE GOMES– 1º Ten QCOBM**  
Presidente do Comitê de Integridade

**GILMARA ROCHA DE OLIVEIRA – 1º Ten QCOBM**  
1ª Secretária

**THAYS CARVALHO DOS REIS – 1º Ten QCOBM**  
2ª Secretária

**JEANE DE LIMA SILVA – 1º Ten QCOBM**  
Membro

**JOANA D'ARC NAZARETH GALLUP – 1º Ten QCOBM**  
Membro

**VANESSA FERREIRA MARQUES MACHADO E SILVA – 1º Ten QCOBM**  
1º Suplente

**SILVANA DE LIMA E SILVA -1º Ten QCOBM**  
2º Suplente

**EDNA PATRÍCIA DUARTE DE ARRUDA- 1º Ten QCOBM**  
3º Suplente

**CHRISTIANE GREYCE MORAES DA SILVA DOS SANTOS – 1º Ten QCOBM**  
Controladora Interna da PGGM

**HELYNNE PESSOA FORTES – 1º Ten QCOBM**  
Assessora de Controle Interno da PGGM

**Manaus, agosto de 2023**

## SUMÁRIO

Conceitos	7
Introdução	9
Da Instituição	10
Do Plano de Integridade	14
Eixos Estruturantes do Plano de Integridade	15
1. Comprometimento e apoio da Alta Gestão	15
2. Código de Ética e Conduta da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho	16
3. Avaliação de Riscos	17
4. Implementação de Controles Internos	20
5. Comunicação e Capacitação Periódica	21
6. Canais de denúncia	22
7. Investigações Internas	27
8. Monitoramento Contínuo	28
Apêndice 1 – Código de Ética e Conduta da PGGM	
Apêndice 2 – Cronograma e Plano de Capacitações	
Apêndice 3 - Mapa de Riscos à Integridade da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho	
Referências	
ANEXOS	

## CONCEITOS

**Integridade** – “(...) é definida como a qualidade daquele que se comporta de maneira correta, honesta e contrária à corrupção”. (CGU – Integridade para Pequenos Negócios)<sup>(1)</sup>.

7

**Integridade Pública** – “refere-se ao alinhamento consistente e aderência aos valores, princípios e normas éticos compartilhados para a defesa e priorização do interesse público sobre os interesses privados no setor público” (OCDE - tradução livre)<sup>(2)</sup>.

**Ética Pública** – Conjunto de regras que estabelecem os padrões de comportamento dos agentes públicos no exercício de sua atividade, visando ao interesse público.

**Valores Éticos** – Princípios que fundamentam os anseios da sociedade, expressados pelas normas éticas escritas e não escritas.

**Gerenciamento de Riscos** – “processo para identificar, avaliar, administrar e controlar potenciais eventos ou situações para fornecer razoável certeza quanto ao alcance dos objetivos da organização” (INC CGU/MP nº 001, de 10/05/16)<sup>(3)</sup>.

**Conformidade ou Compliance** – verificação de compatibilidade das condutas e práticas internas da organização com as regras, normativos e legislações.

**Programa de Integridade** – conjunto de mecanismos e procedimentos internos para prevenir, detectar e remediar fraudes, irregularidades, desvios éticos e de conduta. (Portaria nº 1827, de 23 de agosto de 2017)<sup>(4)</sup>.

**Plano de Integridade** – Documento único que contém, de maneira sistêmica, um conjunto organizado de todas as medidas que devem ser implementadas, em um período determinado, com a finalidade de prevenir, detectar e remediar as ocorrências de quebra de integridade nos órgãos e entidades públicas, aprovado pela alta direção e sob responsabilidade de uma determinada área. (Manual Para Implementação de Programas de Integridade)<sup>(5)</sup>.

**Risco de Integridade** – vulnerabilidade institucional que pode favorecer ou facilitar práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta.

8



## INTRODUÇÃO

O Decreto N° 1.129/2022<sup>(6)</sup>, que regulamenta a Lei Anticorrupção (Lei N° 12.846 de 1° de agosto de 2013)<sup>(7)</sup>, define o Programa de Integridade como: “o conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira”.

Sob a responsabilidade de cada órgão ou entidade, o Programa de Integridade deverá ser implementado por meio de planos de integridade elaborados pela instituição, envolvendo todos os servidores públicos e demais colaboradores, tendo total apoio do dirigente máximo, com o intuito de promover a cultura da ética, integridade, transparência e necessidade de prestação de contas, com ênfase no fortalecimento e aprimoramento da estrutura de governança, da gestão de riscos, da aplicação efetiva de códigos de conduta ética e da adoção de medidas de prevenção de atos ilícitos.

Neste prisma, em consonância com a Instrução Normativa n° 02/CGE-AM<sup>(8)</sup>, a Direção Geral da PGGM criou o Comitê de Integridade e a Comissão de Ética para a elaboração do presente plano, o qual tem o objetivo geral de combater a corrupção na instituição e prescrever normas de condutas éticas a todos os servidores da PGGM.

## DA INSTITUIÇÃO

As Policlínicas da Secretaria de Estado de Saúde – SES/AM são Centros de Especialidades Médicas que disponibilizam à sociedade amazonense atendimento multidisciplinar em saúde ambulatorial especializado, exames de diagnóstico e apoio terapêutico, assistência farmacêutica e programas assistenciais de saúde.

10

A Policlínica Governador Gilberto Mestrinho, localizada na Av. Getúlio Vargas, nº 341, Centro, é um estabelecimento de saúde especializado, de gestão híbrida, entre a Secretaria Estadual de Saúde – SES e o Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas – CBMAM, que atua através do Termo de Cooperação Técnico- operacional N.º 001/2020 firmado e publicado no DOE-AM N.º 34.407 na Seção II, Pág. 2 de 08 de janeiro de 2021, voltada ao acolhimento humanizado, realização de exames, procedimentos e consultas especializadas, promovendo a adequada implementação de suas ações em complementação da atenção básica, em busca da garantia de que o sistema público de saúde atenda integralmente a população, através da atenção em saúde de média complexidade ambulatorial, se inserindo assim, na atenção secundária ou especializada como comumente é chamada.

## MISSÃO, VISÃO E VALORES

Para cumprir o compromisso com os cidadãos que utilizam os serviços da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho estabelecemos Missão, Visão e Valores que nos direcionam, sendo eles:

11

### MISSÃO

Oferecer excelência na prevenção, diagnóstico e no tratamento de saúde, em nível de atenção ambulatorial especializada, através de uma equipe multidisciplinar de profissionais comprometidos com a qualidade da assistência e humanização na saúde focada na satisfação do cliente.

### VISÃO

Ser reconhecida como Centro de Referência em Saúde Ambulatorial Especializada para a sociedade amazonense, oportunizando assistência em saúde de excelência aos pacientes e/ou usuários dos serviços de saúde residentes nos municípios e comunidades do interior do Estado.

### VALORES

Qualidade na prestação de serviços;

Humanização no atendimento;

Valorização das pessoas;

Integridade e inovação;

Liderança;

Ética e transparência;

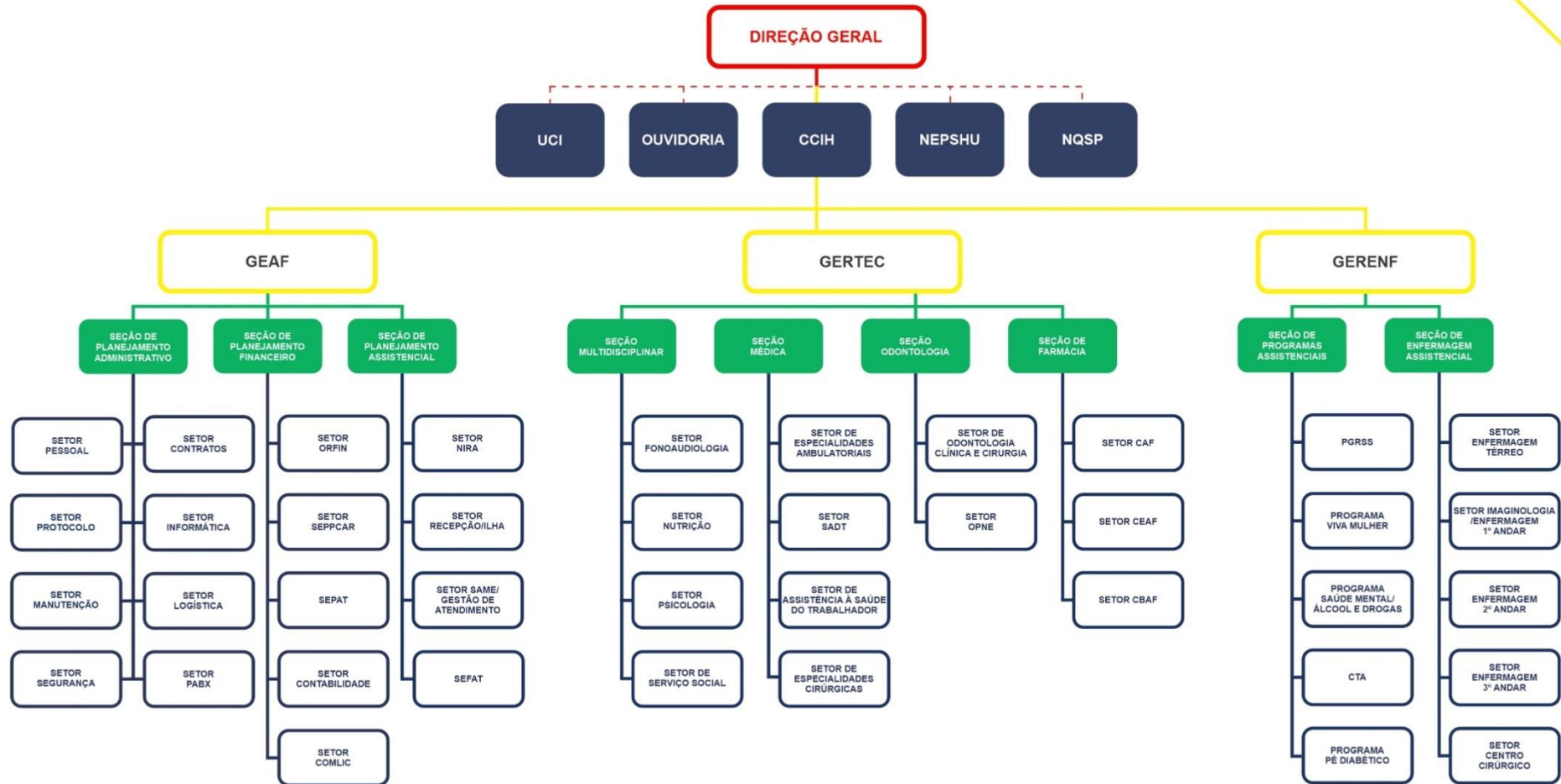
## ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

A instância máxima da PGGM é a Direção Geral – DG, diretamente seguida pelas três gerências: Gerência Administrativo Financeira – GEAF, Gerência de Serviços Técnicos – GERTEC e Gerência de Serviços de Enfermagem – GERENF.

12

Os diversos setores da unidade estão agrupados em seções que, por conseguinte, compõem as gerências, como também há setores assessoriais que estão ligados diretamente à Direção para apoiar nas tomadas de decisões e na fiscalização das atividades realizadas na Unidade – sendo caracterizadas por sua composição interdisciplinar com atribuições definidas em portarias específicas.

Nome		CNES	CNPJ
Policlínica Governador Gilberto Mestrinho		2018748	00.697.295/0072-90
Logradouro		Bairro	CEP
Av. Getúlio Vargas, 341		Centro	69020-010
Município		UF	Telefone
Manaus		AM	(92) 3198-8000
Tipo de Estabelecimento		Gestão Híbrida	
Centro de Especialidade Médica		Estadual SES AM	Estatual CBMAM
Número do Alvará	Órgão Expedidor	Data da Expedição	Validade
009367/2011SEMEF		24/03/2011	Permanente
Diretor Geral		Gerente de Serviços Técnicos	
<b>Larissa Damasceno e Silva - 1º Ten QCOBM</b>		<b>César Augusto de Alcântara Paranhos Lima - 1º Ten QCOBM</b>	
Gerente Administrativo-Financeiro		Gerente de Serviços de Enfermagem	
<b>Clodoaldo da Silva Almeida - 1º Ten QCOBM</b>		<b>Luene Rebeca Fernandes da Cunha - 1º Ten QCOBM</b>	



CAF CENTRAL DE ABASTECIMENTO FARMACÊUTICA  
 CBAF COMPONENTE BÁSICO DA ASSISTÊNCIA FARMACÊUTICA  
 CCIH COMISSÃO E CONTROLE DE INFECÇÃO HOSPITALAR  
 CEAF COMPONENTE ESPECIALIZADO DA ASSISTÊNCIA FARMACÊUTICA  
 COMLIC COMPRAS E LICITAÇÕES  
 CTA CENTRO DE TESTAGEM E ACONSELHAMENTO  
 GEAFF GERÊNCIA ADMINISTRATIVO-FINANCEIRA  
 GERENF GERÊNCIA DE ENFERMAGEM  
 GERTEC GERÊNCIA TÉCNICA  
 NEPSHU NÚCLEO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE E HUMANIZAÇÃO  
 NIRA NÚCLEO INTERNO DE REGULAÇÃO AMBULATORIAL

NQSP NÚCLEO DE QUALIDADE E SEGURANÇA DO PACIENTE  
 OPNE ODONTOLOGIA PARA PACIENTE COM NECESSIDADES ESPECIAIS  
 ORFIN ORÇAMENTO E FINANÇAS  
 PABX PRIVATE AUTOMATIC BRANCH EXCHANGE TROCA AUTOMÁTICA DE RAMAIS PRIVADOS  
 PGRSS PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RESÍDUOS EM SAÚDE  
 SADT SERVIÇO DE APOIO E DIAGNÓSTICO TERAPÊUTICO (IMAGEM)  
 SAME SERVIÇO DE ARQUIVAMENTO MÉDICO E ESTATÍSTICA  
 SEFAT SETOR DE FATURAMENTO  
 SEPAT SETOR DE PATRIMÔNIO  
 SEPPCAR SETOR DE PESQUISA, PROJETOS E CAPTAÇÃO DE RECURSOS  
 UCI UNIDADE DE CONTROLE INTERNO

## DO PLANO DE INTEGRIDADE – PLAINT

São objetivos do Plano de Integridade (PLAINT) da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho:

14

- Alinhar o comportamento dos colaboradores aos interesses públicos, de forma orientativa, servindo como fundamento e ferramenta norteadora;
- Identificar e priorizar situações, processos, áreas e cargos que ofereçam iminente risco de inversão de interesse privado em detrimento do público;
- Estabelecer conjunto de medidas a serem implementadas para prevenir, monitorar e mitigar as vulnerabilidades identificadas;
- Combater a corrupção na instituição.

