



# **PROGRAMA DE INTEGRIDADE**

**CLINRADI**

**2023**

Controle do Documento  
Registro de Alterações

<b>Data</b>	<b>Autor</b>	<b>Versão</b>	<b>Descrição</b>
11/05/2023	SOUZA ANDRADE – SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA	1.0	<b>Programa de integridade</b>

Revisores

<b>Descrição</b>	
	<b>Diretoria Executiva</b>
	<b>Gerência de suporte</b>

## Sumário

<b>1. APRESENTAÇÃO</b> .....	3
<b>2. OBJETIVOS E METAS DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE</b> .....	3
<b>3. COMPROMETIMENTO E PATROCÍNIO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO</b> .....	4
<b>4. INSTANCIA INTERNA RESPONSÁVEL PELO PROGRAMA DE INTEGRIDADE</b> .....	5
4.1    Garantias.....	5
<b>5. SUJEITOS E RESPONSABILIDADES</b> .....	6
<b>6. ETAPAS DO PROCESSO</b> .....	6
<b>7. DILIGÊNCIAS APROPRIADAS PARA CONTRATAÇÃO DE TERCEIROS</b> .....	7
<b>8. MATRIZ DE RISCO</b> .....	8
8.1    Identificação e Análise dos Principais Riscos.....	13
8.2    Avaliação e Tratamento de Risco.....	14
<b>9. MENSURAÇÃO DE DESEMPENHO – INDICADORES</b> .....	23
9.1    Fortalecer a cultura de Integridade.....	23
9.2    Meta.....	23
9.3    Indicadores.....	23
<b>10. PREVENIR E DETECTAR FRAUDES E CORRUPÇÃO</b> .....	23
10.1    Meta.....	23
10.2    Indicadores.....	23
<b>11. GARANTIR A CONFORMIDADE COM LEIS, REGULAMENTOS E LICENÇAS</b> .....	24
11.1    Meta.....	24
11.2    Indicadores.....	24
<b>12. PROMOVER A TRANSPARÊNCIA E A COMUNICAÇÃO EFICAZ</b> .....	24
12.1    Meta.....	24
12.2    Indicadores.....	24
<b>13. PREVENIR E DETECTAR IRREGULARIDADES SOBRE ÉTICA, ABUSO E INTEGRIDADE</b> .....	24
13.1    Meta.....	24
13.2    Indicadores.....	24
<b>14. MONITORAR O DESEMPENHO DO PROGRAMA</b> .....	24
14.1    Meta.....	24
14.2    Indicadores.....	24
<b>15. AÇÕES CORRETIVAS</b> .....	32
<b>16. CONCLUSÃO</b> .....	33

## **1. APRESENTAÇÃO**

O Programa de Integridade da CLINRADI tem como objetivo principal estabelecer um conjunto de diretrizes, normas internas e ações relacionadas que são adotadas para prevenir, detectar e corrigir desvios, fraudes, irregularidades e atos prejudiciais a CLINRADI e a terceiros. O programa também visa garantir conformidade com as leis brasileiras, que abordam o combate à corrupção, fraudes e lavagem de dinheiro.

Além disso, o programa explica como as ações relacionadas à integridade estão incorporadas aos normativos da CLINRADI e são implementadas no dia a dia da clínica.

As medidas e diretrizes descritas no programa, alinhadas com a missão e visão da CLINRADI, devem servir como referência para todos os membros dos órgãos públicos, ocupantes de cargos de confiança, colaboradores da CLINRADI, colaboradores de empresas contratadas, etc.

Essas diretrizes devem ser seguidas de forma ética, íntegra e transparente para alcançar os objetivos da CLINRADI.

Para melhor entendimento do nosso Programa, a seguir encontram-se listadas dimensões que suportam as ações para uma implementação efetiva do Programa de Integridade da CLINRADI.

## **2. OBJETIVOS E METAS DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE**

O Programa de Integridade da CLINRADI desempenha um papel fundamental na promoção da ética, transparência e conformidade nas organizações. Por meio da definição de metas claras e da utilização de indicadores eficazes, é possível avaliar a efetividade desse programa e monitorar o seu desempenho ao longo do tempo.

Uma das metas do Programa de Integridade da CLINRADI é fortalecer a cultura de integridade dentro da organização. Isso envolve a promoção de uma cultura organizacional baseada em valores éticos e transparência. Os indicadores utilizados para medir o progresso nessa meta incluem o número de sugestões ou feedback recebidos dos funcionários em relação à ética, manual de conduta e Programa de Integridade, bem como a taxa de participação em treinamentos de ética e integridade.

Outro objetivo importante do programa é prevenir e detectar fraudes e corrupção. Para alcançar essa meta, são implementados controles efetivos que visam prevenir, detectar e responder a casos de fraude e corrupção. Os indicadores utilizados nesse contexto avaliam a taxa de resolução dos casos de fraude ou corrupção e o número de violações identificadas, além das ações corretivas adotadas.

Além disso, o Programa de Integridade visa garantir a conformidade com leis e regulamentos aplicáveis. Para isso, são estabelecidos mecanismos de monitoramento e controle que permitem identificar eventuais violações e adotar as ações corretivas necessárias. Os indicadores utilizados nesse contexto acompanham o número de violações identificadas e as ações corretivas tomadas em relação às leis e regulamentos.

A promoção da transparência e da comunicação eficaz também é um objetivo do Programa de Integridade. Para alcançá-lo, são estabelecidos canais de comunicação abertos e transparentes, nos quais os colaboradores podem compartilhar informações relacionadas à integridade. Os indicadores utilizados nessa meta incluem o número de treinamentos e sessões de conscientização realizados sobre o Programa de Integridade, a taxa de participação dos funcionários em programas de comunicação e

treinamento, e o número de sugestões ou feedback recebidos dos colaboradores em relação ao programa.

Um aspecto crucial do programa é a prevenção e detecção de irregularidades relacionadas à ética e integridade. O programa visa implementar controles efetivos para identificar e responder a casos de violações éticas, como assédio e comportamento antiético. Os indicadores utilizados para monitorar essa meta são a taxa de utilização do canal de denúncias recebidas e respondidas, bem como a taxa de denúncias e resolução de casos de assédio.

Por fim, o programa tem como objetivo monitorar o seu próprio desempenho e realizar melhorias contínuas. Para isso, são realizadas avaliações de risco e revisões de conformidade, que permitem identificar possíveis falhas ou áreas de melhoria. Os indicadores utilizados nessa meta acompanham os resultados dessas avaliações, o número de revisões e atualizações feitas no programa, e a taxa de implementação das recomendações de auditoria ou revisão.

Em resumo, o Programa de Integridade é uma ferramenta essencial para promover a ética, a transparência e a conformidade nas organizações. Através do estabelecimento de metas claras e da utilização de indicadores adequados, é possível avaliar a efetividade desse programa e garantir a sua constante melhoria.

### **3. COMPROMETIMENTO E PATROCÍNIO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO - CONSELHEIROS, PRESIDENTE E DIRETORES**

A alta administração da CLINRADI reconhece plenamente a importância dos valores, políticas, normas e diretrizes que compõem o Programa de Integridade, bem como a necessidade de seu total respaldo para que esse tema vá muito além de meras normas e procedimentos.

O Programa deve ocupar um lugar central nas reuniões dos colegiados, com implicações práticas em todos os níveis hierárquicos da CLINRADI a fim de construir um ambiente onde a integridade seja valorizada e todos os colaboradores e terceiros adotem condutas éticas e cumpram rigorosamente as medidas de integridade.

O comprometimento da alta administração da CLINRADI com o Programa vai além do mero reconhecimento.

Existe uma postura de intolerância em relação a quaisquer atos que possam prejudicar a integridade da CLINRADI, e medidas adequadas serão adotadas em todos os níveis hierárquicos para investigar e responsabilizar aqueles que estiverem envolvidos em irregularidades.

Assim sendo, o Programa conta com o pleno apoio da alta administração da CLINRADI, tanto internamente quanto externamente. Isso é evidenciado, entre outras ações, pela participação ativa e apoio na implementação do Programa, pela adoção de uma postura ética exemplar por parte de todos os colaboradores e terceiros, pela aprovação das políticas e normas relacionadas ao Programa, e pela garantia de recursos financeiros, materiais e humanos necessários para a gestão efetiva do Programa.

Em suma, a alta administração da CLINRADI está firmemente comprometida em promover uma cultura de integridade e em garantir que o Programa de Integridade seja efetivamente implementado e seguido em todos os aspectos da Fundação.

#### 4. INSTÂNCIA INTERNA RESPONSÁVEL PELO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Para assegurar a independência do Processo de Prevenção à Corrupção, que engloba o Programa de Integridade, a sua gestão é centralizada na Diretoria Executiva, que possui vínculo direto com o Conselho Deliberativo da CLINRADI.

A Diretoria Executiva desempenha diversas funções fundamentais voltadas ao programa de integridade, tais como:

- a) Propor a política específica de Prevenção e Combate à Corrupção, a ser submetida à aprovação do Conselho Deliberativo;
- b) Gerir os processos relativos à prevenção e combate à corrupção e demais procedimentos de integridade.

