COMPLIANCE

MANUAL DE ÉTICA E CONDUTA DA MISSÃO SAL DA TERRA

Missão Sal da Terra

SUMÁRIO

03 **Palavra do CEO**

05 **INTRODUÇÃO**
05 1. Objetivo
06 2. Missão
06 3. Visão
06 4. Princípios e Valores
06 5. O que é ética
06 6. Destinatários
06 7. Governança corporativa
07 8. Sustentabilidade, meio ambiente e fins sociais

11 **POLÍTICAS E PRÁTICAS**
11 1. Política de comunicação
12 2. Política de Talentos Humanos
12 3. Política de privacidade e tratamento de dados – LGPD
12 4. Due diligence
13 5. Política de medidas administrativas
13 6. Bioética
14 7. Canais de denúncia e ouvidorias

17 **CRITÉRIOS DE CONDUTA**
18 · No local de trabalho
19 · Com os colegas
19 · Com os superiores
20 · Com os subordinados
20 · Com fornecedores, terceiros e parceiros
21 · Com o meio ambiente
21 · Com agentes públicos
21 · Com a mídia e a imprensa
22 · Vínculos familiares e relacionamentos íntimos
22 · Presentes e brindes
22 · Com a sociedade

23 **COMITÊ DE COMPLIANCE**
23 · Quem são
24 · Quais atribuições

25 **CONCLUSÃO**

PALAVRA DO CEO

Desde a fundação da Missão Sal da Terra, há 40 anos atrás, quando 12 jovens começaram a buscar formas de materializar o amor de Jesus para o próximo, que até então era pregado e cantado, havia algo que os movia: era a convicção dos princípios e valores cristãos em cada ação.

Fazendo uma retrospectiva de tudo que passamos desde o início das nossas atividades, percebemos o quão importante é termos um ambiente institucional com a gestão pautada nesses princípios e valores.

Damos um passo importantíssimo com a publicação deste manual, pois de forma prática estamos materializando também tudo aquilo que entendemos ser importante e inegociável para a organização.

Contamos com seu apoio e comprometimento para que durante a sua jornada conosco, suas ações sejam embasadas nas orientações contidas neste manual, de forma que possamos manter um ambiente saudável, transparente e acima de tudo, que os clientes internos e externos possam ser abençoados através do seu trabalho.

Que Deus nos abençoe.

Arthur Guilherme Rocha Pereira
Superintendente MSDT

COMPLIANCE

INTRODUÇÃO

A Missão Sal da Terra existe há 40 anos, quando iniciou seu trabalho na área social e, posteriormente, na educação. Com o passar dos anos, também passou a desenvolver atividades na área da saúde, incialmente em Uberlândia e depois também em Araguari. Desde seu início, os valores atrelados às nossas atividades são nítidos aos olhos de quem vê nosso trabalho: AMIZADE, COMPROMISSO, EQUIDADE, ÉTICA, FIDELIDADE, INTEGRIDADE E VERDADE.

Assim, também esperamos que os que chegaram depois e juntaram-se à nossa missão de cuidar de pessoas e transformar vidas, levem consigo nossos valores, uma cultura de boa conduta e ética. Cientes da importância do nosso trabalho desenvolvido nas áreas da saúde, educação e social, buscamos a integridade e conformidade organizacional por meio do Programa de *Compliance*, autor do corrente Manual aqui apresentado.

1. Objetivo:

A Missão Sal da Terra completa 40 anos em 2021, desde seu surgimento. De lá até aqui, foi um longo caminho e uma estrutura construída e solidificada em cima de princípios e valores imprescindíveis para a organização chegar no ponto em que chegou. O objetivo deste manual é consolidar o que a Missão Sal da Terra considera irrenunciável no que tange as atividades que realiza, através de cada colaborador em cada unidade na qual a entidade é gestora.

Este manual objetiva dar suporte para cada um que relaciona com a Missão Sal da Terra, e também para cada pessoa que é afetada por ela, em todos seus projetos e suas atividades, consequentemente, em toda a sociedade, visando a assertividade dessa relação e mantendo uma boa postura.

Através deste documento, a Missão firma o compromisso da realização de um serviço de

qualidade, sustentável, que respeita a dignidade da pessoa humana e o meio ambiente. Conheça agora o que Missão Sal da Terra tem de mais importante: a ética e a moral em todas as suas atividades!

2. Missão

Glorificar a Deus no exercício das nossas atividades, servindo o próximo com excelência e humanização.

3. Visão

Utilizar o nosso know-how em empreendimentos além do terceiro setor.

4. Valores

5. O que é ética

A ética é um ramo da filosofia. Vem da palavra grega *ethiké* e quer dizer costume, no caso, um bom costume. Em suma, podemos dizer que é a ciência da moral.