Segundo o Art. 1º da INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 02, DE 28 DE NOVEMBRO DE 2022<sup>(8)</sup>, publicada pela Controladoria Geral do Estado do Amazonas, o Programa de Integridade implementado pelos órgãos e entidades da administração pública estadual deverá ser estruturado nos seguintes eixos:

1. Comprometimento e apoio da Alta Direção;
2. Institucionalização do código de ética e conduta;
3. Avaliação de riscos;
4. Implementação de controles internos;

5. Comunicação e capacitação periódicas;
6. Canais de denúncia;
7. Investigações internas;
8. Monitoramento contínuo.

Nesse sentido, o Plano de Integridade foi estruturado seguindo as orientações da IN N° 02<sup>(8)</sup> da Controladoria Geral do Estado do Amazonas – CGE/AM, adotando os oito eixos estruturantes, os quais serviram como diretrizes para o planejamento das ações a serem desenvolvidas para o alcance dos objetivos propostos.

## **EIXOS ESTRUTURANTES DO PLANO DE INTEGRIDADE DA PGGM**

### **1. Comprometimento e apoio da Alta Gestão:**

A Direção Geral da PGGM, visando o fomento de uma cultura ética, de respeito às leis e de implementação das políticas de integridade, condição indispensável para criação e execução de um plano de integridade, o qual deve ter o compromisso a partir da Alta Administração, onde as autoridades e gestores devem disponibilizar os recursos necessários para possibilitar a criação do plano e a instituição de instância responsável pelo seu monitoramento e atualização, se compromete, não somente através das Cartas de Compromisso e Declaração, mas também com adoção das medidas de suporte abaixo descritas, no âmbito da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho, com a publicação das seguintes portarias:

PORTARIA Nº 27/2023/DG/PGGM - Publicada em Boletim Interno n. 106 de 07 JUN 2023: (ANEXO 1)

ESTABELECE o Compromisso da Direção com a Implementação do Plano de Integridade no âmbito da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho/PGGM.

16

PORTARIA Nº 28/2023/DG/PGGM - Boletim Interno nº 108 de 13 JUN 2023: (ANEXO 2)

CRIA o Comitê de Integridade da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho/PGGM e dá outras providências.

## **2. Código de Ética e Conduta da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho:**

A Comissão de Ética da PGGM, baseada nas legislações vigentes, como a LEI Nº 2869 de 22/12/2003, que institui o código de ética profissional dos servidores públicos civis e militares do Estado do Amazonas, e ainda em determinações da própria instituição como a PORTARIA Nº 31/2023/DG/PGGM (ANEXO 3), que cria a Comissão de Ética da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho-CEPGGM e dá outras providências, elaborou o Código de Ética e Conduta da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho, apêndice 1, sendo um dos eixos estruturantes do Programa de Integridade, tem objetivo geral de prescrever as condutas a serem adotadas por todos os agentes públicos e colaboradores, constituindo em um alicerce para identificação e



dissolução das transgressões disciplinares relacionadas à quebra de integridade no âmbito da PGGM.

Para que o Programa de Integridade tenha êxito, o conhecimento sobre os regulamentos éticos será amplamente divulgado e institucionalizado, sendo necessárias estratégias de educação permanente a serem realizadas pela Comitê de Integridade, Comissão de Ética, com apoio do Núcleo de Educação Permanente de Ensino e Humanização (NEPSHU).

A Comissão de Ética, como delineadora das medidas de conduta dos agentes públicos e colaboradores, será a responsável pelas análises e diligências quando da existência de suspeita de infrações ao código de Ética e conduta, bem como, quebras de Integridade, atuando de forma preventiva e repressiva, de acordo com as sanções estabelecidas, determinando medidas de controle disciplinares e ações de remediação. Assim, ficará a cargo desta comissão as medidas deliberativas quanto à quebra de integridade, e do Comitê de Integridade a coordenação da execução, monitoramento e avaliação do Plano de Integridade.

### **3. Avaliação de Riscos:**

A definição adotada na Portaria CGU nº 1.089/2018<sup>(9)</sup> é:

“Art. 2º, II – Riscos para a integridade: riscos que configurem ações ou omissões que possam favorecer a ocorrência de fraudes ou atos de corrupção.

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

Todas as instituições públicas devem realizar um esforço de autoconhecimento para diagnosticar suas vulnerabilidades e para definir o que precisa ser feito para fortalecer sua integridade. Se a atuação de uma instituição é pautada pela improvisação e a desorganização, são grandes as chances de haver um comprometimento da sua integridade, pois suas vulnerabilidades e riscos não serão conhecidos e tampouco mitigados (Vieira J.B. e Barreto, R.T., 2019)<sup>(10)</sup>.

Assim, focados na busca de detectar a intencionalidade de ferir algum dos princípios específicos estabelecidos por esta instituição, ou ainda daqueles pré-estabelecidos por legislações e normas vigentes, destacamos os pilares que seguiremos para enquadrar os atos de quebra de integridade elencados no Mapa de Riscos à Integridade da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho (**Apêndice 03**), conforme Guia Prático de Gestão de Riscos para a Integridade da Controladoria Geral da União <sup>(11)</sup>:

1. Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados:  
Conduta contrária ao interesse público, valendo-se da sua condição para atender interesse privado, em benefício próprio ou de terceiros;
2. Nepotismo: favorecimento de familiares em contratações ou sob qualquer forma que haja vantagem indevida, sendo considerado

familiar cônjuge, companheiro ou parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau.

3. Conflito de Interesses: conforme a LEI Nº 12.813, DE 16 DE MAIO DE 2013<sup>(12)</sup>, conflito de interesses pode ser definido como a situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privado, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública. Ressalta ainda que a ocorrência de 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.
4. Pressão interna ou externa ilegal ou antiética para influenciar agente público: Pressões explícitas ou implícitas de natureza hierárquica (interna), de colegas de trabalho (organizacional), política ou social (externa), que podem influenciar indevidamente atuação do agente público.
5. Solicitação ou recebimento de vantagem indevida: Caracteriza-se por qualquer tipo de enriquecimento ilícito, seja dinheiro ou outra utilidade, dado que ao agente público não se permite colher vantagens em virtude do exercício de suas atividades.
6. Utilização de recursos públicos em favor de interesses privados: apropriação indevida; irregularidades em contratações públicas; e outras formas de utilização de recursos públicos para uso privado.

19

7. Utilização/vazamento de informação privilegiada/restrita: divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiros, obtida em razão das atividades exercidas, bem como permitir o acesso de pessoas não autorizadas a sistemas de informações da Administração Pública.

20

#### 4. Implementação de Controles Internos:

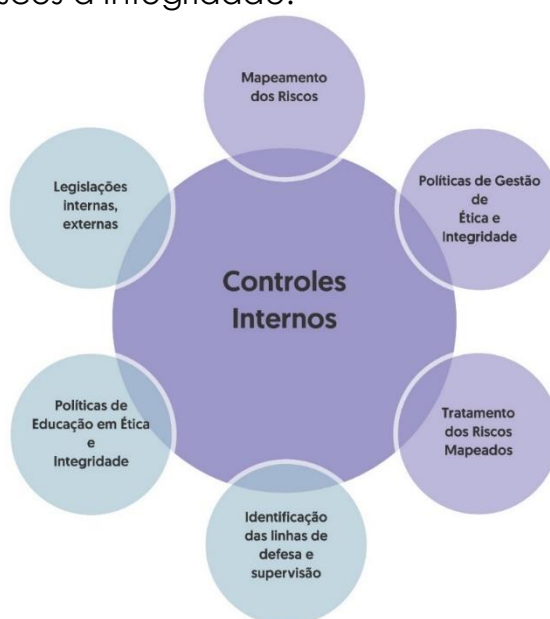
Os Controles Internos da PGGM são definidos pelo conjunto de normativas que abrangem todos os funcionários, como legislações internas, como o Código de Ética e Conduta da Policlínica Gilberto Mestrinho (Apêndice 1), legislações externas como a LEI Nº 2869 de 22/12/2003, que Institui o Código de Ética Profissional dos Servidores Públicos Civis e dos Militares do Estado do Amazonas por exemplo, o Decreto Nº 8.420/2015, que regulamenta a Lei Anticorrupção, além das normativas diversas próprias do serviço de saúde pública, como a Lei nº 8080/90 e 1842/90 ou ainda medidas sanitárias vigentes, como a LEI COMPLEMENTAR Nº 70/2009 de 03/12/2009 que institui, no âmbito do Estado do Amazonas o Código de Saúde por exemplo, assim como os códigos de ética individuais de cada profissional atuante, não se esgotando os apontamentos documentais aos citados aqui.

O Mapeamento dos Riscos à Integridade permitirá identificar Controles Internos necessários para evitar ou mitigar os riscos escolhidos de maneira que permitam identificar suas causas, consequências e

impactos, fornecendo segurança razoável para alcançar os objetivos da instituição. As ferramentas de controle deverão ser distribuídas e conhecidas em todos os níveis e funções.

A implantação da Comissão de Ética e do Comitê de Integridade, bem como as políticas de apoio da Alta Gestão, constituem medidas de controle interno aos riscos à Integridade.

21



## 5. Comunicação e Capacitação Periódica:

A PGGM implementará um plano destinado a comunicação e capacitações a fim de informar, orientar e conscientizar os agentes públicos, colaboradores e/ou usuários sobre o Programa de Integridade. O Plano de Comunicação e Capacitação de Integridade (PCCI) será implementado com apoio da Alta Gestão, de todos os gerentes, coordenadores, comissões e demais setores sob a coordenação do

Núcleo de Educação Permanente em Saúde e Humanização (NEPSHU) com programações previstas para alcançar o objetivo de solidificar a cultura da Integridade dentro da instituição. Ressalta-se que os temas abordarão todos os assuntos inerentes ao Programa de Integridade como: Normas de condutas, crimes contra a administração pública, combate à corrupção entre outros.

22

O cronograma e PCCI da PGGM encontra-se disposto no Apêndice 2.

#### **6. Canais de denúncia:**

A todos os agentes públicos, colaboradores e demais cidadãos é garantido o acesso aos canais de denúncia, ressaltada a importância de registrar qualquer situação que possa indicar violação, desvio, fraude, irregularidade, potencial transgressão dos princípios éticos, ato de corrupção, assédio, descumprimento das políticas, normativas internas ou legais, assim como qualquer conduta imprópria à integridade ou que impacte negativamente a imagem ou reputação, e ao patrimônio administrado pela PGGM ou sob sua responsabilidade.

Esta instituição busca promover um ambiente de proteção contra qualquer forma de retaliação a todo aquele que, de boa-fé, fizer uso de seus canais de denúncias. Todas as manifestações consideradas pertinentes serão devidamente apuradas e conduzidas com independência em relação à hierarquia organizacional, com base nos conceitos de integridade, imparcialidade, confidencialidade e sigilo, presentes no Código de Ética e Conduta da PGGM.

A LEI Nº 13.460, DE 26 DE JUNHO DE 2017<sup>(13)</sup>, que dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública, prevê o direito de registrar manifestações perante a administração pública acerca da prestação de serviços públicos, sendo estas dirigidas, primariamente, à ouvidoria do órgão ou entidade responsável e contendo a identificação do requerente.

23

Ainda conforme legislação acima deve-se apresentar efetiva resolução das manifestações dos usuários, compreendendo:

- I - Recepção da manifestação no canal de atendimento adequado;
- II - Emissão de comprovante de recebimento da manifestação;
- III - Análise e obtenção de informações, quando necessário;
- IV - Decisão administrativa final; e
- V - Ciência ao usuário.

