

## **DELIBERAÇÃO N.º001 DE 19 DE OUTUBRO DE 2022.**

Institui o Código de Ética e Conduta do Conselho de Secretarias Municipais de Saúde do Estado de Goiás, COSEMS/GO.

### **1. Princípios e Compromissos**

O presente Código de Ética e Conduta tem por escopo estruturar os princípios e valores que perpassam pelas ações institucionais do COSEMS/GO, em suas relações internas e externas, reafirmando princípios éticos essenciais ao bom desempenho da atividade institucional.

Considerando sua natureza jurídica de associação civil, sem fins lucrativos, que tem por finalidade precípua congregar as secretarias municipais de saúde para atuarem em prol das políticas de saúde pública, o COSEMS/GO, por intermédio de seus dirigentes e colaboradores, assume o compromisso de se pautar por padrões éticos, sobretudo no que diz respeito à integridade, à moralidade, à honestidade e à transparência, com vistas a motivar o respeito e a confiança de seus membros associados e da sociedade em geral.

O comprometimento de todos com a ordem jurídica vigente, com as normas internas e com as condutas éticas descritas no presente Código é fundamental para que o COSEMS/GO alcance suas finalidades institucionais e objetivos profissionais de forma correta e transparente.

Importa salientar que o COSEMS/GO é reconhecido pela Lei nº 8080/90, como entidade que representa os entes municipais, no âmbito estadual, para tratar de matérias referentes à saúde, e de utilidade pública conforme declaração exarada na Lei Estadual nº 17.067 de 28 de junho de 2010. Assim, com o propósito de promover e manter a reputação do COSEMS/GO, os dirigentes e colaboradores devem orientar-se, entre outros, pelos princípios a seguir elencados.

#### **1.1. Princípio da Integridade**

O princípio da integridade baseia-se no fundamento de preservar a higidez ética do COSEMS/GO, protegendo a instituição de riscos internos e externos, sobretudo daqueles relacionados à corrupção ou qualquer ato que atente contra o patrimônio material e imaterial da instituição.

Assim, os dirigentes e colaboradores devem defender, com máximo afinco, os direitos e interesses da instituição, mas jamais colocando em risco a integridade e a reputação do COSEMS/GO.

#### **1.2. Princípio do Respeito entre as Pessoas**



Os dirigentes e colaboradores devem zelar pela manutenção de relações interpessoais colaborativas e amigáveis, internas e externas, baseadas na cordialidade, no diálogo, no respeito absoluto às diferenças e na não discriminação. Nenhum dirigente ou colaborador do COSEMS/GO deve praticar, se submeter ou compactuar com qualquer tipo de violência, preconceito, ameaça, chantagem, retaliação, assédio moral ou sexual ou qualquer outro ato contrário à ética.

### **1.3. Princípio da Transparência e Clareza de Posições**

A transparência é um elemento essencial de toda a governança corporativa do COSEMS/GO, que se traduz pelo esforço de tornar visível e compreensível aos seus membros associados, bem como, as autoridades públicas e à sociedade de modo geral as atividades e o modo de atuação da instituição.

Quanto à clareza de posições, o COSEMS/GO provê a todo público com o qual se relaciona informações confiáveis e precisas, comunicando seus posicionamentos de ordem técnica, de forma direta e objetiva.

### **1.4. Princípio da Eficiência**

A atuação do COSEMS/GO orienta-se pela busca permanente da eficiência. Sendo assim, todos os dirigentes e colaboradores devem realizar suas tarefas com qualidade, rapidez, redução de desperdícios, produtividade, proatividade, transversalidade, criatividade, capacidade analítica e orientadas para resultados que atendam a finalidade institucional.

### **1.5. Princípio do Profissionalismo**

A postura e o compromisso profissional dos dirigentes e colaboradores do COSEMS/GO são indispensáveis à manutenção de um ambiente de trabalho harmônico e motivado, baseado na colaboração, no comprometimento, no intercâmbio de ideias e na inovação.

## **2. Escopo e Abrangência**

A imagem e a reputação do COSEMS/GO são influenciadas pelas condutas adotadas por todos que atuam em seu nome, no exercício das atividades profissionais ou em decorrência dela.