A Missão Sal da Terra, como organização confessional, foi gerada por um grupo de amigos cristãos que tinha o propósito de servir a comunidade onde estava inserida e encorajado a expandir o seu trabalho em amor, mediante a fé e a vocação.

Vocacionada para cumprir o seu propósito na comunidade, a Missão tem como sua regra de fé e prática as Sagradas Escrituras, além de basilar o seu trabalho nas legislações, na moral e nos bons costumes.

Portanto, este manual consiste em ser uma ferramenta para delimitar e instituir as práticas nessa organização, a fim de garantir uma boa moral, pois para a Missão Sal da Terra é de extrema importância prevalecer o bem comum sobre os interesses pessoais e manter suas atividades no exercício e na prática de seus princípios e valores.

Este documento firma o compromisso da realização de um serviço de qualidade, sustentável, que respeita a dignidade da pessoa humana e o meio ambiente

6. Destinatários:

Esse manual foi escrito para:

- Assembleia, conselheiros, diretoria e gestores da Missão Sal da Terra;
- Colaboradores da Missão Sal da Terra;
- Famílias de seus colaboradores;
- Usuários dos serviços prestados pela Missão Sal da Terra, em toda sua abrangência, e seus familiares;
- Sociedade;
- Poder Público;
- Empresas fornecedoras, parceiras e terceirizadas;
- Sindicatos de classe;
- Estagiários e residentes;
- Todos os *stake holders* (personagens que se relacionam com a entidade, interna e externamente, desde empresas fornecedoras, terceirizadas, parceiras até usuários e clientes).

7. Governança Corporativa

Muito tem se falado em um novo formato de governança nas organizações de todo mundo, e isso não deixa o Brasil de fora. Para o IBGC, Governança Corporativa é o sistema pelo

qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas a desenvolver um trabalho sério, livre de máculas e que não objetiva somente o enriquecimento, mas a execução de suas atividades pautada em valores e princípios que valorizam o que é ético e moral.

É um conjunto de processos que envolve o serviço entregue com transparência e aberto para fiscalização, auditorias e controle de quaisquer partes interessadas.

Assim dizendo, ainda que a organização seja de assistência social sem fins lucrativos, o modelo de Governança Corporativa se enquadra nessas entidades, como padrão de direção com justiça, conformidade e transparência.

Hoje, o modelo de governança corporativa adotado pela Missão Sal da Terra pode ser exemplificado pelo fluxograma apresentado nas páginas 8,9 e10 desse arquivo.

8. Sustentabilidade, finalidade social e meio ambiente

Além da entrega de uma prestação de serviço ilibada, não basta somente viabilizar uma execução bem feita, é importante averiguar se, além da viabilização, há também uma sustentabilidade nos processos e no serviço prestado.

Um tema que se tornou recorrente nas economias mundiais, e que se aplica as entidades do terceiro setor, é o ESG (sigla em inglês para *Environmental, Social and Governance* – em português, ambiental, social e governança). As boas práticas de ESG geram impactos positivos nas esferas ambientais, bem como sociais e promove equidade e justiça, uma verdadeira relação de retroalimentação que gera benefícios para todos.

A abordagem ESG pressupõe uma avaliação do negócio, da empresa e do seu serviço, não somente do ponto de vista econômico, vez que o terceiro setor é formado de entidades que não visam ganho ou lucratividade, mas também de acordo com indicadores ambientais, sociais e de governança estabelecidos pela própria organização.

A sustentabilidade vai além de economizar recursos e entregar com maior qualidade, a sustentabilidade tem a ver com a responsabilidade com o uso dos recursos, financeiros e humanos, de maneira que haja tanto respeito bem como destinação apropriada dos mesmos.

Atentando a finalidade social e o meio ambiente, a Missão Sal da Terra pauta seu trabalho em entregar uma prestação de serviço que impacta positivamente não somente seus colaboradores, mas também usuários e clientes, bem como seus *stake holders* e toda a sociedade, além de pensar em todas as suas atividades de forma a satisfazer as necessidades da geração atual sem comprometer a capacidade das gerações futuras de satisfazerem as suas próprias necessidades.