O Programa de Integridade da CLINRADI é composto por diversos processos que envolvem a atuação de diferentes áreas da clínica. Por isso, foi criado o **Comitê interno do Programa de Integridade**, composto pela **Coordenação de Relacionamento, Diretoria Administrativa, Gerência de Suporte e Diretoria Executiva**.

##### 4.1 Garantias

- a) **Autonomia e independência:** Os responsáveis pela instância interna devem ter autonomia para exercer suas funções de forma independente, sem interferências indevidas ou pressões externas.
- b) **Acesso a recursos e informações:** Eles devem ter acesso aos recursos necessários, como ferramentas, tecnologias e informações relevantes para desempenhar suas atribuições de maneira eficaz.
- c) **Confidencialidade e proteção de dados:** As informações sensíveis e confidenciais relacionadas ao programa de integridade devem ser tratadas com a devida confidencialidade, garantindo a proteção adequada contra acesso não autorizado ou divulgação indevida.
- d) **Proteção contra retaliação:** Os responsáveis pela instância interna devem ser protegidos contra qualquer forma de retaliação ou represália decorrente do cumprimento de suas funções, encorajando assim a divulgação de informações relevantes e denúncias de irregularidades.
- e) **Recursos para capacitação e desenvolvimento:** Eles devem ter acesso a programas de capacitação e desenvolvimento profissional para atualização de conhecimentos e habilidades necessárias para desempenhar suas funções de forma eficaz.
- f) **Comunicação transparente:** Devem ser fornecidos mecanismos de comunicação claros e transparentes entre os responsáveis pela instância interna e a alta direção da clínica, permitindo o compartilhamento de informações relevantes e a prestação de contas de suas atividades.
- g) **Suporte e cooperação da alta direção:** A alta direção da clínica deve demonstrar comprometimento e apoio contínuo às atividades da instância interna, fornecendo orientação, recursos e promovendo uma cultura organizacional de integridade.

## 5. SUJEITOS E RESPONSABILIDADES

Cada sujeito dentro da organização tem responsabilidades no programa de integridade, ética e prevenção de fraudes. Em caso de ocorrência ou mera suspeita de uma conduta inadequada, deve-se comunicar imediatamente o fato à equipe responsável.

- a) **Notificador:** pessoa ou sistema encarregado de notificar qualquer conduta inadequada ou suspeita de fraude.
- b) **Acionador(es):** responsável pelo recebimento das notificações e pela realização do tratamento inicial (triagem) da conduta inadequada.
- c) **Equipe de integridade e ética:** grupo de colaboradores com conhecimentos, habilidades e treinamento para lidar com diferentes tipos de condutas inadequadas.
- d) **Responsável pelo Processo ou Negócio:** Coordenador(a) do setor identificado na estrutura organizacional, com capacidade de propor soluções de resposta a serem avaliadas pela equipe de integridade e ética.
- e) **Diretoria executiva:** principal instância decisória em relação ao programa de integridade, ética e prevenção de fraudes. As decisões e medidas adotadas pela equipe de integridade e ética devem ser aprovadas pela diretoria executiva.

Este Plano de Resposta a Incidentes está estruturado em várias etapas-chave para garantir a efetividade do programa de integridade, ética e prevenção de fraudes.

## 6. ETAPAS DO PROCESSO

### a) Identificação:

A identificação de qualquer conduta inadequada ou suspeita de fraude é fundamental para uma resposta adequada. É importante contar com mecanismos de detecção, como canais de denúncia. Também é necessário promover a conscientização e capacitação dos colaboradores para que possam identificar e relatar práticas contrárias à ética e potenciais fraudes.

### b) Preparação:

Uma resposta eficaz a uma conduta inadequada ou fraude requer prontidão e ação decisiva. É essencial que as práticas de emergência sejam estabelecidas e exercitadas, e os tempos de resposta sejam medidos. Isso permite desenvolver uma metodologia que estimule a agilidade e a precisão na resposta, minimizando o impacto das irregularidades e os danos causados pela falta de integridade e ética.

### c) Contenção:

Após a identificação de uma conduta inadequada ou fraude, é importante contê-la e, se necessário, isolá-la para evitar que se espalhe e cause maiores danos à organização. Isso pode envolver a suspensão de privilégios de acesso, interrupção de processos suspeitos, bloqueio de contas ou outros mecanismos de controle. É fundamental agir rapidamente para minimizar os prejuízos e preservar a integridade dos processos.

### d) Investigação:

Uma vez contida a conduta inadequada ou fraude, é necessário conduzir uma investigação interna detalhada para compreender a extensão do problema, identificar os responsáveis e obter evidências para sustentar as medidas disciplinares ou legais apropriadas. Isso pode envolver a coleta de informações, análise de dados, entrevistas e colaboração com especialistas externos, quando necessário.

**e) Ação corretiva:**

Com base nos resultados da investigação, é importante tomar medidas corretivas para remediar as consequências da conduta inadequada ou fraude. Isso pode incluir ações disciplinares, reforço de políticas e procedimentos, aprimoramento de controles internos, revisão de processos e implementação de medidas preventivas para evitar recorrências futuras.

**f) Aprendizado e aprimoramento:**

Esta etapa visa atualizar o programa de integridade e ética com base nas ações realizadas para lidar com o incidente. A equipe deve realizar uma análise detalhada do caso, identificar lições aprendidas e propor melhorias no programa de integridade e prevenção de fraudes. O objetivo é fortalecer continuamente as medidas de controle e promover uma cultura ética e íntegra dentro da organização.

**g) Documentação do Incidente:**

O incidente deve ser documentado de forma detalhada, incluindo todas as ações implementadas nas etapas anteriores, bem como as lições aprendidas com o caso. Essa documentação é valiosa para a avaliação de futuros incidentes, aprimoramento do programa de integridade e ética e cumprimento de obrigações legais ou regulatórias.

**h) Comunicações:**

A ocorrência de uma conduta inadequada ou fraude que possa acarretar risco ou dano relevante à organização deve ser comunicada às partes interessadas apropriadas, como a alta administração, o conselho de administração, órgãos reguladores ou autoridades competentes. A comunicação transparente e oportuna é essencial para mitigar os impactos e preservar a reputação da organização.

## **7. DILIGÊNCIAS APROPRIADAS PARA CONTRATAÇÃO DE TERCEIROS**

Além de normativos específicos – como o Manual de Conduta Profissional e Ética que visa regulamentar e garantir princípios de condutas éticas, moralidade, integridade, legalidade, transparência, entre outros,

A CLINRADI inclui na minuta de contratação de bens e serviços as seguintes diretrizes e obrigações, previstas em cláusulas específicas:

- a) Comprometimento de não pagar, oferecer, autorizar e/ou prometer - direta ou indiretamente qualquer quantia, bens de valor ou vantagem indevida a qualquer co laborador da CLINRADI, ou a qualquer outra pessoa, sabendo ou tendo razões para acreditar que toda ou qualquer parte da quantia, bens de valor, mimos ou vantagem indevida serão oferecidos, dados ou prometidos com a finalidade de obter ou manter um tratamento favorável indevido para os negócios da CLINRADI, em violação às leis que versam sobre crimes e práticas de corrupção, em especial a Lei nº 12.846, de primeiro de agosto de 2013, Lei Estadual nº 8.866, de 07 de julho de 2021 e Decreto Estadual nº 41.008, de 06 de outubro de 2021;
- b) Cumprimento de todas as disposições contidas no Manual de Conduta e Ética da CLINRADI, disponível para consulta no site <<http://www.clinradi.com.br>>, bem como de todas as normas, políticas, regulamentos e procedimentos em vigor na CLINRADI;
- c) Comprometimento de informar à CLINRADI acerca da existência de denúncia de corrupção contra si ou um de seus empregados e, os procedimentos que adotará para apurar a situação, sob pena de aplicação das penalidades previstas em lei e no contrato e, ainda, possibilidade de rescisão nos termos definidos no contrato, a exclusivo critério da CLINRADI;



- d) Indicação de que o mero descumprimento por parte da contratada de quaisquer normas anticorrupção aplicáveis ou do Manual de Conduta e Ética da CLINRADI poderá ensejar a rescisão contratual, que culminará, automaticamente, no direito de retenção de pagamentos e suspensão do cumprimento de outras obrigações da CLINRADI, bem como na obrigação da contratada de indenizar a CLINRADI por perdas e danos.

## 8. MATRIZ DE RISCO

### INTRODUÇÃO

O Programa de Integridade da CLINRADI permite ações contínuas de planejamento, organização e controle dos recursos relacionados aos riscos que possam comprometer a efetividade do programa, a execução de suas atividades e a gestão dos processos.

A Matriz de Gerenciamento de Riscos no âmbito do Programa de Integridade conta a identificação e a análise dos principais riscos, compreendendo a natureza dos mesmos e determinando o nível de risco, que é a combinação do impacto e da probabilidade de ocorrência que possam comprometer a efetividade do programa e o alcance dos resultados pretendidos.

Para cada risco identificado, são definidos: a probabilidade de ocorrência dos eventos, os possíveis danos e impactos caso o risco se concretize, as ações preventivas e de contingência para lidar com o risco, a definição dos responsáveis por essas ações, bem como o registro e o acompanhamento das ações de tratamento dos riscos.