Portanto, este Código aplica-se a todos os seus dirigentes (membros da diretoria executiva, vice-presidentes regionais e conselheiros fiscais) e colaboradores que compõem a secretaria executiva (escritório da entidade), agentes de apoio administrativo, estagiários, trabalhadores terceirizados e demais pessoas que lhe prestem serviços, sejam de natureza permanente,



temporária ou excepcional, ainda que sem retribuição financeira, direta ou indiretamente.

### **3. Diretrizes de Conduta**

#### **3.1 Orientações Gerais**

Todos os dirigentes e colaboradores do COSEMS/GO têm a obrigação de zelar, na sua atuação profissional, pelo cumprimento integral e pela não violação das normas relativas à legislação anticorrupção, em especial o Código Penal Brasileiro, a Lei nº 12.846, de 2013 (Lei Anticorrupção) e a Lei nº 8.429, de 1992 (Lei de Improbidade Administrativa).

Práticas de corrupção de qualquer natureza não serão aceitas nem toleradas pelo COSEMS/GO. Por isso, é proibido que qualquer de seus dirigentes ou colaboradores prometa, ofereça ou dê, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público ou a terceira pessoa a ele relacionada, com vistas à obtenção de qualquer benefício para si ou para o COSEMS/GO.

É igualmente vedado a qualquer de seus dirigentes ou colaboradores solicitar ou receber, para si ou para outros, direta ou indiretamente, vantagem indevida, ou aceitar promessa de tal vantagem, a fim de praticar ou deixar de praticar ato ilegal ou ilegítimo.

#### **3.2 Prevenção à Fraude e à Corrupção**

Fraude, para fins de aplicação deste Código de Ética, é qualquer ação ou omissão intencional, com o objetivo de lesar ou ludibriar outra pessoa, capaz de resultar em perda para a vítima e/ou vantagem indevida, patrimonial ou não, para o autor ou terceiros. Caracteriza-se também pela declaração falsa ou omissão de circunstâncias materiais com o intuito de levar ou induzir terceiros a erro.

Corrupção, para fins de aplicação deste Código, é qualquer ação, direta ou indireta, consistente em autorização, oferecimento, promessa, solicitação, aceitação, entrega ou recebimento de vantagem indevida, de natureza econômica ou não, envolvendo pessoas físicas ou jurídicas, agentes públicos ou não, com o objetivo de que se pratique ou deixe de praticar determinado ato.

O COSEMS/GO repudia toda e qualquer forma de fraude e corrupção, nos setores público e privado, e faz uso de todos os meios possíveis para prevenir referidas condutas.

#### **3.3 Proteção da Imagem e da Reputação**

O COSEMS/GO zela pela imagem e reputação que construiu ao longo dos anos, orientadas pela seriedade, ética, profissionalismo e excelência na prestação de serviços aos seus associados e à sociedade de modo geral.



Para tanto, os dirigentes e colaboradores, em ocasiões profissionais ou sociais no exercício das atividades profissionais ou em decorrência delas, deverão portar-se em consonância com os mais elevados padrões éticos, não adotando posturas ou atitudes que possam comprometer a imagem, a reputação e os interesses institucionais.

### **3.4 Relacionamento com a Imprensa**

O COSEMS/GO defende a liberdade de imprensa e reconhece o importante papel que os meios de comunicação desempenham na preservação e aperfeiçoamento do Estado Democrático de Direito.

Contudo, o COSEMS/GO produz informações sensíveis, cuja divulgação pode acarretar danos à sua imagem. Assim, a fim de resguardar tais informações e de evitar eventuais danos, os colaboradores somente poderão manter contato com a imprensa, incluindo a concessão de entrevistas, publicação de artigos escritos em decorrência das atividades desenvolvidas a serviço da instituição e encaminhamento de documentos do COSEMS/GO por qualquer outro meio, mediante prévia autorização do Presidente, ou da Diretoria Executiva, do Secretário Executivo e/ou de quem receber delegação para tanto.