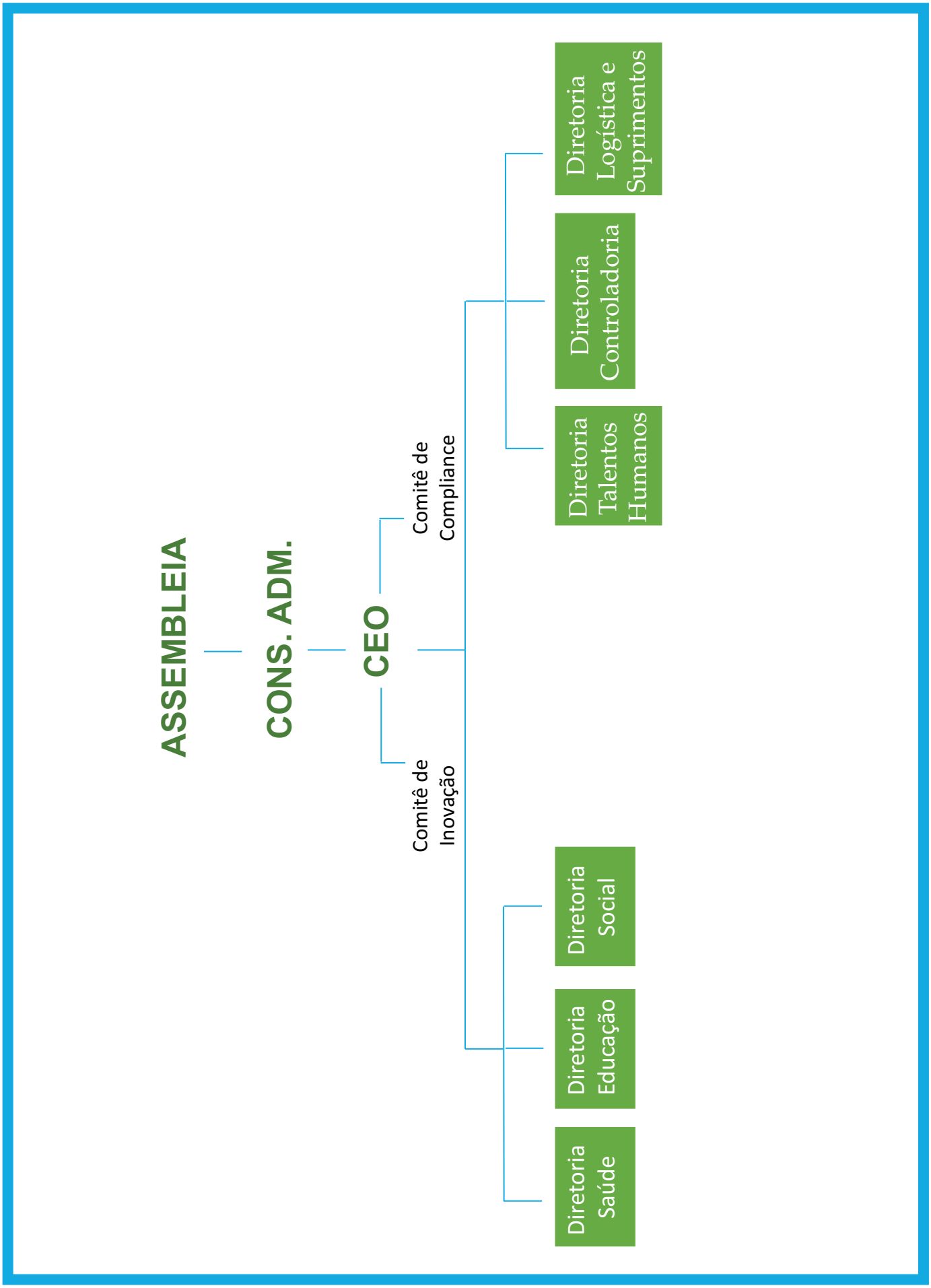
A Missão Sal da Terra, nesse sentido, se compromete a realizar o descarte de seus lixos produzidos pelas unidades hospitalares e de saúde, chamados de resíduos de serviço de saúde, de forma consciente, legal e em conformidade com as exigências da ANVISA, com as normas da ABNT e das leis nacionais, mediante a criação do Plano de Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde (PGRSS).