Como exemplo, parâmetros escalares podem ser utilizados para representar os níveis de probabilidade e impacto que, após a multiplicação, resultarão nos níveis de risco. Esses níveis de risco direcionarão as ações relacionadas à gestão do Programa de Integridade durante as diferentes etapas, como o planejamento, a implementação de medidas preventivas e a monitorização contínua.

Classificação	Valor
Baixo	1 a 3
Médio	4 a 6
Alto	8 a 12
Extremo	15 a 25

Tabela 1: Escala de classificação de probabilidade e impacto.

A tabela a seguir apresenta a Matriz Probabilidade x Impacto, instrumento de apoio para a definição dos critérios de classificação do nível de risco.

Abaixo da tabela, seguem preceitos pré-definidos pela Instância Interna do Programa de Integridade, com descrição e criticidade, e para nortear e servir como base pra as avaliações de risco.

Nível de Impacto	Muito Alto	5	10	15	20	25
	Alto	4	8	12	16	20
	Médio	3	6	9	12	15
	Baixo	2	4	6	8	10
	Muito Baixo	1	2	3	4	5
		Raro	Pouco Provável	Provável	Muito Provável	Praticamente Certo
		Probabilidade			Resultado:	

Baixo

Médio

Alto

Extremo

Figura 1: Matriz Impacto x Probabilidade

Impacto	
Criticidade	Descrição
Muito Baixo	<p>A violação ao programa de integridade, ética ou fraude tem um impacto mínimo na organização. Não há danos significativos à reputação, conformidade regulatória ou confiança dos parceiros. As consequências são insignificantes e facilmente contornáveis, sem afetar substancialmente a eficácia do programa.</p> <p>Ex:  <b>Um funcionário comete um pequeno erro de registro em uma atividade relacionada ao programa de integridade, mas é rapidamente identificado e corrigido. Não há consequências significativas para a organização, e a confiança das empresas parceiras não é afetada.</b></p>
Baixo	<p>A violação ao programa de integridade, ética ou fraude tem um impacto baixo na organização. Pode haver algumas interrupções operacionais ou dificuldades menores, mas a reputação, conformidade regulatória e confiança dos terceiros são mantidas em grande parte. A violação exige medidas corretivas e de mitigação, mas não</p>

Probabilidade	
Criticidade	Descrição
Rara	<p>A probabilidade de ocorrência de uma violação ao programa de integridade, ética ou fraude é extremamente baixa. São eventos altamente improváveis, considerando a implementação efetiva do programa, a cultura ética sólida e a adoção de controles de prevenção e detecção robustos.</p> <p>Ex:  <b>Considerando a cultura ética sólida e a implementação efetiva do programa de integridade, não houve nenhum incidente de violação ética ou fraude nos últimos cinco anos. Os controles e medidas preventivas estão funcionando de maneira eficaz.</b></p>
Pouco Provável	<p>A probabilidade de ocorrência de uma violação ao programa de integridade, ética ou fraude é baixa, mas existe uma possibilidade remota. Apesar de não ter ocorrido nenhum incidente nos últimos cinco anos, a organização entende que existe necessidade de realizar mais implementações.</p> <p>Ex:</p>

	<p>compromete seriamente a eficácia do programa.</p> <p>Ex: Um colaborador da clínica é observado em uma situação em que utiliza o computador de um colega sem permissão para acessar informações confidenciais de pacientes. Essa ação é uma violação do código de conduta da clínica e compromete a privacidade dos pacientes.</p> <p>No entanto, a violação é rapidamente detectada por outros colaboradores ou sistemas de monitoramento interno da clínica. As informações são prontamente protegidas e a situação é reportada ao departamento de compliance.</p> <p>A clínica realiza uma investigação interna e toma medidas corretivas imediatas, incluindo a conscientização do colaborador sobre a importância da proteção dos dados e a implementação de medidas adicionais de segurança da informação.</p> <p>Apesar da violação, o impacto é considerado baixo porque a clínica conseguiu evitar qualquer divulgação ou uso indevido das informações dos pacientes.</p> <p>A reputação da clínica não é significativamente afetada, pois a ação é tratada rapidamente, demonstrando uma resposta adequada e diligente por parte da organização. A confiança dos pacientes e stakeholders é mantida, já que a clínica demonstra comprometimento com a proteção dos dados e a aplicação de medidas para evitar violações semelhantes no futuro.</p>		<p>Uma empresa que identificou falhas pontuais em seus controles internos durante uma revisão periódica, embora não tenha havido incidentes no passado, está implementando medidas adicionais para fortalecer seus controles e mitigar os riscos identificados.</p>
<p>Médio</p>	<p>A violação ao programa de integridade, ética ou fraude tem um impacto moderado na organização. Pode resultar em interrupções significativas nas operações, danos à reputação,</p>	<p>Provável</p>	<p>A probabilidade de ocorrência de uma violação ao programa de integridade, ética ou fraude é moderada. Apesar de não ter ocorrido nenhum incidente nos últimos cinco anos, a organização</p>

	<p>conformidade regulatória comprometida e perda de confiança dos terceiros. São necessárias ações corretivas e medidas de mitigação substanciais para restaurar a integridade e a eficácia do programa.</p> <p>Ex: <b>Um Coordenador de nível é descoberto participando de práticas de suborno em um contrato. A organização sofre uma interrupção significativa nas operações, e sua reputação é abalada, resultando em uma perda de confiança dos terceiros. São necessárias medidas corretivas intensivas, incluindo demissão do Coordenador, revisão dos processos de contratação e treinamento adicional em ética para os funcionários.</b></p>	<p>identificou fatores internos e externos que podem aumentar o risco de violações. São necessárias ações preventivas e medidas de detecção adicionais para reduzir a probabilidade de ocorrência.</p> <p>Ex: <b>Uma clínica médica possui um programa de integridade e compliance regulatório bem estabelecido, com políticas e procedimentos para garantir a conformidade com as licenças necessárias e os requisitos contratuais. Nos últimos cinco anos, a clínica não teve nenhum incidente relevante em relação a esses aspectos.</b></p> <p>No entanto, durante uma revisão de risco, a clínica identificou alguns desafios que podem aumentar a probabilidade de violações ocorrerem. Por exemplo, a clínica lida com diversas licenças, como a licença sanitária e a autorização de funcionamento, que possuem prazos de validade definidos. Além disso, a clínica mantém contratos com fornecedores, prestadores de serviços e convênios, que requerem renovações periódicas.</p> <p>Devido ao volume de licenças e contratos que precisam ser monitorados, existe o risco de algum prazo ser esquecido ou negligenciado, o que poderia levar a uma violação do compliance regulatório.</p> <p>Embora não tenham ocorrido incidentes nos últimos cinco anos, a clínica reconhece que os riscos associados a este cenário existem e, portanto, considera a probabilidade de ocorrência como moderada.</p>
--	---	--

Alto	<p>A violação ao programa de integridade, ética ou fraude tem um impacto significativo na organização. Pode levar a graves violações legais e regulatórias, danos substanciais à reputação, perda significativa de confiança dos terceiros e consequências financeiras e legais sérias. A recuperação requer esforços consideráveis para restabelecer a conformidade, a integridade e a eficácia do programa.</p> <p>Ex:  <b>Uma investigação interna revela um esquema generalizado de fraude financeira envolvendo vários funcionários-chave da organização. A reputação é severamente prejudicada, a conformidade regulatória é comprometida, e a organização enfrenta ações legais e perdas financeiras significativas. É necessário um esforço considerável para reestabelecer a conformidade, recuperar a confiança dos terceiros e fortalecer o programa de integridade.</b></p>	Muito Provável	<p>A probabilidade de ocorrência de uma violação ao programa de integridade, ética ou fraude é alta, com uma forte possibilidade de que ela ocorra. A organização tem histórico de incidentes ou identificou fatores de risco significativos que aumentam a probabilidade de violações. Medidas imediatas são necessárias para fortalecer os controles e reduzir o risco.</p> <p>Ex:  <b>Uma empresa que sofreu incidentes de fraude interna no passado, mesmo que tenham sido tratados, reconhece a necessidade de intensificar os controles de auditoria interna, revisar as políticas de segregação de funções e implementar medidas adicionais para prevenir futuras violações.</b></p>
Muito Alto	<p>A violação ao programa de integridade, ética ou fraude tem um impacto extremamente grave na organização. Pode resultar em perda total de conformidade regulatória, danos irreversíveis à reputação, litígios prolongados, sanções financeiras substanciais e até mesmo o colapso da organização. As consequências são de longo prazo (superior a 06 (seis) meses e podem ter efeitos devastadores.</p> <p>Ex:  <b>Sócios e membros da Alta Direção são pegos em um escândalo de corrupção que ganha ampla cobertura da mídia. A organização enfrenta um colapso financeiro, múltiplas ações judiciais, sanções governamentais e uma perda irreversível de reputação. É improvável que a organização se</b></p>	Praticamente certo	<p>A probabilidade de ocorrência de uma violação ao programa de integridade, ética ou fraude é extremamente alta, com uma grande chance de que ela ocorra. A organização tem um histórico recente de incidentes graves, não conseguiu implementar medidas efetivas de controle ou enfrenta riscos excepcionalmente altos. Medidas imediatas e abrangentes são necessárias para proteger a organização.</p> <p>Ex:  <b>Uma empresa que passou por escândalos de corrupção e foi objeto de investigações regulatórias nos últimos anos. Apesar dos esforços para remediar as questões, a organização enfrenta desafios significativos para restaurar a confiança dos terceiros e deve implementar medidas rigorosas de controle e conformidade para evitar novas violações.</b></p>

	recupere totalmente, levando à sua dissolução.		
--	--	--	--

### 8.1 Identificação e Análise dos Principais Riscos

A tabela a seguir apresenta uma síntese dos riscos identificados e classificados no âmbito da CLINRADI.