### **3.5 Uso da Marca e Preservação da Identidade Visual**

O COSEMS/GO dá muita importância ao uso de sua marca e à preservação de sua identidade visual, que se encontram protegidas por leis de propriedade intelectual e por registro de sua marca no Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI).

A marca da instituição e o conhecimento produzido internamente no desenvolvimento de suas atividades são patrimônios da entidade e devem ser sempre protegidos por todos colaboradores.

A propriedade intelectual diz respeito ao direito à proteção de ideias e criação desenvolvidas internamente e/ou em parceria e inclui sua marca, patentes, direitos autorais, registro de software, dentre outros. Deve-se proteger a marca e a propriedade intelectual do mau uso, desvios ou utilização para benefícios pessoais.

### **3.6 Propriedade Intelectual e Confidencialidade**

Cabe aos dirigentes e colaboradores zelar pelo sigilo profissional consistente em: preservar e manter reserva sobre as informações e estratégias de atuação do COSEMS/GO; não dar publicidade às questões e assuntos sensíveis



de interesse institucional, salvo mediante autorização expressa do Presidente, do Secretário Executivo e/ou de quem receber delegação para tanto.

Pertencem exclusivamente ao COSEMS/GO todos os direitos relativos à produção intelectual dos dirigentes e colaboradores quando relacionado as finalidades institucionais.

É vedado aos dirigentes e colaboradores que se desvinculem do COSEMS/GO copiar, gravar, fotografar ou reproduzir, sob qualquer forma ou meio, quaisquer arquivos e/ou documentos, eletrônicos ou não, relativos as atividades desenvolvidas a serviço da instituição, sem prévia e expressa autorização do Presidente, do Secretário Executivo e/ou de quem receber delegação para tanto.

### **3.7 Uso da Rede e dos Meios Digitais**

Todos os dirigentes e colaboradores que utilizarem a rede corporativa e os meios digitais, no exercício de suas funções ou em decorrência delas, devem comunicar-se com linguagem própria e adequada.

É expressamente vedada a obtenção, o armazenamento, a utilização ou a divulgação de material que tenha conteúdo pornográfico, de exploração sexual, racista, homofóbico, sexista ou contrário à diversidade e liberdade religiosa.

O uso da rede para fins particulares é aceito, desde que não viole a legislação e as normas do COSEMS/GO, não comprometa a imagem e reputação da instituição e de seus dirigentes e colaboradores, nem prejudique as atividades de trabalho, a segurança das informações e dos recursos corporativos.

### **3.8 Prevenção a Conflito de Interesses**

A atuação do COSEMS/GO tem por escopo a prestação de serviços de forma responsável e em consonância com as finalidades institucionais e o interesse público, sempre com foco na saúde pública de qualidade.

O conflito de interesses na relação entre dirigentes, colaboradores e o COSEMS/GO ocorre quando aqueles usarem sua influência ou cometerem atos no intuito de beneficiar interesses próprios ou de terceiros, que se contraponham às posições defendidas pelo COSEMS/GO, que concorram com as atribuições desempenhadas na entidade ou qualquer outra conduta que possam lhe causar danos ou prejuízos.

### **3.9 Relacionamento com Agentes Públicos**

Entende-se por agente público o agente político, o servidor público e todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função com a Administração Pública.



É igualmente proibido que qualquer dirigente ou colaborador ofereça, prometa, autorize, entregue ou pague vantagem indevida, ou qualquer valor ao agente público ou terceira pessoa a este relacionada, com a intenção de induzir o receptor a abusar de sua posição e/ou para influenciar ilegalmente a tomada de decisões ou a aprovação, edição, alteração ou revogação de atos normativos.

### **3.10 Relacionamento com Fornecedores**

O COSEMS/GO adota práticas éticas e legais na seleção, negociação e administração de todas as suas atividades. Trata com respeito e urbanidade todos os seus fornecedores e parceiros, sem privilégios, favorecimentos ou discriminação de qualquer natureza.

São vedadas todas as contratações de fornecedores e celebrações de parcerias com quem tenha reputação duvidosa e/ou não esteja de acordo com princípios éticos compatíveis com os praticados pelo COSEMS/GO. Para tanto, serão realizadas diligências prévias de integridade nos principais fornecedores e parceiros.