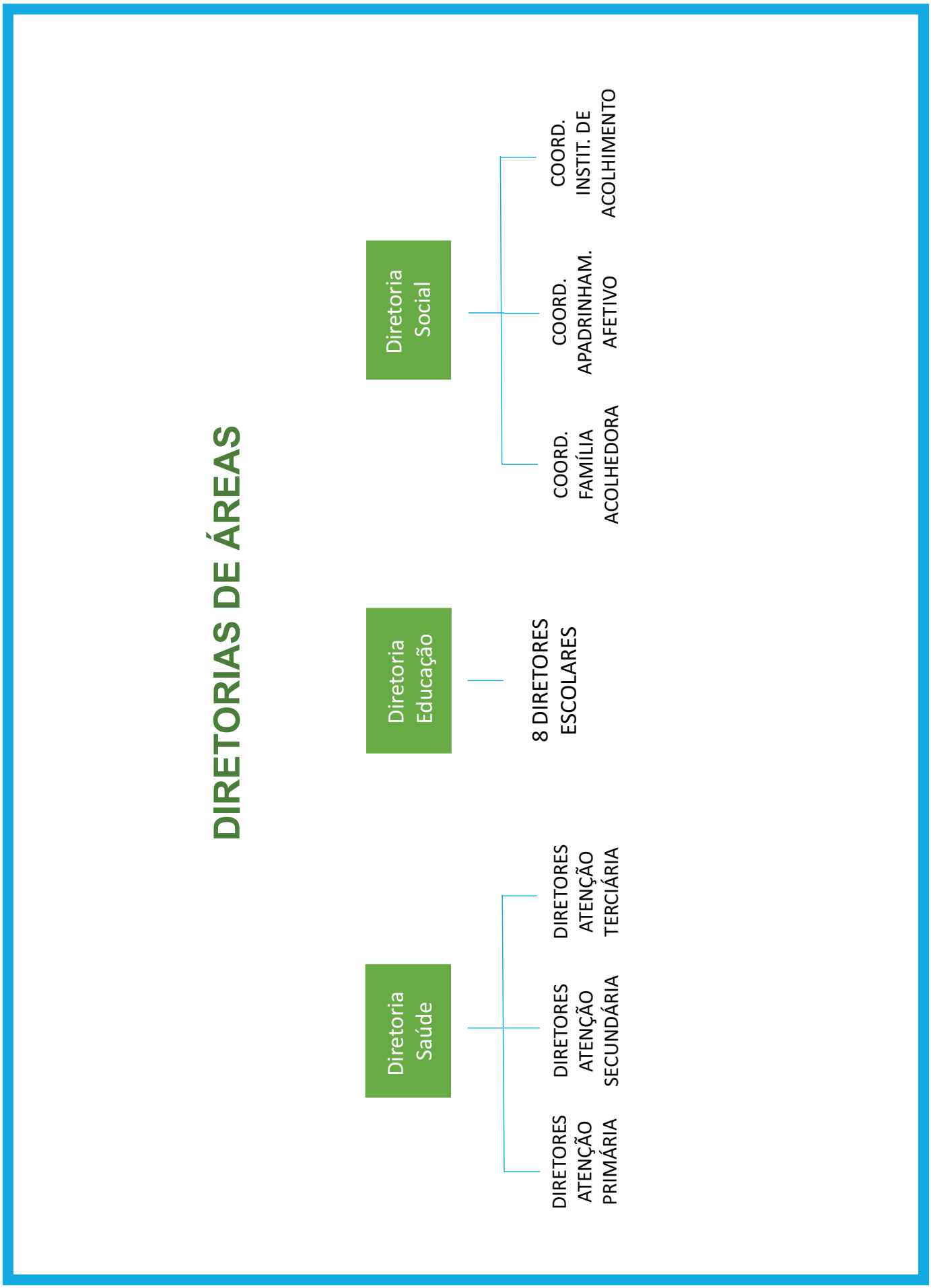
8.1.Meio ambiente no trabalho

A proteção constitucional do meio ambiente significa a defesa da humanização do trabalho, não se limitando à preocupação com as concepções econômicas que envolvem a atividade labora, mas sim com a finalidade do trabalho como um espaço de construção do bem estar, da identidade do trabalhador bem como da sua dignidade.

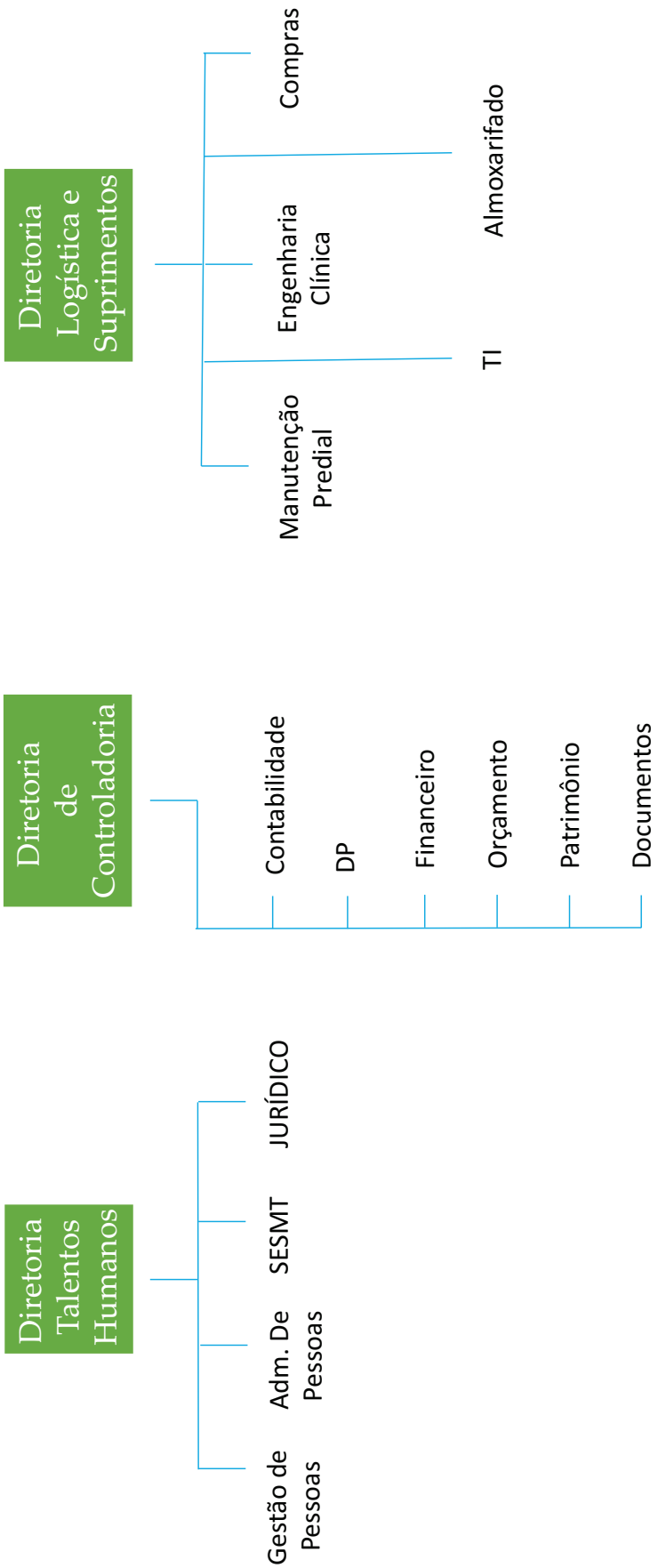
O meio ambiente de trabalho pode ser considerado como o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, cujo equilíbrio se baseia na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico e psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentam.