<b>Id</b>	<b>Risco</b>	<b>Relacionado ao(à):<sup>1</sup></b>	<b>P<sup>2</sup></b>	<b>I<sup>3</sup></b>	<b>Nível de Risco(P x I)<sup>4</sup></b>
R01	Fraude em serviços médicos.	Financeiro	1	4	4
R02	Conflito de interesses.	Colaboradores e Alta direção	2	4	8
R03	Compliance Regulatório – Conformidade com leis e regulamentos.	Administrativo	3	4	12
R04	Ética e conduta profissional.	Alta direção; Colaboradores e terceiros prestadores de serviço	2	3	6
R05	Comupção e subomo.	Alta direção; Colaboradores e terceiros prestadores de serviço	1	4	4
R06	Práticas de contratação e recrutamento de colaboradores.	Gestão de pessoas	1	2	2
R07	Violações de privacidade de dados.	Alta direção; Colaboradores e terceiros prestadores de serviço	1	4	4
R08	Contratação de prestadores de serviço.	Alta direção; Colaboradores e terceiro s prestadores de serviço	2	4	8

R09	Colaboradores e membros da alta direção condenados civilmente, administrativamente ou criminalmente por praticar atos de corrupção, suborno ou lavagem de dinheiro, bem como por prejuízo ao erário.	Alta direção; Colaboradores e terceiros prestadores de serviço	1	4	4
-----	--	---	---	---	---

Legenda: P – Probabilidade; I – Impacto.

<sup>1</sup> A qual natureza o risco está associado: Integridade.

<sup>2</sup> Probabilidade: chance de algo acontecer, não importando se definida, medida ou determinada objetiva ou subjetivamente, qualitativa ou quantitativamente, ou se descrita utilizando-se termos gerais ou matemáticos (ISO/IEC 31000:2009, item 2.19).

<sup>3</sup> Impacto: resultado de um evento que afeta os objetivos (ISO/IEC 31000:2009, item 2.18).

<sup>4</sup> Nível de Risco: magnitude de um risco ou combinação de riscos, expressa em termos da combinação das consequências e de suas probabilidades (ISO/IEC 31000:2009, item 2.23 e IN SGD/ME nº 1, de 2019, art. 2º, inciso XIII)

## 8.2 Avaliação e Tratamento de Risco

O quadro abaixo descreve a identificação, análise e avaliação de riscos, incluindo a **probabilidade, impacto, nível de risco e possíveis danos**, realizados no quadro acima. É uma ferramenta para entender e gerenciar os riscos associados a uma situação ou projeto, fornecendo uma visão clara dos riscos envolvidos e permitindo decisões informadas sobre o gerenciamento de riscos.

<b>Risco 01</b>	<b>Risco:</b>	<b>Fraude em serviços médicos.</b>
	<b>Análise:</b>	Em razão da Atividade exercida pela empresa, existem riscos relacionados à cobrança inadequada de serviços médicos, práticas de faturamento enganosas, documentação inadequada, procedimentos médicos desnecessários, entre outros, que podem resultar em fraude contra seguradoras de saúde, órgãos reguladores ou pacientes.
	<b>Avaliação:</b>	A Alta direção e os colaboradores receberam treinamento de capacitação sobre o Manual de Conduta e Ética da <b>CLINRADI</b> , bem como sobre o Programa de Integridade. Os contratos firmados possuem cláusula sobre integridade e Ética, com previsão de penalidades em razão de descumprimento. A capacitação englobou a aplicação de teste para fixação do conteúdo e registro de participação. Além disso, o Manual de Conduta Profissional e Ética da <b>CLINRADI</b> rechaça todos os atos que afrontem a ética, como atos fraudulentos, indicando que em caso de descumprimento serão aplicadas penalidades.  Em razão disso, bem como porque não há registro de atos de fraude na clínica, a <b>probabilidade</b> de ocorrer tal evento é <b>rara</b> .  Caso este tipo de evento ocorra, o <b>impacto</b> é considerado como <b>alto</b> , visto que poderá trazer prejuízo tanto para clínica, quanto para seguradoras de saúde, órgãos reguladores, pacientes ou terceiros envolvidos.
	<b>Probabilidade:</b>	Rara
	<b>Impacto:</b>	alto
<b>Nível do risco:</b>	Médio	

	<b>Dano 1:</b>	Cobrança inadequada de serviços médicos	
	<b>Dano 2:</b>	Práticas de faturamento enganosas	
	<b>Dano 3:</b>	Procedimentos médicos desnecessários.	
	<b>Dano 4:</b>	Documentação inadequada	
	<b>Tratamento:</b>	Mitigar.	
	<b>Id</b>	<b>Ação Preventiva</b>	<b>Responsável</b>
	1	Expandir a divulgação do Manual de Conduta e Ética (inserção no site e compartilhamento interno); recolher assinaturas dos destinatários.	Diretoria Executiva / Gerência de Suporte
	2	Providenciar o treinamento dos colaboradores sobre o Manual de Conduta e Ética, bem como sobre o programa de integridade.	Diretoria Executiva
	3	Documento publicado sobre o organograma do setor financeiro, faturamento e contabilidade.	Diretoria Executiva
	<b>Id</b>	<b>Ação de Contingência</b>	<b>Responsável</b>
	1	Inserção de cláusula contratual sobre integridade e ética em todos os contratos vigentes, com a menção sobre as penalidades quanto ao descumprimento.	Jurídico

<b>Risco 02</b>	<b>Risco:</b>	<b>Conflito de interesses.</b>
	<b>Análise:</b>	<p>A alta direção, profissionais de saúde e funcionários da clínica podem enfrentar situações em que seus interesses pessoais entram em conflito com os interesses da clínica ou dos pacientes. Isso pode incluir receber presentes ou benefícios de fornecedores, indicar pacientes para serviços externos em troca de comissões, entre outros.</p> <p>Além disso, a clínica pode ter relacionamentos financeiros com fornecedores, laboratórios, clínicas, empresas farmacêuticas ou hospitais que podem criar conflitos de interesse. Isso pode incluir incentivos financeiros para prescrição de medicamentos específicos, recomendação de serviços ou produtos que não sejam necessários, entre outros.</p>
	<b>Avaliação:</b>	<p>A Alta Direção e os colaboradores receberam treinamento de capacitação sobre o Manual de Conduta Profissional e Ética da <b>CLINRADI</b>, bem como sobre o Programa de Integridade. Os contratos firmados possuem cláusula sobre integridade e Ética, com previsão de penalidades em razão de descumprimento. A capacitação englobou a aplicação de teste para fixação do conteúdo e registro de participação. Além disso, o Manual de Conduta e Ética da CLINRADI rechaça todos os atos que afrontem a ética, como atos fraudulentos, indicando que em caso de descumprimento serão aplicadas penalidades.</p> <p>Em razão disso, bem como porque não há registro de atos de fraude na clínica, mas em razão da quantidade de colaboradores e sócios, a <b>probabilidade</b> de ocorrer tal evento é considerada como <b>pouco provável</b>.</p> <p>Caso este tipo de evento ocorra, o <b>impacto</b> é considerado como <b>alto</b>, visto que poderá haver prejuízo tanto para clínica, quanto para seguradoras de saúde,</p>



		órgãos reguladores, pacientes ou terceiros envolvidos.	
	<b>Probabilidade:</b>	Pouco Provável	
	<b>Impacto:</b>	Alto	
	<b>Nível do Risco:</b>	Alto	
	<b>Dano 1:</b>	Receber presentes ou benefícios de fornecedores, indicar pacientes para serviços externos ou vice versa, em troca de comissões, entre outros que violem a conduta profissional e a ética.	
	<b>Dano 2:</b>	Relacionamentos financeiros com fornecedores, laboratórios, clínicas, empresas farmacêuticas ou hospitais.	
	<b>Tratamento:</b>	Mitigar.	
	<b>Id</b>	<b>Ação Preventiva</b>	<b>Responsável</b>
	1	Expandir a divulgação do Manual de Conduta e Ética (inserção no site e compartilhamento interno); recolher assinaturas dos destinatários.	Diretoria Executiva / Gerência de Suporte
	2	Melhoria contínua com cronograma de treinamentos para os colaboradores sobre o Manual de Conduta e Ética, bem como sobre o programa de integridade.	Diretoria Executiva
	<b>Id</b>	<b>Ação de Contingência</b>	<b>Responsável</b>
	1	Aprovação imediata do regulamento interno.	Conselho Deliberativo