Nenhum dirigente ou colaborador poderá receber quaisquer valores ou vantagens de fornecedores do COSEMS/GO.

### **3.11 Presentes, Brindes e Hospitalidade**

#### **3.11.1 Permissões**

Brindes ofertados a agentes públicos não deverão ultrapassar o valor de R\$200,00 (duzentos reais) e, somente serão permitidos, caso não possam vir a ser entendidos como forma de influenciar a decisão da autoridade pública. Ou seja, além do valor, os dirigentes e colaboradores devem estar atentos ao contexto da oferta de brindes.

#### **3.11.2 Restrições**

É vedado aos dirigentes e colaboradores do COSEMS/GO o oferecimento ou o recebimento de presentes, brindes, convites ou benefícios de qualquer espécie que violem a política própria adotada pela entidade.

Independentemente disso, em caso de dúvidas quanto ao recebimento ou oferta de presentes, orienta-se os dirigentes e colaboradores a consultarem o Agente de Integridade.

### **3.12 Doações**

O COSEMS/GO não faz doações e contribuições políticas de nenhuma forma e também não permite cessão gratuita ou remunerada de sua sede a qualquer entidade político-partidária.



O COSEMS/GO poderá realizar doações a instituições públicas, tais como secretarias de saúde, prefeituras, universidades e fundações.

### **3.13 Meio Ambiente**

O COSEMS/GO, no exercício de suas atividades, adota práticas diárias de compromisso com o meio ambiente e com o desenvolvimento sustentável.

Assim, objetivando contribuir para o desenvolvimento ecologicamente sustentável, todos os dirigentes e colaboradores devem empreender, sempre que possível, no exercício das atividades desenvolvidas a serviço da instituição, ações que reduzam os impactos ambientais e pautar suas condutas em conformidade com as normas vigentes aplicáveis à proteção ambiental.

### **3.14 Respeito à Diversidade e à Igualdade**

Todos os dirigentes e colaboradores do COSEMS/GO devem respeitar a diversidade humana e cultural nos ambientes e relações de trabalho e repudiar toda e qualquer forma de preconceito e discriminação.

Considera-se diversidade, nos ambientes e relações de trabalho, as características sociais e culturais de um conjunto de trabalhadores, reconhecendo as diferenças entre os indivíduos e tratando-os com equidade.

Considera-se preconceito tratar os indivíduos ou grupos de indivíduos segundo ideias pré-concebidas que lhes atribuem qualidades negativas.

Considera-se discriminação situações e circunstâncias que configurem distinções entre indivíduos, comprometendo a igualdade de tratamento, favorecendo a exclusão e degradando a dignidade e os direitos do indivíduo.

Quaisquer casos vivenciados ou testemunhados de preconceito ou discriminação devem ser comunicados ao Agente de Integridade.

### **3.15 Atividades Políticas**

O COSEMS/GO reconhece o direito constitucional à liberdade política. Contudo, alguns limites devem ser observados por seus dirigentes e colaboradores. O COSEMS/GO não permite a promoção ou a participação de seus dirigentes e colaboradores em atividades político-partidárias durante o exercício das suas funções institucionais ou a utilização dos recursos da instituição com essa finalidade, ou mesmo a associação da marca institucional em atividades político-partidárias.

### **3.16 Proibição ao Assédio Moral e Sexual**

Caracteriza-se como assédio moral o fato de alguém humilhar, desrespeitar ou constranger um subordinado ou colega de trabalho. Em relação ao assédio sexual, este ocorre quando alguém visa a obter vantagem ou favor sexual com promessa de tratamento



diferenciado em caso de aceitação e/ou de ameaças ou atitudes concretas de represália no caso de recusa.

O COSEMS/GO está comprometido em promover um ambiente livre de qualquer tipo de assédio e em orientar seus dirigentes e colaboradores de que maneira devem reagir a possíveis assédios externos, especialmente nos contatos com agentes públicos.