Para cumprir com o disposto a PGGM adotará os seguintes canais de comunicação com os usuários:

**Ouvidoria:** A Ouvidoria é a área responsável pela gestão das denúncias, assim como por analisar e fazer as verificações preliminares das manifestações, a fim de realizar o adequado encaminhamento para as áreas responsáveis, ressaltando pontos a serem enfrentados de forma

objetiva e zelando por retornos conclusivos. Dentro da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho a Ouvidoria é um setor atuante e apto a receber e conduzir as manifestações dos usuários, sejam eles servidores ou não, possuindo regime próprio, que zela pela ética no acolhimento e diligência de suas atuações.

24

São seis os tipos de Manifestações de Ouvidoria, consideradas no Decreto nº 9.492/2018<sup>(14)</sup> e no Decreto nº 9.094/2017<sup>(15)</sup>:

**Denúncia:** comunicar a ocorrência de ato ilícito, a prática de irregularidade por agentes públicos ou de ilícito cuja solução dependa da atuação dos órgãos apuratórios competentes;

**Elogio:** demonstrar reconhecimento ou satisfação sobre o serviço público oferecido ou ao atendimento recebido;

**Reclamação:** demonstrar insatisfação relativa à prestação de serviço público e à conduta de agentes públicos na prestação e na fiscalização desse serviço;

**Simplifique:** encaminhar proposta de solução para simplificação da prestação de determinado serviço público (precário, obsoleto, burocrático ou ineficiente);

**Solicitação:** pedir a adoção de providências por parte dos órgãos e das entidades da administração pública federal;

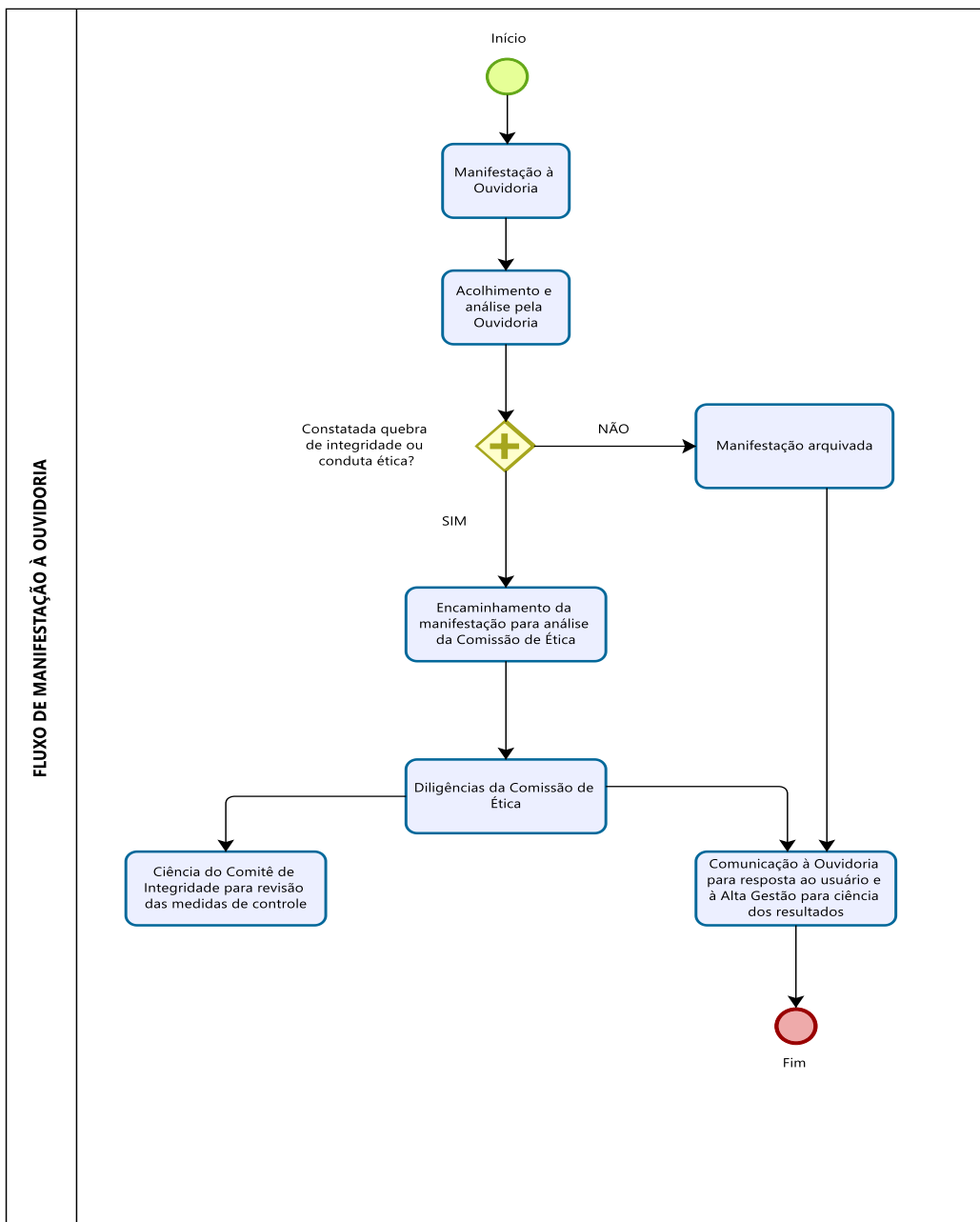


**Sugestão:** registrar ideia ou proposta de melhoria de atendimento de serviços públicos prestados por órgãos e entidades da administração pública federal.

É importante ainda ressaltar que tendo em vista os termos do Decreto nº 10.153, de 3 de dezembro de 2019<sup>(16)</sup> (Portaria CGU nº 581, de 2021) a Ouvidoria deve adotar as medidas específicas para a proteção da identidade de denunciante.

25

O fluxo estabelecido dentro da instituição para circunstâncias que envolvam quebra de integridade encontra-se demonstrado abaixo:



Outro canal disponível para o manifestante é a plataforma digital <https://falabr.cgu.gov.br>, que constitui plataforma integrada de ouvidoria e acesso à informação do Poder Executivo Federal. Por meio dela é possível enviar pedidos de acesso à informação e manifestações de Ouvidoria (denúncias, elogios, reclamações, sugestões e solicitações) aos órgãos e entidades. Esta é uma opção disponível de forma online, ininterrupta, que poderá ser acionada caso seja a preferência do manifestante, sem prejuízo às ações da Ouvidoria interna da PGGM.

27

## 7- Investigações Internas:

Os desvios de conduta dentro da instituição, assim como qualquer comportamento ou denúncias sobre atos ilícitos ou antiéticos serão, depois de identificados, analisados pela Comissão de Ética que, baseada no Código de Ética e Conduta da PGGM, tomará as decisões a serem aplicadas.

As diligências envolvendo quebra de integridade deverão ser repassadas ao Comitê de Integridade para análise dos riscos envolvidos e revisão de medidas de controle, educação e remediação, visando melhoria contínua de todos os processos.

As investigações dentro da instituição visando revelar quebras de integridade serão coordenadas pela Comissão de Ética, a qual deverá sugerir a instauração de sindicâncias e demais medidas investigativas que constam no Código de Ética e Condutas da PGGM.



### 8. Monitoramento Contínuo:

O monitoramento e avaliação das atividades de risco se dará visando analisar a necessidade de ajustes, redefinindo prioridades de novos riscos identificados, assim como de áreas e processos que possuam risco à integridade. Tal monitoramento visa tornar o plano de Integridade fundamentado e exequível. Para isto, a unidade adotará as seguintes estratégias:



Estratégia	Objetivo	Metodologia	Frequência	Responsável
<b>Análise dos riscos à Integridade mapeados pelas gerências</b>	Avaliar junto às gerências a adequação dos riscos plotados no Mapa de Riscos à Integridade e das estratégias de mitigação praticadas apresentando as quebras dos riscos ocorridas durante o período em questão.	Relatório gerencial apontando análise dos riscos infringidos, possíveis adequações assim como esforços para correções dos riscos apresentados.	Anual	CI e Gerências
<b>Mensuração das quebras de Integridade ocorridas</b>	Avaliar quais riscos plotados no Mapa de Riscos à Integridade foram mais frequentemente infringidos assim como a necessidade de inclusão/exclusão de riscos.	Somatória numérica simples dos Riscos quebrados.	Anual	CI
<b>Mensuração dos instrumentos mitigadores</b>	Avaliar se as estratégias apontadas no Mapa de Riscos à Integridade estão sendo efetivas para evitar ou sanar os riscos à que se referem	Análise da frequência das quebras de integridade ocorridas observando grau de repetição e recebimento ou não de capacitação sobre o tema pelo servidor. (quebra de integridade x educação)	Anual	CI
<b>Análise da efetividade dos meios de educação sobre Integridade</b>	Avaliar se os métodos utilizados para educação estão sendo suficientes para massificar o tema nos públicos-alvo	Questionário no Google Forms	Anual	CI
<b>Revisão anual do Plano de Integridade</b>	Avalia adequação do Plano de Integridade à realidade da instituição, promovendo alterações que sejam necessárias a possíveis mudanças	Reunião presencial através de convocação em Boletim Interno e/ou memorando	Anual	CI

\*CI – Comitê de Integridade

## APÊNDICE 1 – CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DA PGGM

## APRESENTAÇÃO

O Código de Ética e Conduta da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho, cuja validade é indeterminada, apresenta o compromisso da unidade de submeter seu conteúdo a processos de avaliação e revisão periódica, com vistas ao acompanhamento das mudanças sociais, tecnológicas e administrativas compatíveis com sua missão institucional de prestar serviços gratuitos de atenção à saúde pública.

O Código de Ética e Conduta busca determinar os princípios e valores requeridos de seus agentes públicos e colaboradores. É o norteador dos princípios de ações, buscando assegurar, em um patamar superior de ética e valores, a todas as categorias e níveis hierárquicos, uma conduta íntegra no relacionamento com pacientes e seus familiares, colegas, fornecedores e público em geral. Nesse sentido, trata-se de um documento balizador das condutas pessoais e profissionais de todos os agentes públicos da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho, independente do cargo que ocupem ou da função que exerçam.

Em sintonia com o mapa estratégico da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho, este documento tem como inspiração sua visão, sua missão e seus valores institucionais, e se propõe a cumprir o que consta no referido mapa. Com todos os públicos com os quais a unidade se relaciona, a ética em suas diferentes dimensões deve estar entrelaçada nas condutas de seus agentes e parceiros, sempre na busca por um

trabalho de excelência, boas práticas de governança corporativa e comunicação transparente.

Busca-se, com este Código, a inibição de condutas antiéticas, além de uniformizar as práticas no órgão que possam guiar e realçar os princípios e valores que são esperados dos agentes no exercício de suas atividades. Com isso, fica instituído um mecanismo de fortalecimento institucional e de princípios éticos efetivos que representem os valores preconizados pela Policlínica Governador Gilberto Mestrinho.



## **CAPÍTULO I – DOS OBJETIVOS**

Art. 1º O Código de Ética e Conduta da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho (PGGM) tem por objetivos:

I – Estabelecer os princípios e valores fundamentais que devem regulamentar a conduta dos agentes públicos na instituição;

II - Ser instrumento referencial de orientação e fortalecimento da consciência ética, inibindo atitudes inapropriadas e ações antiéticas dos agentes públicos nas relações internas e externas à PGGM;

III – Fortalecer a cultura e o clima organizacional, de maneira que sejam pautados na ética, na dignidade e no respeito ao serviço público.

## **CAPÍTULO II – DOS PRINCÍPIOS E VALORES FUNDAMENTAIS**

Art. 2º A PGGM, unidade subordinada à Secretaria Estadual de Saúde – SES observará e cumprirá os princípios da legalidade, moralidade, publicidade e eficiência dispostos no artigo 37 da Constituição da República Federativa do Brasil, buscando zelar pela dignidade e integridade dos agentes públicos, colaboradores e usuários do Sistema Único de Saúde – SUS;

Art. 3º Os agentes públicos e colaboradores da PGGM, tratarão os usuários do Sistema único de Saúde com urbanidade, repudiando todo

e qualquer tipo de discriminação ou preconceito por cor, raça, sexo e religião com observância aos princípios da universalidade, equidade e integralidade dispostos na lei 8080/90;

Art. 4º Os princípios éticos como decoro, zelo, eficiência, eficácia e os princípios morais devem pautar as decisões proferidas no âmbito da PGGM de forma justa e imparcial, assegurando-lhe o contraditório e a ampla defesa;

Art. 5º Os agentes públicos e colaboradores irão desenvolver suas atividades laborais de forma conjunta e solidária com o intuito de dinamizar o rol de serviços oferecidos pela PGGM, buscando qualidade nos seus atendimentos e fazendo com que os usuários do Sistema Único de Saúde sintam-se acolhidos;

Art. 6º Na PGGM o interesse público e o princípio da impessoalidade serão observados de forma que a política de atendimento estabelecida pelo Sistema Nacional de Regulação seja rigorosamente cumprida;

Art. 7º Observar-se-á os critérios dispostos no artigo 1º da Lei de 10.048/2000, nos quais pessoas com deficiência, transtorno do espectro autista, idosos, gestantes, lactantes e com crianças de colo, além dos obesos e aqueles com mobilidade reduzida e doadores de sangue tenham prioridade no atendimento na PGGM;

Art. 8º Os agentes públicos e colaboradores devem zelar pelo patrimônio contido na PGGM, bem como contribuir para a criação e desenvolvimento de um ambiente de trabalho saudável.