<b>Risco 03</b>	<b>Risco:</b>	<b>Compliance Regulatório - Conformidade com leis e regulamentos.</b>
	<b>Análise:</b>	A clínica deve cumprir uma série de regulamentações e leis aplicáveis, como leis de privacidade de dados, regulações de saúde, leis trabalhistas e de segurança ocupacional. A falta de conformidade pode resultar em sanções legais, multas, perda de licenças, credenciamentos ou desastres.
	<b>Avaliação:</b>	<p>A Alta direção e os colaboradores receberam treinamento sobre o Manual de Conduta e Ética da CLINRADI, bem como sobre o Programa de Integridade. Os contratos firmados possuem cláusula sobre integridade e Ética, com previsão de penalidades em razão de descumprimento. englobou a aplicação de teste para fixação do conteúdo e lista com assinatura de participação. Além disso, o Manual de Conduta e Ética da CLINRADI rechaça todos os atos que afrontem a ética, como atos fraudulentos, indicando que em caso de descumprimento serão aplicadas penalidades.</p> <p>Existem poucas licenças, porém é necessário que os controles sejam monitorados de forma sistêmica, podendo ser realizado através de alarmes.</p> <p>Em razão disso, bem como porque não há registro de acontecimento na clínica, a probabilidade de ocorrer tal evento é média (provável).</p> <p>Caso este tipo de evento ocorra, o impacto é considerado como <b>alto</b>, visto que poderá haver a aplicação de sanções bem como prejuízo a reputação da empresa.</p>

	<b>Probabilidade:</b>	Provável	
	<b>Impacto:</b>	Alto	
	<b>Nível do risco:</b>	Alto	
	<b>Dano 1:</b>	Sanções, multas ou interrupção das operações devido a problemas de compliance	
	<b>Dano 2:</b>	Prazo ser esquecido ou negligenciado	
	<b>Dano 3:</b>	Perda de credibilidade e confiança	
	<b>Dano 4:</b>	Danos à imagem e à marca	
	<b>Tratamento:</b>	Mitigar.	
	<b>Id</b>	<b>Ação Preventiva</b>	<b>Responsável</b>
	1	Expandir a divulgação do Manual de Conduta e Ética (inserção no site e compartilhamento interno); recolher assinaturas dos destinatários.	Diretoria Executiva / Gerência de Suporte
	2	Providenciar capacitação dos colaboradores sobre o Manual de Conduta e Ética, bem como sobre o programa de integridade.	Diretoria Executiva
	3	Definição documentada sobre o organograma do setor financeiro, faturamento e contabilidade.	Diretoria Executiva
	<b>Id</b>	<b>Ação de Contingência</b>	<b>Responsável</b>
	1	Implementação do sistema de alerta automatizado.	Gerência de Suporte
<b>Risco 04</b>	<b>Risco:</b>	<b>Ética e Conduta Profissional.</b>	
	<b>Análise:</b>	Risco de ocorrência de comportamentos inadequados no ambiente de trabalho, como assédio moral, sexual ou discriminação. Os danos podem incluir um ambiente de trabalho tóxico, baixa produtividade, altos índices de rotatividade e litígios trabalhistas. A ação de contingência seria a implementação de políticas rigorosas de combate ao assédio e discriminação, treinamentos periódicos sobre o tema e canais efetivos de denúncia.	
	<b>Avaliação:</b>	<p>Não há registros de ocorrência de infração ética e conduta profissional na clínica. Na avaliação foi considerado notificação interna e processos judiciais. Não há registro interno nem processo judicial em face da CLINRADI. Por isso, a probabilidade de acontecimento é considerada como <b>rara</b>.</p> <p>Caso ocorra infração ética e profissional, como assédio moral ou sexual e discriminação, dentre outros. O impacto é considerado <b>alto</b>, visto que poderá haver a aplicação de processos e condenações judiciais, bem como prejuízo a reputação da empresa.</p>	
	<b>Probabilidade:</b>	Rara	
	<b>Impacto:</b>	Alto	
	<b>Nível do risco:</b>	Médio	
	<b>Dano 1:</b>	Baixa Produtividade	
	<b>Dano 2:</b>	Altos Índices de Rotatividade	
	<b>Dano 3:</b>	Litígios Trabalhistas, cíveis e criminais.	
<b>Dano 4:</b>	Ambiente de Trabalho Tóxico		

	<b>Tratamento:</b>	Mitigar.	
	<b>Id</b>	<b>Ação Preventiva</b>	<b>Responsável</b>
	1	Expandir a divulgação do Manual de Conduta e Ética (inserção no site e compartilhamento interno); recolher assinaturas dos destinatários.	Diretoria Executiva / Gerência de Suporte
	2	Providenciar capacitação dos colaboradores sobre o Manual de Conduta e Ética, bem como sobre o programa de integridade.	Diretoria Executiva
	<b>Id</b>	<b>Ação de Contingência</b>	<b>Responsável</b>
	1	Inserção de cláusula contratual sobre integridade e ética em todos os contratos, com a menção sobre as penalidades quanto ao descumprimento.	Jurídico
	2	Monitorar as denúncias recebidas através de canal de denúncias.	Instancia Interna do Programa de Integridade

<b>Risco 05</b>	<b>Risco:</b>	<b>Corrupção e suborno.</b>	
	<b>Análise:</b>	<p>A alta direção, profissionais de saúde e funcionários da clínica podem enfrentar situações em que seus interesses pessoais entram em conflito com os interesses da clínica ou dos pacientes. Isso pode incluir receber presentes ou benefícios de fornecedores, indicar pacientes para serviços externos em troca de comissões, entre outros.</p> <p>Além disso, a clínica pode ter relacionamentos financeiros com fornecedores, laboratórios, clínicas, empresas farmacêuticas ou hospitais que podem criar conflitos de interesse. Isso pode incluir incentivos financeiros para prescrição de medicamentos específicos, recomendação de serviços ou produtos que não sejam necessários, entre outros.</p>	
	<b>Avaliação:</b>	<p>Não há registros de ocorrência de corrupção e suborno na clínica. Na avaliação foi considerado comportamento, notificação interna e processos judiciais. Não há registro interno nem processo judicial em face da CLINRADI. Por isso, a probabilidade de acontecimento é considerada como <b>rara</b>.</p> <p>Caso ocorra este evento, o impacto será considerado <b>alto</b>, visto que poderá haver o ajuizamento de processos e condenações judiciais, bem como prejuízo a reputação da empresa.</p>	
	<b>Probabilidade:</b>	Rara	
	<b>Impacto:</b>	alto	
	<b>Nível do risco:</b>	Médio	
	<b>Dano 1:</b>	Deterioração da reputação e imagem da clínica	
	<b>Dano 2:</b>	Perda de confiança dos pacientes, colaboradores e terceiros.	
	<b>Dano 3:</b>	Prejuízos financeiros decorrentes de pagamentos indevidos.	
	<b>Dano 4:</b>	Possibilidade de exclusão de programas de convênios e contratos governamentais.	
	<b>Tratamento:</b>	Mitigar.	
	<b>Id</b>	<b>Ação Preventiva</b>	<b>Responsável</b>

	1	Expandir a divulgação do Manual de Conduta e Ética (inserção no site e compartilhamento interno); recolher assinaturas dos destinatários.	Diretoria Executiva / Gerência de Suporte
	2	Providenciar capacitação dos colaboradores sobre o Manual de Conduta e Ética, bem como sobre o programa de integridade.	Diretoria Executiva
	3	Definição documentada sobre o organograma do setor financeiro, faturamento e contabilidade.	Diretoria Executiva
	<b>Id</b>	<b>Ação de Contingência</b>	<b>Responsável</b>
	1	Inserção de cláusula contratual sobre integridade e ética em todos os contratos vigentes, com a menção sobre as penalidades quanto ao descumprimento.	Jurídico
	2	Monitorar as denúncias recebidas através de canal de denúncias	Instancia Interna

<b>Risco 06</b>	<b>Risco:</b>	<b>Práticas de contratação e recrutamento de colaboradores.</b>	
	<b>Probabilidade:</b>	Rara	
	<b>Impacto:</b>	Baixo	
	<b>Nível do risco:</b>	Baixo	
	<b>Dano 1:</b>	Contratação de candidatos não qualificados	
	<b>Dano 2:</b>	Falta de diversidade e inclusão	
	<b>Dano 3:</b>	Violação das leis trabalhistas.	
	<b>Dano 4:</b>	Alta rotatividade	
	<b>Tratamento:</b>	Mitigar.	
	<b>Id</b>	<b>Ação Preventiva</b>	<b>Responsável</b>
	1	Expandir a divulgação do Manual de Conduta e Ética (inserção no site e compartilhamento interno); recolher assinaturas dos destinatários.	Diretoria Executiva / Gerência de Suporte
	2	Providenciar capacitação dos colaboradores sobre o Manual de Conduta e Ética, bem como sobre o programa de integridade.	Diretoria Executiva
3	Definição documentada sobre o organograma do setor financeiro, faturamento e contabilidade.	Diretoria Executiva	
<b>Id</b>	<b>Ação de Contingência</b>	<b>Responsável</b>	
1	Inserção de cláusula contratual sobre integridade e ética em todos os contratos vigentes, com a menção sobre as penalidades quanto ao descumprimento.	Jurídico	

<b>Risco 07</b>	<b>Risco:</b>	<b>Violações de privacidade de dados.</b>
	<b>Análise:</b>	A clínica realiza tratamento de dados pessoais e uma grande quantidade de dados pessoais sensíveis.