#### **4. Canal de Comunicação e Denúncia**

O dirigente ou colaborador que tiver conhecimento de violação de qualquer aspecto das leis vigentes, das normas internas da instituição ou das condutas éticas previstas neste Código, por qualquer pessoa, não pode se omitir, devendo comunicar o referido fato diretamente ao Agente de Integridade ou por meio do canal de denúncia a ser implantado e amplamente divulgado pelo COSEMS/GO, sendo-lhe assegurado o anonimato.

Não é permitida qualquer retaliação contra o dirigente ou colaborador que, de boa-fé, denuncie uma conduta ilegal ou contrária às diretrizes estabelecidas neste Código.

Além das denúncias, os dirigentes e colaboradores podem oferecer sugestões, críticas, elogios e pedidos de esclarecimentos relativos a questões éticas ou à aplicação deste Código.

#### **5. Responsabilização**

O descumprimento das disposições deste Código implicará na aplicação de medidas disciplinares, de acordo com a política específica de responsabilização a ser adotada pelo COSEMS/GO.

#### **6. Do Comitê de Ética e Conduta**

O COSEMS/GO constituirá um Comitê de Ética e Conduta composto por 3 (três) membros, escolhidos pelo Presidente, para mandatos de 2 (dois) anos, renováveis, indicações que serão ratificados pelo Conselho Deliberativo do COSEMS/GO.

Compete ao Comitê de Ética e Conduta, precipuamente, apreciar eventuais violações a este Código, estabelecer normas, procedimentos e mecanismos que objetivem prevenir ou impedir eventual conflito de interesses decidindo pela imposição das medidas disciplinares cabíveis ou pelo arquivamento do caso, podendo atuar de ofício ou a partir de provocação do Agente de Integridade.





O Comitê aprovará seu Regimento Interno, no qual estarão previstas suas competências e regras de funcionamento, assim com as atribuições do Agente de Integridade, que atuará como secretário executivo do colegiado em matéria disciplinar.

### **7. Do Agente de Integridade**

O Agente de Integridade será escolhido pelo Presidente do COSEMS/GO e exercerá mandato de 2(dois) anos, podendo ser reconduzido, de forma ininterrupta, uma única vez.

O Agente de Integridade poderá ser destituído de seu mandato por decisão da maioria do Comitê de Ética e Conduta, homologada pelo Presidente do COSEMS/GO.

Caberá precipuamente ao Agente de Integridade coordenar a execução deste Programa de Integridade do COSEMS/GO, zelar pela aplicação deste Código e das políticas de integridade que venham a ser adotadas, assim como conduzir a investigação das denúncias recebidas.

### **8. Disposições Finais**

#### **8.1 Vigência**

A partir de sua aprovação, este Código entra em vigor imediatamente, com vigência indeterminada.

#### **8.2 Alterações**

O presente Código deverá ser revisto e atualizado, no mínimo, a cada 2 (dois) anos ou quando o Comitê de Ética e Conduta entender necessário, de ofício ou por proposta do Agente de Integridade, após homologação do Presidente do COSEMS/GO.

#### **8.3 Termo de compromisso**

Todos os dirigentes e colaboradores, ao receberem este Código de Ética e Conduta, devem tomar conhecimento das suas disposições e, posteriormente, firmar Termo de Compromisso.

Ao firmar o documento, cada dirigente e colaborador se compromete a zelar pela aplicação integral das normas e princípios contidos neste Código, assim como das Políticas de Integridade adotadas pelo COSEMS/GO.

Os Termos de Compromisso, uma vez firmados, têm prazo de validade de 2 (dois) anos, devendo ser novamente firmados antes do esgotamento do prazo.



## 9. Referências Bibliográficas

BRASIL, Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Institui o Código Penal Brasileiro.

BRASIL, Lei n.º 8.429, de 2 de junho de 1992. Dispõe sobre as sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa, de que trata o §4º do Art. 37 da Constituição da República, e dá outras providências.

BRASIL, Lei n.º 12.846, 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.

CONASEMS, Conselho Nacional de Secretarias Municipais de Saúde, *Código de Ética e Conduta do Conselho Nacional de Secretarias Municipais de Saúde- CONASEMS*, Brasília, 30 de outubro de 2019.