A Convenção 155 da OIT trata da saúde e segurança dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, o qual estabelece que a saúde não pode ser considerada apenas a ausência de doenças, mas também abrange elementos físicos e materiais que afetam a saúde do trabalhador e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene do trabalho.


ASSEMBLEIA
CONS. ADM.
CEO
Comitê de Inovação
Comitê de Compliance
Diretoria Saúde
Diretoria Educação
Diretoria Social
Diretoria Talentos Humanos
Diretoria Controladoria
Diretoria Logística e Suprimentos


DIRETORIAS DE ÁREAS
Diretoria Saúde
DIRETORES ATENÇÃO PRIMÁRIA
DIRETORES ATENÇÃO SECUNDÁRIA
DIRETORES ATENÇÃO TERCIÁRIA
Diretoria Educação
8 DIRETORES ESCOLARES
Diretoria Social
COORD. FAMÍLIA ACOLHEDORA
COORD. APADRINHAM. AFETIVO
COORD. INSTIT. DE ACOLHIMENTO

DIRETORIAS DE APOIO



POLÍTICAS E PRÁTICAS

1. Política de comunicação

A Política de Comunicação foi criada com o objetivo de apresentar as diretrizes, procedimentos e atribuições do setor de Comunicação da Missão Sal Da Terra, assim como formalizar os meios de comunicação utilizados pela instituição.

O setor de Comunicação da Missão Sal da Terra tem como objetivo levar os conteúdos necessários e desenvolvidos para o público interno e externo, trazendo clareza e conhecimento de diversos temas sobre ações que estão sendo desenvolvidas na instituição.

O setor é dividido entre a Comunicação e a Assessoria, que é feita por uma agência terceirizada que realiza o contato com a imprensa. Sendo a Comunicação a responsável em fazer a ponte entre os setores da Missão Sal da Terra e a terceirizada.

Já a Comunicação tem como atribuições, a produção de conteúdo para as redes sociais (Instagram, Facebook, LinkedIn, Twitter e Youtube), para o blog interno no site, a produção de peças gráficas para informativos, pesquisas, documentos, certificados, convites, banner, placas, entre outras peças, a cobertura de eventos internos e a produção de fotos e vídeos para a Missão Sal da Terra, visando sempre elevar a imagem positiva da empresa.

2. Política de Talentos Humanos

A presente política foi elaborada pela Equipe de Talentos Humanos da Missão Sal da Terra, tendo por objetivo a orientação e a padronização dos processos de gerenciamento de pessoal e de talentos, atendendo os desafios da Missão Sal da Terra com qualidade e relevância, objetivando a retenção do conhecimento e direcionando a atuação dos quatro pilares, sendo: Gestão de Pessoas, Administração de Pessoas, Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) e Assessoria Jurídica.

Os quatro pilares que formam a Equipe de Talentos Humanos estão a serviço de toda a organização, sendo que todos os setores recebem de do TH o suporte e o apoio necessários ao desenvolvimento e retenção de pessoas e conhecimento, à garantia de uma experiência do colaborador com um ambiente de trabalho favorável à potencialização de talentos, além do ambiente seguro e responsável para o colaborador executar suas atividades livre de preocupações e pressões.