	<b>Avaliação:</b>	<p>Os colaboradores da CLINRADI receberam treinamento sobre proteção e privacidade e proteção de dados. Além disso, a Clínica implementou boas práticas de proteção e privacidade de dados em seu ambiente físico e virtual(site e canais de comunicação), como políticas e avisos de privacidade – inclusa no Manual de Conduta Profissional e Ética, bem como documentos que garantem o exercício regular do direito do titular do dado, colaboradores, clientes e terceiros, como o termo de consentimento, aviso de privacidade no site, etc.</p> <p>Não há registros de ocorrência de vazamento ou incidente na clínica. Na avaliação foi considerado comportamento, notificação interna e processos judiciais. Não há registro interno de denúncias, nem processo judicial em face da CLINRADI. Por isso, a probabilidade de acontecimento é considerada como <b>rara</b>.</p> <p>Caso ocorra este evento, o impacto será considerado <b>alto</b>, visto que poderá haver o ajuizamento de processos e condenações judiciais, bem como prejuízo a reputação da empresa.</p>	
	<b>Probabilidade:</b>	Rara	
	<b>Impacto:</b>	alto	
	<b>Nível do risco:</b>	Médio	
	<b>Dano 1:</b>	Vazamento de informações pessoais	
	<b>Dano 2:</b>	Sanções e penalidades legais	
	<b>Dano 3:</b>	Danos ao titular do dado pessoal.	
	<b>Dano 4:</b>	Danos à reputação da organização	
	<b>Tratamento:</b>	Mitigar.	
	<b>Id</b>	<b>Ação Preventiva</b>	<b>Responsável</b>
	1	Expandir a divulgação do Manual de Conduta e Ética (inserção no site e compartilhamento interno); recolher assinaturas dos destinatários.	Diretoria Executiva / Gerência de Suporte
	2	Providenciar capacitação dos colaboradores sobre o Manual de Conduta e Ética, bem como sobre o programa de integridade.	Diretoria Executiva
	3	Definição documentada sobre o organograma do setor financeiro, faturamento e contabilidade.	Diretoria Executiva
	<b>Id</b>	<b>Ação de Contingência</b>	<b>Responsável</b>
	1	Inserção de cláusula contratual sobre integridade, ética e proteção de dados em todos os contratos vigentes, com a menção sobre as penalidades quanto ao descumprimento.	Jurídico

<b>Risco 08</b>	<b>Risco:</b>	<b>Contratação de prestadores de serviço.</b>
	<b>Análise:</b>	Possíveis danos e impactos decorrentes de práticas inadequadas ou negligentes na seleção e contratação desses profissionais.

<b>Avaliação:</b>	<p>Existem riscos relacionados à contratação de prestadores de serviço. Verifica-se que a empresa está implementando ajustes contratuais com as empresas para inclusão de cláusulas sobre integridade e ética. Além disso, verifica-se que foi implementado procedimento de diligência prévia para as novas contratações e diligência para os contratos que estão em vigor, de acordo com as diretrizes estabelecidas pela Controladoria-Geral da União, nos sistemas CGU-PJ, CEIS, CNEP e CEPIM.</p> <p>Não há registros de contratação de empresas que praticaram atos de corrupção. Na avaliação foi considerada as certidões negativas nos sistemas CGU-PJ, CEIS, CNEP e CEPIM e o cronograma de implementação de aditivo contratual nos contratos em vigor. o comportamento.</p> <p>Não há registro interno nem processo judicial em face da CLINRADI. Por isso, porém, mesmo sem registro desses atos, em razão de estar realizando o aditivo em todos os contratos e criando mecanismos para controle, a probabilidade de acontecimento será considerada como <b>pouco provável</b>.</p> <p>Caso ocorra este evento, o impacto será considerado <b>alto</b>, visto que poderá haver o ajuizamento de processos e condenações judiciais, bem como prejuízo a reputação da empresa danos aos pacientes.</p>	
<b>Probabilidade:</b>	Pouco provável	
<b>Impacto:</b>	Alto	
<b>Nível do risco:</b>	Alto	
<b>Dano 1:</b>	Baixa qualidade dos serviços	
<b>Dano 2:</b>	Riscos à segurança dos pacientes	
<b>Dano 3:</b>	Prejuízos financeiros	
<b>Dano 4:</b>	Danos à reputação da clínica	
<b>Tratamento:</b>	Mitigar.	
<b>Id</b>	<b>Ação Preventiva</b>	<b>Responsável</b>
1	Expandir a divulgação do Manual de Conduta e Ética (inserção no site e compartilhamento interno); recolher assinaturas dos destinatários.	Diretoria Executiva / Gerência de Suporte
2	Providenciar capacitação dos colaboradores sobre o Manual de Conduta e Ética, bem como sobre o programa de integridade.	Diretoria Executiva
3	Definição documentada sobre o organograma do setor financeiro, faturamento e contabilidade.	Diretoria Executiva
<b>Id</b>	<b>Ação de Contingência</b>	<b>Responsável</b>
1	Inserção de cláusula contratual sobre integridade, ética e proteção de dados em todos os contratos vigentes, com a menção sobre as penalidades quanto ao descumprimento.	Jurídico

<b>Risco 09</b>	<b>Risco:</b>	<b>Colaboradores e membros da alta direção condenados civilmente, administrativamente ou criminalmente por praticar atos de corrupção, suborno ou lavagem de dinheiro, bem como por prejuízo ao erário em contratos ou licitações públicas.</b>	
	<b>Análise:</b>	A alta direção, profissionais de saúde e funcionários da clínica podem enfrentar situações em que seus interesses pessoais entram em conflito com os interesses da clínica ou dos pacientes. Isso pode incluir receber presentes ou benefícios de fornecedores, indicar pacientes para serviços externos em troca de comissões, entre outros.  Além disso, a clínica pode ter relacionamentos financeiros com Entes Públicos.	
	<b>Avaliação:</b>	Não há registros de ocorrência de condenação dos colaboradores ou membros da alta direção na clínica. Na avaliação foi considerado comportamento, notificações, processos judiciais, e quantidade de contratos firmados com a Administração Pública. Não há registro interno nem processo judicial ou administrativo em face da CLINRADI. Por isso, a probabilidade de acontecimento é considerada como <b>rara</b> .  Caso ocorra este evento, o impacto será considerado <b>alto</b> , visto que poderá haver o ajuizamento de processos e condenações judiciais, bem como prejuízo a reputação da empresa.	
	<b>Probabilidade:</b>	Rara	
	<b>Impacto:</b>	alto	
	<b>Nível do risco:</b>	Médio	
	<b>Dano 1:</b>	Deterioração da reputação e imagem da clínica	
	<b>Dano 2:</b>	Perda de confiança dos pacientes, colaboradores e terceiros.	
	<b>Dano 3:</b>	Prejuízos financeiros decorrentes de pagamentos indevidos.	
	<b>Dano 4:</b>	Impedimento de firmar contratos com a Administração Pública.	
	<b>Tratamento:</b>	Mitigar.	
	<b>Id</b>	<b>Ação Preventiva</b>	<b>Responsável</b>
	1	Expandir a divulgação do Manual de Conduta e Ética (inserção no site e compartilhamento interno); recolher assinaturas dos destinatários.	Diretoria Executiva / Gerência de Suporte
	2	Providenciar capacitação dos colaboradores sobre o Manual de Conduta e Ética, bem como sobre o programa de integridade.	Diretoria Executiva
3	Definição documentada sobre o organograma do setor financeiro, faturamento e contabilidade.	Diretoria Executiva	
<b>Id</b>	<b>Ação de Contingência</b>	<b>Responsável</b>	
1	Inserção de cláusula contratual sobre integridade e ética em todos os contratos vigentes, com a menção sobre as penalidades quanto ao descumprimento.	Jurídico	
2	Monitorar as denúncias recebidas através de canal de denúncias	Instancia Interna	



## **9. MENSURAÇÃO DE DESEMPENHO – INDICADORES.**

A mensuração de desempenho dos indicadores do Programa de Integridade da CLINRADI é um elemento essencial para avaliar a efetividade das ações implementadas e garantir a melhoria contínua do programa. Por meio da análise criteriosa dos dados coletados, podemos obter resultados valiosos sobre o progresso alcançado e identificar áreas que necessitam de atenção especial.

A coleta de dados confiáveis e precisos é o primeiro passo para uma mensuração de desempenho eficaz. É importante estabelecer um sistema robusto de registro e monitoramento, que permita a coleta regular e consistente das informações relevantes.

Uma vez que os dados tenham sido coletados, são realizadas análises periódicas para interpretar os resultados e compará-los com as metas estabelecidas.

Essa comparação nos permite avaliar se os indicadores estão atingindo os níveis desejados e se as ações implementadas estão produzindo os efeitos esperados. Caso sejam identificadas lacunas entre os resultados e as metas, é importante investigar as causas subjacentes e desenvolver planos de ação para corrigir eventuais desvios.