Art. 9º A PGGM mantém e apoia normas e procedimentos designados a salvaguardar a confidencialidade das informações pertencentes aos usuários do Sistema Único de Saúde e agentes públicos e colaboradores em obediência a Lei 13.709 (Lei Geral de Proteção de Dados).

### **CAPÍTULO III – DOS COMPROMISSOS DE CONDUTA**

Art. 10. Os princípios e valores fundamentais indicados neste código nortearão o exercício da governança e os compromissos de condutas que devem estar refletidos nos relacionamentos no âmbito interno e externo a esta instituição.

Art. 11. A dignidade, o decoro, o zelo, a eficácia e a consciência dos princípios morais são os principais valores que devem nortear a administração da PGGM e desta forma a todos os seus agentes públicos e colaboradores.

Art. 12. Os agentes públicos e colaboradores não poderão jamais desprezar o elemento ético de sua conduta.

Art. 13. A atuação dos agentes públicos e colaboradores desta instituição deverá estar alinhada com o interesse público e o bem comum da coletividade, sem concessões à ingerência de interesses e favorecimentos particulares, partidários ou pessoais, tanto nas ações e decisões gerenciais.

Art. 14. As ações e os recursos da PGGM deverão estar alinhados com o propósito a que se destina.

Art. 15. Os agentes públicos, colaboradores e usuários no exercício da liberdade de expressão, devem utilizar adequadamente os canais formais mantido pela PGGM para manifestar opiniões, sugestões, críticas e denúncias, engajando-se na melhoria contínua dos processos e procedimentos, resguardando sua reputação e a de seus agentes públicos e colaboradores.

#### **CAPÍTULO IV – DAS RESPONSABILIDADES E DEVERES DO SERVIDOR**

Art. 16. Tomar conhecimento deste código de ética e conduta além de contribuir com sua difusão entre seus pares, colaboradores e usuários dos serviços.

Art. 17. Desempenhar plenamente as atribuições do vínculo funcional com integridade e transparência, sempre respeitando as diretrizes éticas contidas neste código.

Art. 18. Tratar com empatia, urbanidade, disponibilidade e atenção os usuários dos serviços, adequando sempre que possível a comunicação e o contato com o público.

Art. 19. Ser probo, reto, leal, justo e de caráter íntegro, escolhendo sempre a melhor e mais vantajosa opção para o bem comum, observando os princípios e valores fundamentais deste código.

Art. 20. Não se abster em representar qualquer comprometimento indevido da estrutura assistencial e administrativa da PGGM.

Art. 21. Manter sigilo de informações, dados e conhecimentos recebidos em razão do seu cargo.

Art. 22. Atender às requisições e convocações da Comissão de Ética da PGGM.

## **CAPÍTULO V – DAS VEDAÇÕES**

Art. 23. Alegar desconhecimento deste Código para tentar defender-se em caso de cometimento de infração;

Art. 24. Utilizar-se de pessoal ou de recursos materiais da PGGM na execução de atividades particulares ou para outros fins que não aqueles relacionados aos objetivos da PGGM e às suas atividades profissionais desempenhadas;

Art. 25. Agir em benefício próprio ou por interesse de pessoa jurídica em que participe o agente público, colaborador ou seus sócios, cônjuge, companheiro ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta, colateral ou por afinidade, até o 3º grau;

Art. 26. Utilizar o cargo ou função pública para captar clientes para negócios privados de qualquer natureza;

Art. 27. Aceitar, para benefício próprio ou alheio, direta ou indiretamente, quaisquer tipos de brindes ou gratificações de pessoa física ou jurídica com a qual a PGGM mantenha ou pretenda manter relação contratual ou comercial, salvo nos casos permitidos por lei ou quando não houver valor comercial do objeto;

Art. 28. Permitir que motivações ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com usuários dos serviços, colegas e superiores hierárquicos;

Art. 29. Permitir ou praticar assédio, de qualquer forma, ou ainda compactuar com tal conduta;

Art. 30. Fazer uso de informações, dados ou conhecimentos pertinentes ao trabalho realizado na PGGM em benefício próprio ou de terceiros e/ou sem autorização da Direção;

Art. 31. Realizar, incitar e/ou manifestar ações que venham a macular a imagem da PGGM, de seus colegas de trabalho, superiores hierárquicos e/ou contra o interesse público, dentro ou fora de veículos de comunicação, redes sociais ou grupos de trocas de mensagem;

Art. 32. Apropriar-se de bens que não lhe pertençam, assim como remover materiais e equipamentos das instalações da PGGM sem observar os procedimentos necessários;

Art. 33. Consumir, portar, armazenar ou fazer uso de bebida alcóolica ou substâncias ilícitas nas dependências da PGGM, bem como apresentar-se ao trabalho sob efeito delas;

Art. 34. Interferir inadequadamente em procedimentos operacionais realizados no âmbito da PGGM ou tentar obstruí-los, especialmente aqueles relacionados à segurança;

Art. 35. Utilizar aparelho eletrônico e/ou celular para fins pessoais, de modo a comprometer a atividade laboral ou colocar em risco a segurança do paciente.

## **CAPÍTULO VI – DAS DENÚNCIAS E PROCEDIMENTOS ÉTICOS**

Art. 36. As denúncias referentes às transgressões éticas serão tratadas conforme os normativos referenciados nos incisos de I a VI do art. 41 deste Código, bem como os editados pela Comissão Geral de Ética do Poder Executivo e no Regimento Interno da Comissão da Ética da PGGM (CEPGGM).

Art. 37. A denúncia de uma conduta contrária aos preceitos éticos poderá ser feita por qualquer pessoa, por meio dos canais regulamentados e/ou da Ouvidoria do Órgão, onde será analisada e encaminhada a CEPGGM.

Art. 38. O denunciante deverá se identificar, indicar o responsável ou os responsáveis pela possível transgressão ética, devendo a denúncia ser clara, objetiva, específica contendo elementos suficientes de prova ou indicação de onde podem ser encontrados.

Parágrafo único. Em casos de transgressão ética com repercussão pública a CEPGGM deverá apurar ex-offício ainda que não haja denunciante.

Art. 39. É garantido sigilo, confidencialidade e proteção institucional ao denunciante de boa fé e aos integrantes da comissão responsável pelo processamento das denúncias de transgressões éticas.



Parágrafo único. É vedado à CEPGGM divulgar informações sobre processos instaurados, salvo nos casos previstos em lei.

Art. 40. Será assegurado ao investigado o direito à ampla defesa e ao contraditório.

## **CAPÍTULO VII – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 41.** Constituem referências e devem ser utilizados conjunta ou subsidiariamente na aplicação do Código de Ética e Conduta, os seguintes normativos:

- I. Constituição Federal;
- II. Constituição do Estado do Amazonas.
- III. II. LEI Nº 2869 de 22/12/2003. Código de Ética Profissional dos Servidores Públicos Cíveis e dos Militares do Estado do Amazonas;
- IV. Regulamento Disciplinar da Polícia do Militar do Amazonas;
- V. Códigos de Ética das categorias profissionais que atuam na Policlínica Governador Gilberto Mestrinho;
- VI. Regulamento da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho;

Art. 42. É de competência da Comissão de Ética a divulgação, implementação e atualização deste Código de Ética e Conduta, a resposta a consultas éticas, bem como a apuração de denúncias por transgressão ética.

§ 1º A Comissão de Ética será composta, na forma do seu regimento interno, por três agentes públicos da PGGM e respectivos suplentes, todos designados pela Direção. A Comissão de Ética possui competência para celebrar acordos de conduta ética e aplicar sanção de censura.

§ 2º A censura ética é aplicável nos casos de descumprimento ao que dispõe o presente Código de Ética e Conduta da PGGM.

§ 3º As decisões da CEPGGM, na análise de qualquer fato ou ato submetido à sua apreciação ou por ela levantado, serão resumidas em ementa e, com a omissão dos nomes dos interessados, divulgadas no próprio órgão, bem como remetidas às demais comissões éticas, criadas com o fito de formação da consciência ética na prestação dos serviços públicos.

Art. 43. A PGGM disponibilizará capacitação periódica sobre o Código de Ética e Conduta para seus agentes e colaboradores.

Art. 44. Este Código entra em vigor na data de sua publicação.

## BIBLIOGRAFIA

1. BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações determinadas pelas Emendas Constitucionais de Revisão nos 1 a 6/94, pelas Emendas Constitucionais nos 1/92 a 91/2016 e pelo Decreto Legislativo no 186/2008. – Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2016. Disponível em:

[https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88\\_Livro\\_EC91\\_2016.pdf](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf) . Acesso em: 07 de julho de 2023.

2. AMAZONAS, Constituição do Estado do Amazonas. 4º edição. Revista e Atualizada. Atualizada até a Emenda Constitucional nº 119, de 31.03.2020. Brandão, J.C.L., Manaus, 2020. Disponível em: <https://www.pge.am.gov.br/wp-content/uploads/2020/08/Constituicao-do-Estado-do-Amazonas-4a-edicao..pdf>. Acesso em: 07 de julho de 2023.

3. AMAZONAS, Lei nº 2869 de 22 de dezembro de 2003. Institui o código de ética profissional dos servidores públicos civis e dos militares do estado do Amazonas. Assembleia Legislativa do Estado do Amazonas. Disponível em: [https://sapl.al.am.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2003/7324/7324\\_texto\\_integral.pdf](https://sapl.al.am.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/2003/7324/7324_texto_integral.pdf). Acesso em: 10 de julho de 2023.

4. BRASIL, Portaria GM nº 947, de 26 de abril de 2022. Estabelece o Código de Conduta Ética dos agentes públicos no âmbito do Ministério da Saúde. Brasília, Diário Oficial da União de 28 de abril de 2022, edição 79, pg 72. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2022/prt0947\\_28\\_04\\_2022.html](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2022/prt0947_28_04_2022.html). Acesso em 10 de julho de 2023.

5. Código de Ética e Conduta da EBSEH, 2º edição. Brasília: Ebserh – Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares, 2020. Disponível em: [https://www.gov.br/ebserh/pt-br/governanca/etica-e-integridade/sobre-etica-e-integridade/cee\\_codigo\\_de\\_etica\\_jun2020.pdf](https://www.gov.br/ebserh/pt-br/governanca/etica-e-integridade/sobre-etica-e-integridade/cee_codigo_de_etica_jun2020.pdf). Acesso em: 10 de julho de 2023.

APÊNDICE 2 – PLANO DE COMUNICAÇÃO E CAPACITAÇÃO DE  
INTEGRIDADE - PCCI

## 1. INTRODUÇÃO

A integridade na Administração Pública é essencial para garantir o bom relacionamento dos profissionais entre si e com os usuários de uma unidade de saúde, refletindo na boa prestação de serviços, fruto de tomadas de decisões responsáveis e justas.

A transparência é um elemento importante para mitigar o risco de quebra da integridade no setor público, eliminar práticas corruptas e ajudar a promover condutas baseadas na honestidade e na ética, fortalecendo o tecido social e melhorando a confiança dos profissionais e cidadãos nos serviços prestados.

O Núcleo de Educação Permanente em Saúde e Humanização (NEPSHU), com o apoio da Alta Gestão, de todos os Gerentes, Coordenadores, Comissões e demais Setores de Apoio da Alta Gestão, compromete-se coordenar a atuação dos diversos atores envolvidos neste processo para o desenvolvimento do pilar "Comunicação e Capacitação", dando amplo conhecimento do Plano de Integridade da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho (PGGM) a todos os servidores, prestadores de serviço e estagiários desta instituição de saúde, desenvolvendo ações periódicas e contínuas para o conhecimento das leis, normas, padrões e regulamentos estabelecidos para as nossas atividades e combate à corrupção, bem como para o aprimoramento do processo de prevenção, detecção e tratamento de inconformidades.

A Equipe NEPSHU não tem dúvidas de que, de mãos dadas com todo o efetivo da PGGM cumprimos este desafio com grande satisfação!!!

Joana D'ac Nazareth GALLUP – 1º TEN QCOBM  
Coordenadora do NEPSHU/PGGM

## 1.2 Metas:

Dar amplo conhecimento do Plano de Integridade por meios eletrônicos e materiais gráficos com alcance de 100% dos servidores;

Promover ações educativas para difundir o Programa de integridade da PGGM com alcance de pelo menos 50% dos servidores da PGGM;

Promover ações educativas para difundir as normas de conduta da PGGM com alcance de pelo menos 50% dos servidores, prestadores de serviço, estagiários e demais públicos de relacionamento com esta Unidade de Saúde.

## 1.3 Prazo:

24 meses a contar da aprovação do Plano de Integridade.

## 1.4 Atores envolvidos na operacionalização do PCT:

Alta Gestão, Gerentes de Serviços (GEAF, GERTEC, GERENF), Coordenadores de Setores e Andares, Comissões, setores de Apoio à Direção Geral (UCI, CCIH, NQSP, Ouvidoria) e todos os servidores da PGGM.