3. Política de Privacidade, Segurança e Proteção de Dados

Baseada nos princípios gerais e nas bases legais previstas na LGPD, Lei Geral de Proteção de Dados, e na legislação geral brasileira de garantias, direitos e deveres sobre privacidade e proteção de dados, bem como nos códigos de ética da classe médica, da enfermagem e no Código de Direito do Consumidor, a Missão Sal da Terra estabeleceu internamente esta política, a fim de mapear dados, criar relatórios de impactos e matrizes de risco com o intuito de dirimir possibilidades de mau uso e tratamento indevido de dados, além de um termo de sigilo e confidencialidade, para garantir o devido sigilo de informações e ideias compartilhados com os colaboradores, em virtude do exercício de suas funções.

Tendo em vista que a MSDT atua nas áreas da saúde, da educação infantil e com projetos sociais, a organização tem sob sua responsabilidade não somente dados pessoais, mas principalmente dados pessoais sensíveis, o que torna ainda mais imprescindível estabelecer regras e controles internos para garantir o devido tratamento e evitar o compartilhamento ou a divulgação nas hipóteses consideradas proibidas.

Em atendimento à LGPD, a Missão Sal da Terra instituiu como DPO – Data Protector Officer o representante Guilherme Lara Ferrão, cujo contato pode ser realizado pelo telefone (34) 2589-2052.

4. Due diligence

Como um pilar muito importante do Compliance, a diligência na hora de fazer negócios é imprescindível para ter certeza da perpetuação dos valores da organização e garantir a moral ilibada e livre de qualquer tipo de esquema de fraude ou corrupção.

Todo o processo de compras, de produtos e bens, e contratações de serviços, seguem as regras estipuladas no Regimento Interno de Compras e Contratos da Missão Sal da Terra. O regimento prevê as regras de modalidade de compra/contratação, que varia de acordo com o valor do objeto do contrato, sendo que por se tratar de gasto de verba pública, todo esse processo segue os mesmos princípios aplicados à administração pública. As modalidades são:

- Processo simplificado
- Ata de registro de preços
- Pregão presencial ou eletrônico
- Ressalvados esses casos, o Regulamento traz consigo um rol taxativo de exigibilidade do processo de seleção de fornecedores

Dentre as normas do Regimento Interno, a MSDT estipula a exigência de certidões negativas e comprovações de adimplência com obrigações trabalhistas e tributárias, como forma de dirimir qualquer risco de fazer negócios com empresas que se encontram com algum tipo de irregularidade ou que possibilitem de alguma forma a sonegação tributária ou qualquer outro tipo de fraude.

O cadastro do fornecedor será cancelado quando ocorrer declaração de inidoneidade ou pela prática de qualquer ato ilícito, sendo ainda vedada a contratação de fornecedores que estejam impedidos de contratar com quaisquer entes da administração pública, direta ou indireta, da esfera Federal, Estadual e Municipal.

Em relação a compras avulsas, o Setor de Compras realiza o Processo Simplificado, que isenta os concorrentes à tomada de preços de algumas comprovações e certidões, visto que é um negócio único, mas ainda assim há a cotação para escolha do menor preço, garantindo os princípios da eficiência, da igualdade e da impessoalidade.

5. Política de medidas disciplinares

Essa política está traduzida no Manual de Medidas Disciplinares e tem por objetivo estabelecer as regras, padronizar o processo de aplicação, conforme os aspectos legais da CLT, orientar os gestores quanto aplicação adequada das medidas disciplinares e direcionar a forma de aplicação dessas medidas, para que as mesmas tornem-se efetivas, corrigindo a postura do colaborador e servindo de base para tomadas de decisões futuras.

Existem 03 medidas disciplinares previstas pela Legislação Trabalhista: a advertência (verbal ou escrita), a suspensão e a dispensa por justa causa.

As medidas disciplinares são importantes, pois visam adequar o funcionário aos princípios, valores e fluxos da empresa, observando seu comportamento e a execução de sua atividade. Sua abrangência envolve todos os colaboradores da organização.

Abertura de Sindicância para Apuração de Falta Grave

Para apurar a gravidade da falta cometida pelo colaborador (antes de aplicar uma possível justa causa), a Missão Sal da Terra pode se valer da abertura de uma sindicância interna, sendo composto seu Comitê por no mínimo: um membro do corpo jurídico, um membro da gestão de pessoas e o líder responsável pelo setor onde ocorreu o fato, com o objetivo de verificar denúncias de irregularidades praticadas.

Formado o Comitê, será realizada uma ata constando o nome de cada membro com sua assinatura, o convite a ser entregue para as testemunhas e, no momento da sindicância, uma ata de instalação será redigida com todo o exposto.

Caberá ao Comitê tomar as providências necessárias como oitiva das testemunhas, do colaborador acusado, de quem fez a denúncia, salvo quando anônima, analisar documentos, avaliar o local onde ocorreu a falta, entre outras medidas que podem contribuir para a elucidação do ocorrido.