A interpretação dos dados deve ser feita de forma abrangente, levando em consideração o contexto da clínica e as particularidades do Programa de Integridade. É importante analisar os indicadores de maneira integrada, identificando possíveis conexões e impactos entre eles. Por exemplo, a análise dos indicadores relacionados à participação dos colaboradores nos treinamentos, pode fornecer resultados sobre a efetividade das medidas na prevenção de fraudes e violações éticas.

Além disso, os resultados da mensuração de desempenho devem ser comunicados de maneira clara e transparente. Relatórios periódicos, comunicações internas e outras formas de divulgação podem ser utilizados para compartilhar os resultados com as partes interessadas relevantes. Essa transparência promove a prestação de contas e o engajamento das partes interessadas, incentivando a colaboração na busca por melhorias contínuas.

### **9.1 Fortalecer a cultura de integridade**

**9.2 Meta** Promover uma cultura organizacional baseada em valores éticos e transparência.

### **9.3 indicadores.**

- a) Taxa de participação em treinamentos de ética e integridade.

## **10. Prevenir e Detectar Fraudes e Corrupção**

**10.1.1 Meta:** Implementar controles efetivos para prevenir, detectar e responder a casos de fraude e corrupção.

### **10.1.2 Indicadores**

- a) Taxa de resolução dos casos de fraude ou corrupção.
- b) Número de violações identificadas e ações corretivas tomadas.

## **11. Garantir a Conformidade com Leis, Regulamentos e licenças**

**11.1.1 Meta:** Assegurar que a organização esteja em conformidade com as leis e regulamentos



aplicáveis.

#### 11.1.2 Indicadores

- a) Número de violações identificadas e ações corretivas tomadas – Leis e regulamentos.

### 12. Promover a Transparência e a comunicação Eficaz

**12.1.1 Meta:** Estabelecer canais de comunicação abertos e transparentes para promover a troca de informações sobre integridade.

#### 12.1.2 Indicadores

- a) Número de sugestões ou feedback recebidos dos funcionários em relação ao Programa de Integridade.

### 13. Prevenir e Detectar Irregularidades Sobre Ética, Abusos e Integridade

**13.1.1 Meta** Implementar controles efetivos para prevenir, detectar e responder a casos de violações a ética e integridade.

#### 13.1.2 Indicadores

- a) Taxa de utilização do canal de denúncias recebidas e respondidas.  
b) Taxa de denúncias e resolução de casos de assédio.

### 14. Monitorar o Desempenho do Programa

**14.1.1 Meta:** Avaliar regularmente a eficácia do Programa de Integridade e realizar melhorias contínuas.

#### 14.1.2 Indicadores

- a) Resultados de avaliações de risco e revisões de conformidade.

*Nota:*

<sup>1</sup>A marcação em azul indica tanto o percentual quanto a nota do indicador analisado. Essa abordagem visa fornecer uma representação visual clara e concisa do desempenho do indicador, destacando a informação mais relevante.

Não existem denúncias no canal de denuncia da CLINRADI, em razão disso, alguns indicadores ainda não podem ser medidos.

<sup>2</sup>A efetividade do Programa de Integridade será avaliada com base na seguinte escala de notas:

Percentual	Nota
>= 100,0%	1.00 (Excelente) <sup>1</sup>
>= 80,0%	0.75 (Bom)
>= 60,0%	0.50 (Regular)
>= 40,0%	0.25 (Baixo)
< 40,0%	0.00 (Insatisfatório)

Indicador	1 Taxa de participação em treinamentos				Inscrição/lista	Percentual	Nota
	Periodicidade de	Semestral	Forma de Mensuração	Sistêmico			
Local	CLINRADI						
$T = \left( \frac{\text{Número de colaboradores elegíveis que participaram dos treinamentos sobre ética e integridade}}{\text{Número Total de colaboradores elegíveis para participar dos treinamentos}} \right) \times 100\%$						>= 100,0%	1.00
						>= 80,0%	0.75
						>= 60,0%	0.50
						>= 40,0%	0.25

	< 40,0%	0.00
<b>Objetivo do Indicador</b>		
Avaliar a adesão dos colaboradores, terceiros e membros da alta direção aos treinamentos de ética e integridade, refletindo o engajamento com o Programa de Integridade.		
<b>Descrição do Cálculo do Indicador</b>		
<p>NUMERADOR: Número de funcionários que participaram dos treinamentos de ética e integridade.</p> <p>DENOMINADOR: Número total de funcionários elegíveis para participar dos treinamentos.</p>		
<b>Detalhamento Operacional:</b>		
<p>Registrar a participação dos funcionários em cada treinamento de ética e integridade.</p> <p>Calcular a taxa de participação dividindo o número de participantes pelo número total de funcionários elegíveis.</p>		
<b>Exceções:</b>		
-		

Indicador	<b>2 Taxa de resolução dos casos de fraude ou corrupção</b>					
Periodicidade	Mensal	Forma de Mensuração	Manual	Fonte de Dados	Denúncias Recebidas	
Local	CLINRADI				Percentual	Nota
$T = \left( \frac{\text{Número de casos de fraude ou corrupção resolvidos}}{\text{Número Total de casos de fraude ou corrupção reportados}} \right) \times 100\%$					<b>&gt;= 100,0%</b>	<b>1.00</b>
					>= 80,0%	0.75
					>= 60,0%	0.50
					>= 40,0%	0.25
					< 40,0%	0.00

<b>Objetivo do Indicador</b>
Avaliar a eficácia da investigação e resolução de casos de fraude ou corrupção, demonstrando a capacidade de resposta do programa de integridade.
<b>Descrição do Cálculo do Indicador</b>
<p>NUMERADOR: Número de casos de fraude ou corrupção resolvidos.</p> <p>DENOMINADOR: Número total de casos de fraude ou corrupção reportados.</p>
<b>Detalhamento Operacional:</b>
<p>Registrar todos os casos de fraude ou corrupção reportados e acompanhar o status de resolução de cada caso. Calcular a taxa de resolução dividindo o número de casos resolvidos pelo número total de casos reportados.</p>
<b>Exceções:</b>
-

<b>Indicador</b>	<b>3 Número de violações identificadas E ações corretivas tomadas</b>					
<b>Periodicidade</b>	Semestral	<b>Forma de Mensuração</b>	Manual	<b>Fonte de Dados</b>	Registro interno, Investigações internas, Feedbacks recebidos, dentre outros	
<b>Local</b>	CLINRADI				<b>Percentual</b>	<b>Nota</b>
$N = \left( \frac{\text{Número de violações identificadas e ações corretivas tomadas}}{\text{Número Total de violações identificadas.}} \right) \times 100\%$					>= 100,0%	<b>1.00</b>
					>= 80,0%	0.75
					>= 60,0%	0.50
					>= 40,0%	0.25
					< 40,0%	0.00
<b>Objetivo do Indicador</b>						

Avaliar a efetividade das medidas corretivas adotadas em resposta às violações identificadas.

**Descrição do Cálculo do Indicador**

NUMERADOR: Número de violações identificadas e ações corretivas tomadas.

DENOMINADOR: Número Total de violações identificadas.

**Detalhamento Operacional:**

Registrar todas as violações identificadas e documentar as ações corretivas tomadas em resposta a cada violação.

Calcular o percentual de ações corretivas dividindo o número de violações com ações corretivas pelo número total de violações identificadas.

**Exceções:**

- Não se aplicam

Indicador	4 Número de sugestões ou feedback Recebidos dos colaboradores em relação a ética, manual de conduta e Programa de integridade.					
Periodicidade	Mensal	Forma de Mensuração	Sistêmico	Fonte de Dados	Registros Internos	
Local	CLINRADI				Performance   Nota	
<i>Número de sugestões ou feedback recebidos dos funcionários em relação ao Programa de Integridade.</i>					<b>&gt;= 100,0%</b>	<b>1.00</b>
					>= 80,0%	0.75
					>= 60,0%	0.50
					>= 40,0%	0.25
					< 40,0%	0.00
<b>Objetivo do Indicador</b>						

Avaliar a efetividade na gestão de sugestões e feedback, garantindo que sejam adequadamente recebidos, avaliados e utilizados para promover melhorias na clínica.

**Descrição do Cálculo do Indicador**

Calcula a taxa de denúncias com resposta (sejam resolvidas ou não) e denúncias resolvidas como uma porcentagem das denúncias recebidas.

NUMERADOR 1: Número de sugestões ou feedback recebidos dos funcionários em relação a ética, manual de conduta e Programa de Integridade.

DENOMINADOR: N/A (não há denominador nesse caso).

**Detalhamento Operacional:**

Manter um canal de comunicação aberto para que os funcionários possam apresentar sugestões, comentários ou feedback em relação ao Programa de Integridade. Registrar e analisar essas contribuições para identificar áreas de melhoria e implementar mudanças necessárias.

**Exceções:**

- Não há denominador nesse caso.

Indicador	5 Taxa de utilização do canal de denúncias recebidas e respondidas.					
Periodicidade	Mensal	Forma de Mensuração	Manual	Fonte de Dados	Denúncias recebidas	
Local	CLINRADI				Percentual	Nota
$T = \left( \frac{\text{Número de casos de fraude ou corrupção resolvidos}}{\text{Número Total de casos de fraude ou corrupção reportados}} \right) \times 100\%$					>= 100,0%	1.00
					>= 80,0%	0.75
					>= 60,0%	0.50
					>= 40,0%	0.25
					< 40,0%	0.00
Objetivo do Indicador						

Avaliar a efetividade na resposta e resolução das denúncias recebidas, fornecendo uma visão abrangente do status de tratamento das denúncias.