## 2. Atividades Propostas:

### 2.1 Capacitação:

**2.1.1** Ampla divulgação sobre ética e integridade para todos os colaboradores, abordando diretrizes do Programa de Integridade e do Código de Conduta.

- Responsável: Comitê de Integridade e Comissão de Ética da PGGM.
- Apoio: Alta Gestão e NEPSHU.
- Formato: Presencial.
- Local: Nas dependências da PGGM.
- Registro de Frequência: Google Forms (link de acesso ou QR code).
- Certificados: Enviados online para o e-mail do participante.
- Avaliações: Ao final de cada capacitação.
- Alcance: 50%.
- Instrumento de avaliação: formulário Google Forms (link de acesso ou QR code).
- Quantidade: 1 a cada ano, dividido em 10 turmas de 40 pessoas.

**2.1.2** Ampla divulgação sobre Ética e Integridade direcionados a públicos específicos como gestores, fiscais de contratos, gerentes entre outros.

- Responsável: Comitê de Integridade, Comissão de Ética da PGGM e gerências.
- Apoio: Alta Gestão e NEPSHU.

- Formato: Capacitação presencial ou online.
- Registro de participação: Google Forms (link de acesso ou QR code).
- Certificados: Enviados online para o e-mail do participante.
- Avaliações: Ao final de cada capacitação.
- Instrumento de avaliação: formulário Google Forms (link de acesso ou QR code).
- Quantidade: 2 (dois), sendo 1 por ano.

**2.1.3** Ampla divulgação de capacitações (curso/qualificação profissional/atualização) sobre temáticas relacionadas à Ética e Integridade elaborados e disponibilizados através de plataformas online específicas (ESASP, UNA-SUS, ENAP, AVASUS).

- Responsável: NEPSHU.
- Apoio: Alta Gestão.
- Formato: Ensino à Distância (EAD), Autoinstrucional.
- Registro de frequência/participação: certificado de conclusão que deverá ser enviado ao NEPSHU/PGGM através do e-mail: nepshu@poligmestrinho.am.gov.br.
- Quantidade: 8 (oito), sendo quatro a cada ano.



### 3. 1ª Semana de Integridade da PGGM

Semana de intensificação das ações de comunicação e capacitação (anual/dezembro)

- Responsável: Comitê de Integridade, Comissão de Ética da PGGM, NEPSHU, Gerências, Coordenadores e Setores de Apoio da Alta Gestão.
- Apoio: Alta Gestão.
- Parceria: ASCOM/SES (solicitação via SIGED: material informativo, cobertura da solenidade de abertura).
- Formato: Presencial.
- Registro de frequência/participação: Google Forms (link de acesso ou QR code).
- Quantidade: 1 por ano (dezembro).

### 4. 1º Fórum Interno de Mitigação de Riscos para a Quebra de Integridade da PGGM

Encontro do efetivo da PGGM para debater sobre o Plano de Integridade em andamento com propostas de melhorias e pactuação coletiva de metas (anual/dezembro).

- Responsável: Comitê de Integridade, Comissão de Ética do Servidor, NEPSHU, Gerências, Coordenadores e Setores de Apoio da Alta Gestão.
- Apoio: Alta Gestão.

- Parceria: ASCOM/SES (solicitação via SIGED: material informativo).
- Formato: Presencial
- Registro de frequência/participação: Google Forms (link de acesso ou QR code)
- Quantidade: 1 por ano (dezembro)

### **5. 1º Concurso de Slogan sobre Integridade e Ética da PGGM**

Objetiva fomentar, de forma motivadora, a cultura de comportamento ético na prevenção de riscos para a quebra da integridade, através da disputa saudável com premiação para a elaboração da melhor frase alusiva ao tema "Integridade e Ética", que será utilizada como slogan nas atividades de comunicação e capacitação da PGGM.

- Responsável: Comitê de Integridade e NEPSHU, Gerências, Coordenadores e Setores de Apoio da Alta Gestão.
- Apoio: Alta Gestão.
- Parceria: ASCOM/SES (solicitação via SIGED – material de divulgação, cobertura)
- Período: Anual

## 6. 1º Concurso de Logotipo (símbolo) sobre Integridade e Ética da PGGM

Objetiva fomentar, de forma motivadora, a cultura de comportamento ético na prevenção de riscos para a quebra da integridade, através da disputa saudável com premiação para o melhor símbolo criado alusivo ao tema: “Integridade e Ética”, que será utilizado em todos os materiais informativos relacionados ao PCCI da PGGM.

- Responsável: Comitê de Integridade e NEPSHU, Gerências, Coordenadores e Setores de Apoio da Alta Gestão.
- Apoio: Alta Gestão.
- Parceria: ASCOM/SES (solicitação via SIGED – material de divulgação, cobertura)
- Período: Anual

## 7. Comunicação:

**7.1** Cartilha/ebook digital sobre o plano de integridade e normas de conduta (versão 1.0).

- Destinatários: servidores, fiscais, prestadores e demais públicos de relacionamento da PGGM.
- Disponibilização: online→link a ser enviado através de Whats App, e-mail institucional (forma: Memorando Circular) e de publicação em Boletim Interno (forma: Nota para BI)

- Elaboração: Comitê de Integridade, Comissão de Ética da PGGM, NEPSHU e setores de Apoio da Alta Gestão.
- Divulgação: Whats App, mídias sociais e e-mails institucionais.
- Apoio e Aprovação: Alta Gestão.
- Produção digital: ASCOM/SES (parceria a ser solicitada via SIGED).
- Período: durante a vigência do Plano.

**7.2** Cartazes, folders, flyers e/ou panfletos (físicos ou virtuais) de divulgação/conscientização para utilização nas capacitações.

- Destinatários: servidores, fiscais de contrato, prestadores e demais públicos de relacionamento da PGGM.
- Disponibilização: Nos andares e setores da PGGM.
- Elaboração: Comitê de Integridade, Comissão de Ética da PGGM e Setores de Apoio da Alta Gestão.
- Apoio e Aprovação: Alta Gestão.
- Produção: ASCOM/SES (parceria a ser solicitada via SIGED).
- Período: durante a vigência do Plano.

**7.3** Posts de conscientização e sensibilização.

- Tipo: mensagens informativas.
- Destinatários: servidores, fiscais de contrato, prestadores de serviço, parceiros externos e público em geral.
- Disponibilização: online→redes sociais da PGGM (Whats App, mídias sociais).

- Elaboração: Comitê de Integridade, Comissão de Ética do Servidor, NEPSHU e Setores de Apoio da Alta Gestão.
- Apoio: Alta Gestão.
- Análise e Aprovação: ASCOM/SES (parceria a ser solicitada via SIGED);
- Período: durante a vigência do Plano.

#### 7.4 Podcasts informativos.

- Tipo: Série de Podcast: Momento com a Alta Direção; Dicas da Comissão de Ética; Converse com o especialista; "Olá, a Ouvidoria quer falar!"; Setor de Contratos)
- Destinatários: servidores, fiscais, prestadores e parceiros externos, público em geral.
- Disponibilização: online → redes sociais da PGGM (Whats App, mídias sociais)
- Elaboração: Comitê de Integridade, Comissão de Ética do Servidor e Setores de Apoio da Alta Gestão.
- Apoio e Aprovação: Alta Gestão.
- Análise e Aprovação Final: Alta Gestão e ASCOM/SES (parceria a ser solicitada via SIGED).
- Período: durante a vigência do Plano.

\*OBSERVAÇÃO: Atividade será realizada com apoio do estagiário de Jornalismo disponibilizado pelo contrato de prestação de serviço com o CIEE para fornecimento de estagiários, com supervisão realizada pela ASCOM/SES.

**7.5** Divulgação sistemática das agendas, decisões, investigações e auditorias (Transparência).

- Responsável: Comitê de Integridade, Comissão de Ética da PGGM e Setores de Apoio da Alta Gestão.
- Apoio: Alta Gestão.
- Disponibilização: online → Whats App, e-mail institucional (forma: Memorando Circular) e publicação em Boletim Interno (forma: Nota para BI);
- Período: durante a vigência do Plano.



# AMAZONAS

GOVERNO DO ESTADO

## CRONOGRAMA DO PCCI

AÇÕES	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
2.1.1 Ampla divulgação sobre ética e integridade para todos os colaboradores			2024 2025	2024 2025								
2.1.2 Ampla divulgação sobre ética e integridade para fiscais, gestores e gerentes.		2024 2025										
2.1.3 Ampla divulgação de capacitações sobre ética e integridade online		2024 2025	2024 2025	2024 2025	2024 2025	2024 2025	2024 2025	2024 2025	2024 2025			
3. 1ª Semana da Integridade												2024 2025
4. 1º Fórum Interno de mitigação de risco para quebra de integridade												2024 2025
5. 1º Concurso de Slogan sobre integridade e ética					2024 2025							
6. 1º Concurso de logotipo – símbolo sobre integridade e ética					2024 2025							
7.1 Elaboração de Cartilha/ebook digital	2024 2025	2024 2025	2024 2025	2024 2025	2024 2025	2024 2025	2024 2025	2024 2025	2024 2025	2023 2024	2023 2024	2023 2024
7.2 Cartazes/folders, flyers e ou panfletos para divulgação	2024 2025	2024 2025	2024 2025	2024 2025	2024 2025	2024 2025	2024 2025	2024 2025	2024 2025	2023 2024	2023 2024	2023 2024
7.3 Posts de conscientização e sensibilização	2024 2025	2024 2025	2024 2025	2024 2025	2024 2025	2024 2025	2024 2025	2024 2025	2024 2025	2023 2024	2023 2024	2023 2024
7.4 Podcasts informativos												2024 2025
7.5 Divulgação da agenda do Comitê de Integridade	2024 2025	2024 2025	2024 2025	2024 2025	2024 2025	2024 2025	2024 2025	2024 2025	2024 2025	2023 2024	2023 2024	2023 2024

## APÊNDICE 3 – MAPEAMENTO DE RISCOS





## CLASSIFICAÇÃO DO RISCO À INTEGRIDADE

### 1. ABUSO DE POSIÇÃO OU PODER EM FAVOR DE INTERESSES PRIVADOS

<b>Evento de Risco</b>	Utilizar-se de posição, poder ou influência para ter acesso à documentação restrita.
<b>Causas</b>	1) Descumprimento do fluxo estabelecido por desconhecimento ou desconsideração; 2) Acesso para utilização indevida.
<b>Consequências</b>	Prejuízo à credibilidade da PGGM; Comprometimento dos processos de trabalho e da segurança institucional; Quebra de confidencialidade, credibilidade e imagem da PGGM; Infração à LGPD.
<b>Probabilidade</b>	10
<b>Impacto</b>	10
<b>Nível de Risco</b>	Médio
<b>Ação de Controle</b>	1) Atualização e capacitação periódica dos servidores do setor com enfoque nos fluxos e regulamentações vigentes; 2) Permissão de acesso ao setor somente de pessoas autorizadas; 2.1) Implantação do Termo de Responsabilidade referente à confidencialidade de dados institucionais restritos.
<b>Situação</b>	<b>Existente:</b> Fluxo interno já estabelecido. <b>Desenvolvendo:</b> Publicidade do fluxo interno; Desenvolvimento do Termo de Responsabilidade referente a confidencialidade de dados institucionais restritos.



## CLASSIFICAÇÃO DO RISCO À INTEGRIDADE

### 1.1 ABUSO DE POSIÇÃO OU PODER EM FAVOR DE INTERESSES PRIVADOS

<b>Evento de Risco</b>	Utilizar-se de posição, poder ou influência para privilegiar pessoa em atendimento fora do fluxo.
<b>Causas</b>	1) Determinação superior ou por influência; 2) Benefício próprio, de terceiros ou obtenção de vantagem financeira.
<b>Consequências</b>	Violação aos princípios do SUS; Constrangimento ao agente público e/ou colaborador; Mácula à imagem da PGGM.
<b>Probabilidade</b>	15
<b>Impacto</b>	10
<b>Nível de Risco</b>	<b>Alto</b>
<b>Ação de Controle</b>	1) Ratificação e ampla divulgação dos fluxos internos; 1.1) Solicitar a formalização por escrito da determinação superior; 1.2) Analisar, documentar e encaminhar ao superior/ouvidoria o favorecimento de atendimento indevido; 2) Aplicar medidas disciplinares cabíveis.
<b>Situação</b>	<b>Existente:</b> Fluxos internos de atendimento já estabelecidos;  Canais de denúncia (Ouvidoria);  <b>Desenvolvendo:</b> Publicidade e capacitação aos servidores acerca do fluxo interno;



## CLASSIFICAÇÃO DO RISCO À INTEGRIDADE

### 2. NEPOTISMO

<b>Evento de Risco</b>	Privilegiar familiares em processos licitatórios ou interferir nas contratações das terceirizadas.
<b>Causas</b>	1) Falta de ética e valores morais; 2) Impunidade; 3) Falta de fiscalização.
<b>Consequências</b>	Prejuízo a gestão administrativa; Perda de credibilidade e dano à imagem da PGM; Fomento da corrupção; Ineficiência. Dano ao erário; Contratação de pessoa ou proposta menos vantajosa.
<b>Probabilidade</b>	10
<b>Impacto</b>	10
<b>Nível de Risco</b>	Médio
<b>Ação de Controle</b>	1) Promover uma cultura organizacional que valorize a responsabilidade ética, moral e o compromisso com o serviço público; 2) Aplicação de medidas disciplinares cabíveis; 3) Transparência em todas as etapas do processo; 3.1) Capacitação e capacitação; 3.2) Implantação do uso da autodeclaração de não parentesco.
<b>Situação</b>	<b>Existente:</b> Capacitações dos agentes de contratação. Processo licitatório exclusivamente eletrônico; Autodeclaração de não parentesco com licitantes ou contratados; <b>Desenvolvendo:</b> Implantar agenda de capacitação dos agentes de contratação.