Somente após toda a averiguação e, garantindo ao autor da ouvidoria/denúncia em apresentar a sua versão dos fatos, e a(o) colaborador(a) sobre cujo(a) a denúncia repousa, ter o direito a ampla defesa e ao contraditório, o Comitê poderá se manifestar junto ao empregador através de um parecer orientando as providências e/ou medidas a serem tomadas.

As finalidades da abertura de sindicância dentre outras são: aplicação da medida disciplinar correta poupando o colaborador de um procedimento injusto; segurança jurídica para a Missão Sal da Terra evitando qualquer dano que possa vir a ser oneroso e, minimizar pedidos em possíveis ações trabalhistas.

6. Bioética

A Missão Sal da Terra instituiu um Comitê de Bioética na área de atuação da saúde. O Comitê é formada por profissionais da assistência de alguns dos setores que compõem o atendimento ao usuário tanto na atenção primária bem como na secundária e terciária. São estes: enfermagem, corpo clínico, serviço social, farmácia.

O Comitê criou o documento Orientações para dilemas bioéticos, cujo conteúdo respalda os profissionais a tomarem suas decisões

Vocacionada para cumprir o seu propósito na comunidade, a Missão tem como sua regra de fé e prática as Sagradas Escrituras, além de basilar o seu trabalho nas legislações, na moral e nos bons costumes

quando estiverem lidando com algum dilema em relação ao atendimento prestado aos usuários. A partir do documento, então, foram estabelecidos padrões de conduta, pautados nos valores da bioética em conjunto com os valores da organização. Este documento é a principal fonte de consulta dos profissionais diante de temas bioéticos na rotina de trabalho.

7. Canais de ouvidorias

Considerando que a ouvidoria é um pilar importantíssimo no Compliance, pois através desta ferramenta a empresa pode agir estrategicamente no sentido de dirimir ou eliminar riscos e não conformidades, a Missão Sal da Terra, como prestadora de serviço para entes públicos, solidifica seus canais de ouvidoria como forma de corrigir processos internos e desenvolver uma melhoria na entrega dos seus serviços.

7.1. Ouvidoria Interna

Na área da saúde:

- A MSDT tem um controle interno de ouvidorias, sendo que cada unidade de saúde, de atenção primária e secundária, ou terciária tem sua própria urna para que os colaboradores possam fazer suas ouvidorias quanto ao desempenho técnico e comportamental dos colegas.
- Quando a ouvidoria diz respeito a uma falha técnica, nós chamamos de NÃO CONFORMIDADE, que pode ser reportada através do preenchimento de um formulário, depositado na urna de Não Conformidade, que será recolhido e avaliado pelo setor de Qualidade e providenciada a adequação.
- Quando a ouvidoria diz respeito a uma falha comportamental e recebe o nome de **OUVIDORIA INTERNA** e também há um formulário disponível para ser preenchido e depositado em urna, e o recolhimento dessas ouvidorias e a avaliação são feitos pela Gestão de Pessoas.
- A ouvidoria e/ou a não conformidade podem ser preenchidas de forma anônima. Nesse caso, o setor responsável pelo acompanhamento fica impossibilitado de dar o retorno ao depoente.
- Além disso, a OUVIDORIA INTERNA também pode ser feita de forma online, através de acesso a um link de Google Forms, disponibilizado por QRcode em cartazes em todas as unidades de saúde. O(a) colaborador(a) tem a opção de fazer a ouvidoria de forma anônima, e tem 5 opções: ELOGIO, SUGESTÃO, PEDIDO, RECLAMAÇÃO e DENÚNCIA.

Na educação:

- A ouvidoria interna pode ser feita de forma online, através de acesso a um link de Google Forms, disponibilizado por QRcode em cartazes em todos os Centros Educacionais. O(a) colaborador(a) tem a opção de fazer a ouvidoria de forma anônima, e tem 5 opções: ELOGIO, SUGESTÃO, PEDIDO, RECLAMAÇÃO e DENÚNCIA. As ouvidorias através desse canal chegam à ouvidora, que encaminha para os responsáveis darem a tratativa e o feedback de cada caso.

Nos projetos sociais:

- A ouvidoria interna pode ser feita de forma online, através de acesso a um link de Google Forms, disponibilizado por QRcode em cartazes em todos os locais onde são desenvolvidos nossos serviços e projetos sociais. O(a) colaborador(a) tem a opção de fazer a ouvidoria de forma anônima, e tem 5 opções: ELOGIO, SUGESTÃO, PEDIDO, RECLAMAÇÃO e DENÚNCIA. As ouvidorias através desse canal chegam à ouvidora, que encaminha para os responsáveis darem a tratativa e o feedback de cada caso.