**Descrição do Cálculo do Indicador**

Calcula a taxa de denúncias com resposta (sejam resolvidas ou não) e denúncias resolvidas como uma porcentagem das denúncias recebidas.

NUMERADOR 1: Número de denúncias que receberam resposta, mas ainda não foram resolvidas.

NUMERADOR 2: Número de denúncia resolvidas (finalizadas).

DENOMINADOR: Número total de denúncias recebidas.

**Detalhamento Operacional:**

Registrar todas as denúncias recebidas e documentar as ações tomadas em resposta a cada denúncia. Acompanhar o status de resposta e resolução de cada denúncia e calcular a taxa de resposta e resolução dividindo a soma do número de denúncias com resposta e não resolvidas e o número de denúncias resolvidas pelo número total de denúncias recebidas.

**Exceções:**

- Não se aplicam

Indicador	<b>6 Taxa de denúncias e resolução de casos de assédio.</b>					
Periodicidade	Mensal	Forma de Mensuração	Manual	Fonte de Dados	Inscrição/lista	
Local	CLINRADI				Percentual	Nota
$T = \left( \frac{\text{Número de casos de denúncias de assédio resolvidas no período}}{\text{Número Total de denúncias de assédio recebidas no período}} \right) \times 100\%$					>= 100,0%	1.00
					>= 80,0%	0.75
					>= 60,0%	0.50
					>= 40,0%	0.25
					< 40,0%	0.00
Objetivo do Indicador						

Avaliar a efetividade do Programa de Integridade no combate e resolução de casos de assédio, visando garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos os colaboradores.

**Descrição do Cálculo do Indicador**

Calcula a taxa de denúncias com resposta (sejam resolvidas ou não) e denúncias resolvidas como uma porcentagem das denúncias recebidas.

NUMERADOR: Número de denúncias de assédio resolvidas no período.

DENOMINADOR: Número total de denúncias de assédio recebidas no período.

**Detalhamento Operacional:**

Coleta de dados: Registrar todas as denúncias de assédio recebidas, incluindo a data de recebimento e a natureza da denúncia.

Resolução de casos: Acompanhar e documentar o processo de investigação e resolução de cada denúncia de assédio, incluindo ações tomadas, prazos e responsáveis.

**Exceções:**

- Não se aplicam

Indicador	7 Avaliação de risco e revisão de conformidade.					
Periodicidade	Semestral	Forma de Mensuração	Manual	Fonte de Dados	Registros Internos Investigações Denúncias	
Local	CLINRADI				Percentual	Nota
$A = \left( \frac{\text{Número total de avaliações de risco e revisões de conformidade em conformidade}}{\text{Número Total de de denúncias de avaliação de riscos de risco e revisões de conformidade realizadas}} \right) \times 100\%$					<b>&gt;= 100,0%</b>	<b>1.00</b>
					>= 80,0%	0.75
					>= 60,0%	0.50
					>= 40,0%	0.25
					< 40,0%	0.00
<b>Objetivo do Indicador</b>						

Avaliar a efetividade do Programa de Integridade na identificação e mitigação de riscos e no cumprimento das normas e regulamentos aplicáveis.

**Descrição do Cálculo do Indicador**

NUMERADOR: Número de avaliações de risco e revisões de conformidade em conformidade.

DENOMINADOR: Número total de avaliações de risco e revisões de conformidade realizadas

**Detalhamento Operacional:**

Coleta de dados: Registrar o número de avaliações de risco e revisões de conformidade concluídas durante o período determinado.

**Exceções:**

- Não se aplicam

A CLINRADI se compromete a monitorar de perto esses indicadores, analisar os resultados obtidos e tomar ações corretivas necessárias para melhorar a efetividade do Programa de Integridade.

**15. AÇÕES CORRETIVAS:**

<p>Revisão do Manual de Conduta e Ética:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estabelecimento dos princípios éticos e as normas de conduta para todos os funcionários.</li> <li>• Garantir que o Manual de Conduta e Ética seja amplamente comunicado e compreendido por todos os funcionários.</li> </ul>	<p>Diretoria Executiva</p>	<p>05/04/2023 Imediato <b>Implantado</b></p>
<p>Treinamento e Conscientização:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolvimento de um programa de treinamento em ética e conformidade</li> </ul>	<p>Instancia Interna</p>	<p>07/06/2023 <b>Implantado</b></p>



<p>para todos os funcionários, abordando os principais pontos do Manual de Conduta e Ética e Programa de Integridade.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar treinamentos periódicos para garantir a atualização contínua dos funcionários.</li> </ul>		<p>Fixação de avisos de conscientização da integridade e ética.  <b>20/07/2023</b>  <b>(sede da CLINRADI)</b></p> <p>Próximos Treinamentos:</p> <p><b>20/10/2023 (virtual ou presencial)</b></p> <p><b>08/12/2023 (virtual ou presencial)</b></p>
<p>Canal de denúncias exclusivo para o programa de integridade.</p>	<p>Instancia Interna</p>	<p>05/06/2023  <a href="#">Implantado</a></p>
<p>Inclusão de informações no site, como as licitações que participa, organograma da empresa, Manual de Conduta Profissional e Ética e Mensagem da Alta Direção.</p>	<p>Gerência de Suporte</p>	<p>13/06/2023  <a href="#">Implantado</a></p>
<p>Realização de Diligência Prévia para contratação de empresas, e para empresas já contratadas, de acordo com as diretrizes estabelecidas pela Controladoria-Geral da União, nos sistemas CGU-PJ, CEIS, CNEP e CEPIM.</p>	<p>Instancia Interna</p>	<p>09/06/2023  <a href="#">Implantado</a></p>
<p>Inclusão de cláusula contratual sobre Integridade nos contratos vigentes.</p>	<p>Jurídico</p>	<p>05/06/2023  <a href="#">Implantado</a></p>
<p>transparência sobre as licitações das quais participa e os contratos administrativos que celebra, indicando obrigatoriamente onde os dados podem ser acessados. Inclusão no Site.</p>	<p>Instancia Interna</p>	<p>13/06/2023  <a href="#">Implantado</a></p>
<p>Monitorar licenças, contratos, denúncias, desempenho do programa de integridade através de sistema</p>	<p>Instancia Interna</p>	<p>29/09/2023  <a href="#">Implantado</a></p> <p>Melhoria:  Monitorar de forma sistêmica.  <b>Prazo:</b>  29/09/2023</p>
<p>Sugestões ou feedback Recebidos dos colaboradores em relação a ética, manual de conduta e Programa</p>	<p>Instancia interna</p>	<p>05/06/2023  <a href="#">Implantado</a></p>

## 16. CONCLUSÃO

A implementação de um Programa de Integridade é uma iniciativa de extrema importância para promover uma cultura organizacional ética e transparente, prevenir fraudes e corrupção, garantir a conformidade com leis e regulamentos, promover a comunicação eficaz e monitorar o desempenho do programa.

Ao longo deste documento, foram apresentadas metas a serem alcançadas e indicadores utilizados para aferir a efetividade do Programa de Integridade. Esses indicadores, juntamente com as ações corretivas implementadas, proporcionam uma visão abrangente do desempenho e da conformidade do programa, permitindo identificar pontos de melhoria e tomar medidas proativas para mitigar riscos.

Destaca-se a importância de fortalecer a cultura de integridade, engajando os colaboradores por meio de treinamentos, comunicação eficaz e canal de denúncias efetivo. Além disso, a prevenção e detecção de irregularidades, a conformidade com leis e regulamentos, e a transparência nas práticas organizacionais são elementos-chave para garantir a integridade em todas as atividades da clínica.

A mensuração do desempenho por meio dos indicadores estabelecidos permite uma análise objetiva e contínua do Programa de Integridade, identificando áreas de atenção e possibilitando a implementação de ações corretivas necessárias. É fundamental que a clínica esteja comprometida em monitorar regularmente o programa, revisar suas políticas e procedimentos, e realizar avaliações de risco para garantir a sua eficácia e realizar melhorias contínuas.

Por fim, é crucial ressaltar que a implementação de um Programa de Integridade não se trata apenas de cumprir requisitos legais, mas de estabelecer uma cultura ética e de integridade que permeie toda a organização. É um compromisso com a transparência, a honestidade e a responsabilidade, que fortalece a reputação da clínica e contribui para o seu sucesso sustentável.

Nossa clínica se compromete a manter e aprimorar constantemente o Programa de Integridade, garantindo a adoção das melhores práticas e o cumprimento dos mais altos padrões éticos. Estamos comprometidos em criar um ambiente seguro, íntegro e confiável para nossos colaboradores, pacientes e parceiros.

Juntos, construiremos uma clínica baseada na integridade, na ética e no respeito, reforçando assim o compromisso de proporcionar um atendimento de excelência, com qualidade e confiança.

Aracaju, 14 de junho de 2023.

---

***Diretor Executivo – Clinradi S/S Ltda.***

---

***Diretor Presidente – Clinradi S/S Ltda.***