# AMAZONAS

GOVERNO DO ESTADO

## CLASSIFICAÇÃO DO RISCO À INTEGRIDADE

### 3. CONFLITO DE INTERESSES

<b>Evento de Risco</b>	Informação privilegiada de processos licitatórios para benefício próprio ou alheio
<b>Causas</b>	Recebimento de benefícios ou vantagem.
<b>Consequências</b>	Violação dos princípios fundamentais da contratação pública; Risco de questionamentos legais e anulação de processos;
<b>Probabilidade</b>	10
<b>Impacto</b>	15
<b>Nível de Risco</b>	Alto
<b>Ação de Controle</b>	Cumprimento dos processos licitatórios com transparência conforme legislações vigentes; Promover a capacitação e capacitação contínuo dos agentes de contratação.
<b>Situação</b>	<b>Existente:</b> capacitação contínua dos agentes de contratação. <b>Desenvolvendo:</b> Implantar agenda de capacitação dos agentes de contratação.

CLASSIFICAÇÃO DO RISCO À INTEGRIDADE	
3.1 CONFLITO DE INTERESSES	
<b>Evento de Risco</b>	PREVARICAÇÃO (Retardar, deixar de praticar ou praticar indevidamente ato de ofício, ou praticá-lo contra disposição expressa de lei, para satisfazer interesse ou sentimento pessoal).
<b>Causas</b>	1) Priorização dos interesses pessoais em detrimento do interesse público; 2) Falta de supervisão efetiva; 3) Impunidade.
<b>Consequências</b>	Impacto na eficiência e eficácia; Sobrecarga de Trabalho; Prejuízo à prestação de serviços; Comprometimento no relacionamento interpessoal; Insatisfação dos usuários.
<b>Probabilidade</b>	15
<b>Impacto</b>	10
<b>Nível de Risco</b>	Alto
<b>Ação de Controle</b>	1) Promover uma cultura organizacional que valorize a responsabilidade ética, moral e o compromisso com o serviço público; 2) Difundir os canais de denúncia; 2.1) Fortalecimento na Supervisão; 3) Aplicação de medidas disciplinares cabíveis.
<b>Situação</b>	<b>Existentes:</b> legislações, canais de denúncias. <b>Desenvolvendo:</b> implantação e divulgação do Código de Ética e Conduta do Servidor.



## CLASSIFICAÇÃO DO RISCO À INTEGRIDADE

### 3.2 CONFLITO DE INTERESSES

<b>Evento de Risco</b>	Ausentar-se do serviço, para fins particulares, sem autorização da chefia imediata
<b>Causas</b>	1) Priorização dos interesses pessoais em detrimento do interesse público; 2) Falta de supervisão efetiva; 3) Impunidade.
<b>Consequências</b>	Impacto na eficiência e eficácia; Sobrecarga de Trabalho; Comprometimento no relacionamento interpessoal; Prejuízo à prestação de serviços; Insatisfação dos usuários.
<b>Probabilidade</b>	15
<b>Impacto</b>	10
<b>Nível de Risco</b>	<b>Alto</b>
<b>Ação de Controle</b>	1) Promover uma cultura organizacional que valorize a responsabilidade ética, moral e o compromisso com o serviço público; 2) Difundir os canais de denúncia; 2.1) Fortalecimento na Supervisão; 3) Aplicação de medidas disciplinares cabíveis.
<b>Situação</b>	<b>Existente:</b> legislações, canais de denúncias, manual do servidor do Estado. <b>Desenvolvendo:</b> implantação e divulgação do Código de Ética e Conduta da PGGM;



## CLASSIFICAÇÃO DO RISCO À INTEGRIDADE

### 4. PRESSÃO INTERNA OU EXTERNA ILEGAL OU ANTIÉTICA PARA INFLUENCIAR AGENTE PÚBLICO

<b>Evento de Risco</b>	Intimidação do servidor para obtenção de vantagem ou para execução de atividade indevida
<b>Causas</b>	1) Sentimento de insegurança frente ao intimidador; 2) Desconhecimento das legislações e fluxos internos; 3) Satisfação de necessidades pessoais.
<b>Consequências</b>	Dano emocional ao agente público e/ou colaboradores; Prejuízo ao serviço da PGGM.
<b>Probabilidade</b>	10
<b>Impacto</b>	10
<b>Nível de Risco</b>	Médio
<b>Ação de Controle</b>	1) Aplicação de questionários situacionais. 2) Capacitação e capacitação quanto aos fluxos e legislações com enfoque na ética e integridade; 3) Difundir os canais de denúncia; 3.1) Aplicação de medidas disciplinares cabíveis;
<b>Situação</b>	<b>Existentes:</b> legislações, canais de denúncias, manual do servidor do Estado. <b>Desenvolvendo:</b> implantação e divulgação do Código de Ética e Conduta do Servidor. Elaboração de questionários situacionais.



# AMAZONAS

GOVERNO DO ESTADO

## CLASSIFICAÇÃO DO RISCO À INTEGRIDADE

### 5. SOLICITAÇÃO OU RECEBIMENTO DE VANTAGEM INDEVIDA

<b>Evento de Risco</b>	Recebimento de vantagem indevida afim de facilitações quaisquer.
<b>Causas</b>	1) Camaradagem, falta de ética e valores morais; 2) Impunidade; 3) Falta de controle e fiscalização.
<b>Consequências</b>	Prejuízo a gestão administrativa; Perda de credibilidade e danos à imagem da PGGM; Fomento da corrupção; Dano ao serviço da PGGM.
<b>Probabilidade</b>	10
<b>Impacto</b>	10
<b>Nível de Risco</b>	Médio
<b>Ação de Controle</b>	1) Capacitações voltados a crimes contra a administração pública; 2) Aplicação de medidas disciplinares cabíveis; 2.1) Ampla divulgação dos canais de denúncias; 3) Fortalecimento das medidas de controle interno.
<b>Situação</b>	<b>Existente:</b> palestra sobre crimes contra a administração pública; Canais de denúncia (ouvidoria da PGGM) <b>Desenvolvendo:</b> capacitações referentes à Ética e Integridade.



CLASSIFICAÇÃO DO RISCO À INTEGRIDADE	
5.1 SOLICITAÇÃO OU RECEBIMENTO DE VANTAGEM INDEVIDA	
<b>Evento de Risco</b>	Recebimento indevido de materiais/produtos divergentes do contratado
<b>Causas</b>	1) Falta de ética e valores morais; 2) Impunidade; 3) Falhas no monitoramento do recebimento de itens contratados; 4) Obtenção/solicitação de vantagens.
<b>Consequências</b>	Perda de credibilidade e dano à imagem da PGGM; Fomento à corrupção; Ineficiência no processo de recebimento; Dano ao erário.
<b>Probabilidade</b>	10
<b>Impacto</b>	10
<b>Nível de Risco</b>	Médio
<b>Ação de Controle</b>	1) Capacitações voltados a crimes na administração pública; 2) Aplicação de medidas disciplinares cabíveis. 3) Recebimento com dupla conferência obrigatória; 4) Implantação de Termo de Responsabilidade Ética para recebimento de materiais;
<b>Situação</b>	<p><b>Existente:</b> capacitação contínua dos fiscais de contrato e responsáveis pelo recebimento de materiais; Palestra sobre crimes contra a administração pública; Legislações, canais de denúncias (Ouvidoria da PGGM), manual do servidor do Estado e Código de Ética e Conduta da PGGM.</p> <p><b>Desenvolvendo:</b> Elaboração de protocolo de recebimento de materiais; Elaboração do termo de responsabilidade ética; Atualização dos responsáveis pelo recebimento de materiais da PGGM.</p>



# AMAZONAS

GOVERNO DO ESTADO

## CLASSIFICAÇÃO DO RISCO À INTEGRIDADE

### 5.2 SOLICITAÇÃO OU RECEBIMENTO DE VANTAGEM INDEVIDA

<b>Evento de Risco</b>	Emissão indevida de documentação (atestados, laudos, receitas).
<b>Causas</b>	1) Má fé do emitente; 2) Camaradagem, falta de ética e valores morais; 3) Recebimento de benefícios pessoais.
<b>Consequências</b>	Infração do código de ética profissional e da PGGM; Dano à imagem e credibilidade da PGGM;
<b>Probabilidade</b>	15
<b>Impacto</b>	15
<b>Nível de Risco</b>	Alto
<b>Ação de Controle</b>	1) Aplicação de medidas disciplinares cabíveis; 2) Capacitações voltados às infrações éticas; 3) Ampla divulgação dos canais de denúncias.
<b>Situação</b>	<b>Existente:</b> Códigos de Ética profissionais; Canais de denúncias (Ouvidoria da PGGM); Palestra de crimes contra a administração pública; Código de Ética e Conduta da PGGM. <b>Desenvolvendo:</b> capacitações referentes à Ética e Integridade.



## CLASSIFICAÇÃO DO RISCO À INTEGRIDADE

### 5.3 SOLICITAÇÃO OU RECEBIMENTO DE VANTAGEM INDEVIDA

<b>Evento de Risco</b>	Solicitação ou apresentação indevida de documentação (atestados, laudos e receitas).
<b>Causas</b>	1) Camaradagem, falta de ética e valores morais; 2) Recebimento de benefícios pessoais.
<b>Consequências</b>	Dano ao erário; Prejuízos ao serviço; Dano à imagem e credibilidade da PGGM; Comprometimento no relacionamento interpessoal.
<b>Probabilidade</b>	15
<b>Impacto</b>	15
<b>Nível de Risco</b>	Alto
<b>Ação de Controle</b>	1) Aplicação de medidas disciplinares cabíveis; 1.1) Capacitações voltados às infrações éticas; 2) Ampla divulgação dos canais de denúncias.
<b>Situação</b>	<b>Existente:</b> Códigos de Ética profissionais; Canais de denúncias (Ouvidoria da PGGM); Palestra contra crimes na administração pública. <b>Desenvolvendo:</b> implantação do Código de Ética e Conduta da PGGM.

CLASSIFICAÇÃO DO RISCO À INTEGRIDADE	
5.4 SOLICITAÇÃO OU RECEBIMENTO DE VANTAGEM INDEVIDA	
<b>Evento de Risco</b>	Lançamento indevido de vantagem pecuniária na folha de pagamento.
<b>Causas</b>	1) Camaradagem, falta de ética e valores morais; 2) Impunidade; Recebimento de benefícios pessoais. 3) Falta de controle e fiscalização;
<b>Consequências</b>	Danos ao erário; Enriquecimento ilícito; Fomento à corrupção; Dano à imagem e credibilidade da PGGM; Comprometimento no relacionamento interpessoal.
<b>Probabilidade</b>	10
<b>Impacto</b>	10
<b>Nível de Risco</b>	Médio
<b>Ação de Controle</b>	1) Capacitações voltados às infrações éticas; 2) Aplicação de medidas disciplinares; 2.1) Estabelecimento de rotinas de monitoramento; 2.2) Implementação dos fluxos internos de lançamento de dados no RH; 3) Implantação do Termo de Responsabilidade e Confiabilidade.
<b>Situação</b>	<b>Existente:</b> fluxos internos; Palestra de crimes contra a administração pública. <b>Desenvolvendo:</b> Cronograma de capacitações regulares; Desenvolvimento do Termo de Responsabilidade e Confiabilidade.



# AMAZONAS

GOVERNO DO ESTADO

## CLASSIFICAÇÃO DO RISCO À INTEGRIDADE

### 6 UTILIZAÇÃO DE RECURSOS PÚBLICOS EM FAVOR DE INTERESSES PRIVADOS

<b>Evento de Risco</b>	Uso de bens públicos para fins particulares (ex.: carro, impressora, computadores, etc).
<b>Causas</b>	1) Falta de ética e valores morais; 2) Priorização dos interesses particulares em detrimento ao interesse público; 3) Facilidade de acesso.
<b>Consequências</b>	Dano ao erário; Dano à imagem da PGGM; Fomento à corrupção; Prejuízos ao serviço.
<b>Probabilidade</b>	15
<b>Impacto</b>	15
<b>Nível de Risco</b>	Alto
<b>Ação de Controle</b>	1) Aplicação de medidas disciplinares cabíveis; 1.1) Ampla divulgação dos canais de denúncia (ouvidoria PGGM). 2) Medidas educativas em ética e integridade; 3) Ratificar os fluxos internos de uso de bens institucionais 3.1) Implementação de medidas restritivas de acesso
<b>Situação</b>	<b>Existente:</b> Fluxos internos quanto a utilização de bens públicos; Legislações; Palestra sobre crimes contra a administração pública; Código de Ética e Conduta da PGGM <b>Desenvolvendo:</b> Capacitação sobre Ética e Integridade.

CLASSIFICAÇÃO DO RISCO À INTEGRIDADE	
6.1 UTILIZAÇÃO DE RECURSOS PÚBLICOS EM FAVOR DE INTERESSES PRIVADOS	
<b>Evento de Risco</b>	Desvios de materiais
<b>Causas</b>	1) Fácil acesso a solicitação/armazenamento de materiais, cultura organizacional permissiva; 2) Falta de ética e valores morais; Impunidade; 3) Ineficiência na gestão de estoque.
<b>Consequências</b>	Danos ao erário; Mácula a imagem institucional; Prejuízos à consecução do serviço; Fomento à corrupção.
<b>Probabilidade</b>	15
<b>Impacto</b>	15
<b>Nível de Risco</b>	Alto
<b>Ação de Controle</b>	1) Restrição do acesso aos mecanismos de solicitação/armazenamento de insumos/materiais; 2) Medidas educativas em ética, integridade e crimes contra administração pública. 2.1) Aplicação de medidas disciplinares cabíveis; 3) Realização de inventários regulares;
<b>Situação</b>	<b>Existente:</b> restrição de senhas e acessos aos sistemas internos de solicitação de insumos; Necessidade de autorização eletrônica (barreira) para solicitações no sistema; Palestra de crimes contra a administração pública. <b>Desenvolvendo:</b> Implantação de cronograma de inventários; Palestras em ética e integridade.



## CLASSIFICAÇÃO DO RISCO À INTEGRIDADE

7 UTILIZAÇÃO/VAZAMENTO DE INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA/RESTRITA

<b>Evento de Risco</b>	Vazamento/violação de dados	
<b>Causas</b>	1) Obtenção de vantagens indevidas; 2) Falta de ética e valores morais; 3) Impunidade.	
<b>Consequências</b>	Riscos à segurança da PGGM; Exposição de informações sensíveis e confidenciais; Infração à LGPD; Exposição da PGGM a processos judiciais.	
<b>Probabilidade</b>	10	
<b>Impacto</b>	15	
<b>Nível de Risco</b>	Alto	
<b>Ação de Controle</b>	1) Implementação da LGPD; 2) Implantação de termo de responsabilidade aos servidores operadores de dados pessoais restritos; 3) Aplicação de medidas disciplinares cabíveis.	
<b>Situação</b>	<b>Existente:</b> fluxo interno; Legislações. <b>Desenvolvendo:</b> mecanismos de implementação do fluxo interno; Capacitação referente à LGPD; Criação do Termo de Responsabilidade sobre dados pessoais.	
<b>CLASSIFICAÇÃO</b>	<b>IMPACTO</b>	<b>PROBABILIDADE</b>
Baixo	5	5
Médio	10	10
Alto	15	15

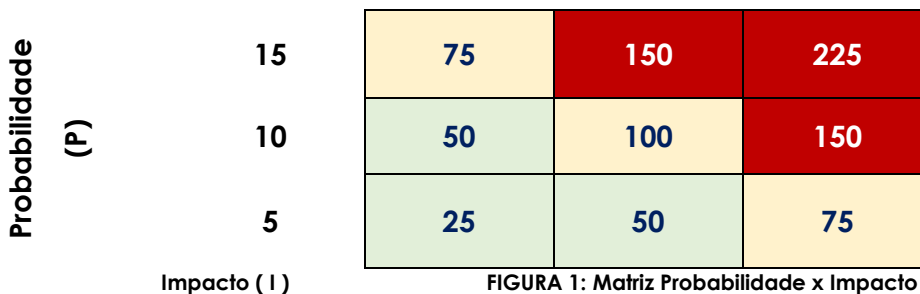


FIGURA 1: Matriz Probabilidade x Impacto

## REFERÊNCIAS

1. BRASIL, Integridade para pequenos negócios. **Controladoria-Geral da União (CGU)**, 2017. Disponível em <https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Integridade%20para%20pequenos%20neg%c3%b3cios.pdf>. Acesso em 08 jul. 2023.

2.Recomendação do conselho da OCDE sobre integridade pública, 2017. **OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico)**. Disponível em: <https://www.oecd.org/gov/ethics/integrity-recommendation-brazilian-portuguese.pdf>. Acesso em: 08 jul. 2023.

3.BRASIL, Instrução Normativa Conjunta MP/ CGU Nº 001 de 2016. Dispõe sobre controles internos, gestão de riscos e governança no âmbito do Poder Executivo federal. **Controladoria-Geral da União (CGU)**, 2016. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/33947/8/Instrucao%20Normativa%20Conjunta%20MP-CGU%2001-2016.pdf>. Acesso em 08 jul. 2023.

4.BRASIL, Portaria Nº 1827 de 23 de agosto de 2017. Institui o Programa de Fomento à Integridade Pública - Profip do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União, para órgãos e entidades do Poder Executivo Federal. **Controladoria-Geral da União (CGU)**, 2017. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/41672/18/portaria-1827-cgu.pdf>. Acesso em: 08 jul. 2023.

5. BRASIL, Manual para Implementação de Programas de Integridade. **Controladoria-Geral da União (CGU)**, 2017. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/manual\\_profip.pdf](https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/manual_profip.pdf). Acesso em: 08 jul. 2023

6. BRASIL, Decreto Nº 1129 de 11 de julho de 2022. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. **Diário Oficial da União**, 12 jul. 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11129.htm#art70](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11129.htm#art70). Acesso em: 10 jul. 2022.



7. BRASIL, Lei 12846 de 1º 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. **Diário Oficial da União**, de 02 ago. 2013. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Ato2011-2014/2013/Lei/L12846.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2011-2014/2013/Lei/L12846.htm). Acesso em: 10 jul. 2023.

8. AMAZONAS. Instrução Normativa Nº 02, de 28 de Novembro de 2022. Dispõe sobre as diretrizes a serem observadas na implementação do Programa de Integridade, no âmbito dos órgãos e das entidades da Administração Pública Estadual Direta e Indireta, e dá outras providências. **Controladoria Geral do Estado**. Disponível em: <https://www.cge.am.gov.br/wp-content/uploads/2022/11/Instrucao-Normativa-n-02-de-28.11.2022.pdf>. Acesso em 15 jul 2023.

9. BRASIL. Portaria nº 1.089, de 25 de abril de 2018. Estabelece orientações para que os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade e dá outras providências. **Diário Oficial da União** nº 80 de 26 abr. 2018. Disponível em: [https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/33467/5/Portaria\\_1089\\_2018\\_CGU.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/33467/5/Portaria_1089_2018_CGU.pdf). Acesso em: 08 jul 2023.

10. **VIEIRA, J.B. e BARRETO, R.T de Souza**. Governança, Gestão de Riscos e Integridade – Brasília: **ENAP**, 2019. Disponível em: [https://repositorio.enap.gov.br/jspui/bitstream/1/4281/1/5\\_Livro\\_Governan%C3%A7a%20Gest%C3%A3o%20de%20Riscos%20e%20Integridade.pdf](https://repositorio.enap.gov.br/jspui/bitstream/1/4281/1/5_Livro_Governan%C3%A7a%20Gest%C3%A3o%20de%20Riscos%20e%20Integridade.pdf). Acesso em 08 jul 2023.

11. BRASIL, Guia Prático de Gestão de Riscos para Integridade. **Controladoria-Geral da União (CGU)**, 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/manual-gestao-de-riscos.pdf>. Acesso em: 08 jul 2023.

12. BRASIL, Lei 12.813 de 16 maio de 2013. Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego; e revoga dispositivos da Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000, e das Medidas Provisórias nºs 2.216-37, de 31 de agosto de 2001, e 2.225-45, de 4 de setembro de 2001. **Diário Oficial da União**, 17 mai 2013. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2011-2014/2013/lei/l12813.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2013/lei/l12813.htm) Acesso em: 15 jul.2023

13. BRASIL, Lei Nº 13.460, de 26 de Junho de 2017. Dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública. **Diário Oficial da União** 27 jun. 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13460.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13460.htm). Acesso em: 15 jul 2023.

14. BRASIL, Decreto Nº 9.492, de 5 de Setembro de 2018. Regulamenta a Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017, que dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública federal, institui o Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo federal, e altera o Decreto nº 8.910, de 22 de novembro de 2016, que aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria Geral da União. **Diário Oficial da União** 06 set. 2018. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=06/09/2018&jornal=515&pagina=3&totalArquivos=106>. Acesso em 15 jul. 2023.

15. BRASIL, Decreto nº 9.094, de 17 de Julho de 2017 Regulamenta dispositivos da Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017, dispõe sobre a simplificação do atendimento prestado aos usuários dos serviços públicos, institui o Cadastro de Pessoas Físicas - CPF como instrumento suficiente e substitutivo para a apresentação de dados do cidadão no exercício de obrigações e direitos e na obtenção de benefícios, ratifica a dispensa do reconhecimento de firma e da autenticação em documentos produzidos no País e institui a Carta de Serviços ao Usuário. (Redação dada pelo Decreto nº 9.723, de 2019). **Diário Oficial da União** 18 jul. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/decreto/d9094.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/d9094.htm). Acesso em 15 jul. 2023.

16. BRASIL, Decreto Nº 10.153, de 3 de Dezembro de 2019. Dispõe sobre as salvaguardas de proteção à identidade dos denunciadores de ilícitos e de irregularidades praticados contra a administração pública federal direta e indireta e altera o Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018. **Diário Oficial da União** 4 dez. 2019. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/42613/12/Decreto%2010153.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2023.

## ANEXOS



# CBMAM



**DIRETORIA DE SAÚDE**  
**POLICLÍNICA GOVERNADOR GILBERTO MESTRINHO – PGGM**  
**BOLETIM INTERNO N.º 106.**  
**Manaus-AM, 07 de junho de 2023.**

PGGM / DS

**LARISSA DAMASCENO E SILVA – TEN QCOBM**  
**Diretora**

**CLODOALDO DA SILVA ALMEIDA – TEN QCOBM**  
**Gerente Administrativo e Financeiro**

**CESAR AUGUSTO ALCANTARA PARANHOS LIMA – TEN QCOBM**  
**Gerente Técnico**

**LUENE REBECA FERNANDES DA CUNHA- TEN QCOBM**  
**Gerente de Enfermagem**

**Para conhecimento de todos os militares atuantes nesta unidade, torno público o seguinte:**

## **PRIMEIRA PARTE – ATOS NORMATIVOS**

*Sem alteração.*

## **SEGUNDA PARTE – ATOS DE PESSOAL**

### **PORTARIA N.º 27/2023/DG/PGGM**

**ESTABELECE** o Compromisso da Direção com a Implementação do Plano de Integridade no âmbito da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho/PGGM.

**A DIRETORA GERAL DA POLICLÍNICA GOVERNADOR GILBERTO MESTRINHO,** no uso de suas atribuições legais, e

**CONSIDERANDO** o ART. 28 do DECRETO Nº 40.849 DE 25 DE JUNHO DE 2019, que determina aos órgãos e entidades da administração direta e indireta que promovam ação de integridade, com o objetivo de adotar medidas destinadas à prevenção de atos de corrupção;

**CONSIDERANDO** a INSTRUÇÃO NORMATIVA CGE/AM Nº 002, DE 28 DE NOVEMBRO DE 2022 que dispõe sobre as diretrizes a serem observadas na implementação do Programa de Integridade, no âmbito dos órgãos e das entidades da Administração Pública Estadual Direta e Indireta, e dá outras providências.

*“Vidas alheias e riquezas salvar”.*

**CONSIDERANDO** o Art. 2º da Instrução Normativa supramencionada, o qual dispõe que a alta administração de cada órgão ou entidade deverá expressamente manifestar o seu comprometimento e o seu apoio à implementação e ao cumprimento do Programa de Integridade.

**RESOLVE:**

I - **DECLARAR** que a Direção da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho/PGGM tem compromisso com as Políticas Públicas essenciais para o desenvolvimento do Programa de Integridade nesta gestão;

II - **ESTABELEECER** que todos os militares e servidores civis, no âmbito da PGGM, tenham conhecimento acerca do Programa de Integridade, bem como pautem suas atribuições com os princípios e valores da Administração Pública;

III - **DETERMINAR** que o NEPSHU desenvolva cronograma de atividades para difundir o Programa de Integridade para todos os militares e servidores civis da PGGM;

IV – **DETERMINAR** que o NEPSHU e UCI participem do curso: **IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**, com previsão de início para o dia 20 de junho de 2023, ofertado pela Escola de Gestão e Aperfeiçoamento do Servidor Público – ESASP, sendo necessária inscrição através do site: [www.esasp.am.gov.br](http://www.esasp.am.gov.br) a partir do dia 12 de junho de 2023;

V – **DESIGNAR** a Unidade de Controle Interno para assessorar o NEPSHU no que for necessário para o fiel cumprimento do objeto desta Portaria.

**CIENTIFIQUE-SE E CUMPRA-SE.**

**DIRETORIA GERAL DA POLICLÍNICA GOVERNADOR GILBERTO MESTRINHO**, em Manaus, 07 de junho de 2023.

**LARISSA DAMASCENO E SILVA- 1º TEN QCOBM**  
Diretora da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho

**PORTARIA N.º 28/2023/DG/PGGM**

**CRIAR** o Comitê de Integridade da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho/PGGM e dá outras providências

**A DIRETORA GERAL DA POLICLÍNICA GOVERNADOR GILBERTO MESTRINHO**, no uso de suas atribuições legais, e

**CONSIDERANDO** o ART. 28 do DECRETO Nº 40.849 DE 25 DE JUNHO DE 2019, que determina aos órgãos e entidades da administração direta e indireta que promovam ação de integridade, com o objetivo de adotar medidas destinadas à prevenção de atos de corrupção.

**CONSIDERANDO** a Portaria nºXX/DIREÇÃO/PGGM que declara o compromisso desta Gestão com as Políticas Públicas essenciais ao desenvolvimento do Programa de Integridade no âmbito da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho.



# CBMAM



**DIRETORIA DE SAÚDE**  
**POLICLÍNICA GOVERNADOR GILBERTO MESTRINHO – PGGM**  
**BOLETIM INTERNO N.º 108.**  
**Manaus-AM, 13 de junho de 2023.**

PGGM / DS

**LARISSA DAMASCENO E SILVA – TEN QCOBM**  
**Diretora**

**CLODOALDO DA SILVA ALMEIDA – TEN QCOBM**  
**Gerente Administrativo e Financeiro**

**CESAR AUGUSTO ALCANTARA PARANHOS LIMA – TEN QCOBM**  
**Gerente Técnico**

**LUENE REBECA FERNANDES DA CUNHA- TEN QCOBM**  
**Gerente de Enfermagem**

**Para conhecimento de todos os militares atuantes nesta unidade, torno público o seguinte:**

## **PRIMEIRA PARTE – ATOS NORMATIVOS**

*Sem alteração.*

## **SEGUNDA PARTE – ATOS DE PESSOAL**

### **PORTARIA N.º 28/2023/DG/PGGM**

**CRIAR** o Comitê de Integridade da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho/PGGM e dá outras providências.

**A DIRETORA GERAL DA POLICLÍNICA GOVERNADOR GILBERTO MESTRINHO,** no uso de suas atribuições legais, e

**CONSIDERANDO** o ART. 28 do DECRETO N° 40.849 DE 25 DE JUNHO DE 2019, que determina aos órgãos e entidades da administração direta e indireta que promovam ação de integridade, com o objetivo de adotar medidas destinadas à prevenção de atos de corrupção.

**CONSIDERANDO** a Portaria n°27/DIREÇÃO/PGGM que declara o compromisso desta Gestão com as Políticas Públicas essenciais ao desenvolvimento do Programa de Integridade no âmbito da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho.

*“Vidas alheias e riquezas salvar”.*

**CONSIDERANDO** a INSTRUÇÃO NORMATIVA CGE/AM Nº 002, DE 28 DE NOVEMBRO DE 2022, na qual o Art. 11 dispõe que a elaboração, desenvolvimento e implementação do Programa de Integridade caberá a autoridade máxima com apoio do Comitê de Integridade, e o Programa de Integridade será operacionalizado a partir de um Plano de Integridade, concebido e implementado de acordo com o perfil específico de cada órgão e entidade.

**RESOLVE:**

I - **CRIAR** o Comitê de Integridade da PGGM;

II - **NOMEAR** os militares abaixo a comporem o Comitê de Integridade da PGGM:

III – TEN **JULIANE GRACIELE GOMES** - PRESIDENTE;

IV - TEN **GILMARA ROCHA DE OLIVEIRA** - 1º SECRETÁRIA;

V - TEN **THAYS CARVALHO DOS REIS**- 2º SECRETÁRIA;

VI - TEN **JEANE DE LIMA SILVA** - MEMBRO;

VII - TEN **JOANA D'ARC NAZARETH GALLUP** - MEMBRO;

VIII - TEN **VANESSA FERREIRA MARQUES MACHADO E SILVA**– 1º SUPLENTE;

IX - TEN **SILVANA DE LIMA E SILVA** – 2º SUPLENTE;

X - TEN **EDNA PATRÍCIA DUARTE DE ARRUDA** – 3º SUPLENTE;

XI - **DESIGNAR** a Unidade de Controle Interno da PGGM para assessorar o Comitê de Integridade no que for necessário para o cumprimento do feito;

XII - **DISPOR** que Comitê de Integridade terá amplos poderes para requisitar documentos, acessar dados e informações, realizar todos os procedimentos necessários ao fiel cumprimento do objeto desta Portaria, podendo ainda solicitar auxílio de qualquer gerência e setores, conforme necessidade;

XIII - **ESTABELECER** prazo para entrega do Plano de Integridade até 14 de julho de 2023.

XIV - **DETERMINAR** que o Comitê de Integridade tem caráter permanente nesta Gestão, com nomeação dos membros para exercício de um ano, podendo ser substituídos a qualquer tempo, por necessidade do serviço.

XV - **DETERMINAR** que todos os militares do Comitê de Integridade da PGGM participem do curso: **IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**, com previsão de início para o dia 20 de junho de 2023, ofertado pela Escola de Gestão e Aperfeiçoamento do Servidor Público – ESASP, sendo necessária inscrição, a partir do dia 12 de junho de 2023, através do site: [www.esasp.am.gov.br](http://www.esasp.am.gov.br);

**CIENTIFIQUE-SE E CUMPRE-SE.**

**DIRETORIA GERAL DA POLICLÍNICA GOVERNADOR GILBERTO MESTRINHO,**  
em Manaus, 13 de junho de 2023.

	CONTRATADO	OBJETO	FUNÇÃO	SERVIDOR	SETOR
CONTRATO Nº 002/2023/PG GM	CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA- ESCOLA (CIEE)  CNPJ: 61.600.839/0001- 55	PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE ESTAGIÁRIOS  VIGÊNCIA: 31/05/2023 À 30/05/2024	FISCAL DE CONTRATO TITULAR	TEN BM GABRIEL MAROJA IHARA  CPF: 726.991.402-87 MATRÍCULA: 255.853-0 A	GERTEC
			FISCAL DE CONTRATO SUBSTITUTO	SGT BM SILVANDO MARQUES MARINHO  CPF: 382.572.622-34 MATRÍCULA: 235.681-3 B	GEAF

**III - DETERMINAR** que os referidos servidores adotem todos os procedimentos necessários à fiscalização do ajuste, observando em especial a Lei Nº 8.666/93, as instruções e normatizações estabelecidas no SGC (Sistema de Gestão de Contratos) e por meio de portarias, circulares, instruções normativas, ordens de serviço, resoluções que regulem ou venham a regular a matéria, inclusive.

**IV – DETERMINAR** que os servidores citados procurem o Setor de Orçamento e Finanças (ORFIN) para criação de acesso ao Sistema de Informação da Gestão Eletrônica de Documentos (SIGED) e o Setor de CONTRATOS para orientações gerais e cadastro no Sistema de Gestão de Contratos (SGC), essenciais para o trâmite de documentos e realização dos atestos e verificações pertinentes às funções.

**CERTIFIQUE-SE E CUMPRE-SE.**

**DIRETORIA GERAL DA POLICLÍNICA GOVERNADOR GILBERTO MESTRINHO**, em Manaus, 12 de JUNHO de 2023.

**LARISSA DAMASCENO E SILVA – 1º TEN QCOBM**  
Diretora da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho

**PORTARIA N.º 31/2023/DG/PGGM**

**CRIA** a Comissão de Ética da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho-CEPGGM e dá outras providências.



**A DIRETORA GERAL DA POLICLÍNICA GOVERNADOR GILBERTO MESTRINHO,**  
no uso de suas atribuições legais, e

**CONSIDERANDO** a Lei nº 2869 de 22 de dezembro de 2003, que institui o CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS E DOS MILITARES DO ESTADO DO AMAZONAS;

**CONSIDERANDO** o CAPÍTULO II, inciso XVI do CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS E DOS MILITARES DO ESTADO DO AMAZONAS, sobre a criação da Comissão de Ética em todos os órgãos e entidades da Administração direta, indireta, autárquica e fundacional do Poder Executivo, ou em qualquer órgão ou entidade que exerça atribuições delegadas pelo poder público;

**CONSIDERANDO** ainda que esta Comissão de Ética deverá ser integrada por três servidores públicos e respectivos suplentes.

**RESOLVE:**

**I - CRIAR** a Comissão de Ética da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho - CEPGGM;

**II - DESIGNAR** os militares e servidor civil abaixo para compor a Comissão de Ética da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho:

<b>MILITAR / SERVIDOR CIVIL</b>	<b>DESIGNAÇÃO</b>
TEN YACOV MACHADO COSTA FERREIRA	MEMBRO DA CEPGGM
TEN HENRIQUE BORGES FERNANDES JUNIOR	MEMBRO DA CEPGGM
CARLA LEONOR DE SOUZA CRUZ	MEMBRO DA CEPGGM
TEN DÂMILA MHAYARA ANDRADE SOARES	1º SUPLENTE DA CEPGGM
TEN EVELYN SANTOS DE PAULA	2º SUPLENTE DA CEPGGM
TEN AUGUSTO MARINHO DA SILVA	3º SUPLENTE DA CEPGGM

**III - DETERMINAR** que todos os membros e suplentes da Comissão de Ética da PGGM se inscrevam e participem do curso de IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, com previsão de início para o dia 20 de junho de 2023, ofertado pela Escola de Gestão e Aperfeiçoamento do Servidor Público – ESASP, sendo necessária inscrição através do site: [www.esasp.am.gov.br](http://www.esasp.am.gov.br) a partir do dia 12 de junho de 2023, e apresentação do certificado do curso para esta Direção via Protocolo da PGGM;

**IV – DETERMINAR** que todos os membros e suplentes participem do curso EAD: CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA disponível no site: [www.esasp.am.gov.br](http://www.esasp.am.gov.br), e apresentação do certificado do curso para esta Direção via Protocolo da PGGM;

**V – DETERMINAR** o prazo de 30 dias para a Comissão de Ética da PGGM apresentar minuta do Plano das Atividades e fluxogramas da Comissão de Ética;

**VI – DETERMINAR** que a Comissão de Ética da PGGM tem caráter permanente nesta Gestão, com nomeação dos membros para exercício de um ano, podendo ser substituídos a qualquer tempo, por necessidade do serviço.

**VII – DISPOR** que a Comissão de Ética da PGGM - CEPGGM terá amplos poderes para requisitar documentos, acessar dados e informações, realizar todos os procedimentos necessários ao fiel cumprimento do objeto desta Portaria, podendo ainda solicitar auxílio de qualquer gerência e setores, conforme necessidade;

**VIII – DESIGNAR** a Unidade de Controle Interno para monitorar o fiel cumprimento do objeto desta Portaria.

**CIENTIFIQUE-SE E CUMPRA-SE.**

**DIRETORIA GERAL DA POLICLÍNICA GOVERNADOR GILBERTO MESTRINHO,**  
em Manaus, 12 de junho de 2023.

**LARISSA DAMASCENO E SILVA- 1º TEN QCOBM**  
Diretora da Policlínica Governador Gilberto Mestrinho

**MILITARES AFASTADOS POR ATESTADO MÉDICO.**

Convém ficar dispensado do serviço e expediente militar, a seguir nominados, conforme período descrito abaixo

Convém ficar dispensada do serviço e expediente, por um período de 02 (dois) dias, a contar de 05.06.2023, a militar **JENNIFER ANE MACHANOCKER TOFFOLI- 1º TEN. QCOBM. RG Nº 1416**, atestado médico da militar **FABIOLA SATORI COLLA- 1º TEN. QCOBM. CRO-AM 3010**.

Convém ficar dispensada do serviço e expediente, por um período de 01 (um) dia, a contar de 12.06.2023, a militar **JANE VASCONCELOS NEVES MARINHO- 1º TEN. QCOBM. RG Nº 1448**, atestado médico do Dr. **EDUARDO AUGUSTO BARROSO NUNES. CRM-AM 5771**.

Convém ficar dispensada do serviço e expediente, por um período de 02 (dois) dias, a contar de 06.06.2023, a militar **TATIANA CASTRO DA COSTA- 1º TEN. QCOBM. RG Nº 1374**, atestado médico da Dra. **MARCIA PIRES FERREIRA. CRM-AM 1824**.

Convém ficar dispensada do serviço e expediente, por um período de 01 (um) dia, a contar de 07.06.2023, a militar **ELIANA DA SILVA BATISTA- 3º SGT. QCPBM. RG Nº 1650**, atestado médico do Dr. **RICARDO DIAS DA ROCHA. CRM-AM 3821**.

Convém ficar dispensada do serviço e expediente, por um período de 01 (um) dia, a contar de 02.06.2023, a militar **DEBORA SAROM DE SOUZA PRADO- 3º SGT. QCPBM. RG Nº 1628**, atestado médico da Dra. **MILIANE ALVES PANTOJA. CRM-AM 6196**.

**Em consequência:**

1. Aos interessados para conhecimento;
2. Publique-se em BI.