7.2.Ouvidoria Externa

Na área da saúde:

A Prefeitura Municipal de Uberlândia e a Prefeitura Municipal de Araguari disponibilizam um canal de ouvidorias e denúncia, cada uma no seu próprio

site, além de ter telefones para atendimento ao cliente/usuário. As ouvidorias e denúncias pertinentes às unidades que estão sob a gestão da Missão Sal da Terra são repassadas para o nosso setor interno de Ouvidorias, o qual vai apurar os fatos alegados, coletar as informações quanto ao que foi relatado e providenciar a resposta. Caso seja necessária a correção de algum fluxo ou algum processo interno, o responsável pelo Setor de Ouvidoria entra em contato com o líder responsável pelo processo relatado na ouvidoria e faz a tratativa.

Na educação:

Cada Centro Educacional tem canal aberto diretamente com familiares e responsáveis pelas crianças. Os pais e/ou responsáveis podem diretamente falar com a Diretoria ou a Pedagogia da escola, trazendo verbalmente suas pontuações quanto a: ELOGIO, SUGESTÃO, PEDIDO, RECLAMAÇÃO e DENÚNCIA. A própria direção ou pedagogia da escola dá o retorno para o(a) autor(a) da ouvidoria.

CRITÉRIOS DE CONDUTA

No exercício da sua função, cada colaborador, na área e no setor do qual faz parte, impacta com suas ações todos os usuários e beneficiários pelo serviço prestado. Mas além destes, afeta também todos os colegas de trabalho e processos internos da unidade a qual pertence.

Pensando nesse impacto, a Missão Sal da Terra propõe critérios que estabelecem um padrão de qualidade na prestação do serviço e na execução das atividades, que é imprescindível para que cada cliente e/ou usuário e cada stake holder que façam parte dessa entidade, ou com ela se relacionem, possam ter na sua experiência a convicção para o que a Missão Sal da Terra se destina.

Para isso, a MSDT tem um Manual do Colaborador, que cada empregado ao iniciar sua vida profissional aqui tem acesso para conhecer quais são seus direitos, mas também quais são seus deveres, além de todas as informações pertinentes à sua jornada dentro da organização, enquanto ela perdurar.

Além disso, a MSDT também faz com seus parceiros, terceiros e fornecedores, uma integração institucional, a fim de apresentar tanto este Manual bem como o Regimento Interno de Compras e Contratos, de modo que qualquer relação ou negócio inicie-se pautado nos princípios e valores da organização.

Aqui neste Manual de Ética e Conduta, elencamos os critérios de conduta dos quais essa entidade não abre mão! E que são considerados tão importantes quanto o exercício do próprio trabalho.

A Missão Sal da Terra propõe critérios que estabelecem um padrão de qualidade na prestação do serviço e na execução das atividades.

1. No local de trabalho

DIREITOS DO COLABORADOR:

Todos os direitos previstos na Legislação Trabalhista Brasileira são garantidos aos colaboradores da Missão Sal da Terra.

Para atender seus colaboradores, a MSDT tem o setor de Administração de Pessoas, que é responsável por estabelecer uma ponte entre o colaborador e as informações pertinentes aos seus direitos.

Além disso, temos o Departamento Pessoal, que cuida de todo o vínculo do colaborador com a empresa e, consequentemente, do pagamento de salário mensal daqueles que trabalham na MSDT.

E complementando, a MSDT tem seu próprio setor de Serviço Especializado em Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), que preconiza o cuidado da segurança e da saúde do colaborador durante a vigência de seu contrato de trabalho.

DEVERES DO COLABORADOR:

Em contrapartida, a MSDT espera de seus colaboradores além de um bom desempenho técnico de suas funções, também um comportamento que condiz com os valores e princípios praticados pela entidade. Acreditamos que nossa conduta testemunha mais a nosso respeito do que o que falamos e em todo tempo, sempre estamos sendo avaliados. Por isso, no seu local de trabalho, é imprescindível que o colaborador tenha consciência que tudo que ele realiza transmite o que a entidade é e no que ela acredita:

- ter respeito e conversar de maneira cordial;
- fazer o melhor possível para atender o usuário/cliente;
- vestir-se adequadamente e nos casos em que há o uniforme, obrigatoriamente o uso deste;
- usar sempre o crachá de identificação, sob pena de medida administrativa;
- saber que no local de trabalho só são pertinentes atividades que tem relação ao trabalho;
- a vida pessoal deve ser cuidada nas horas fora do trabalho, no entanto, a entidade está totalmente aberta a dar a oportunidade para compartilhar qualquer desafio ou dificuldade que o colaborador por ventura possa passar. Para isso, temos o setor de Psicologia Organizacional;
- entender que na organização do trabalho, existe uma hierarquia, e que a subordinação é considerada uma boa prática para o bom andamento da prestação de serviço. Caso na sua relação de subordinação haja alguma não conformidade, utilize os canais de ouvidoria para reportar o que tem de errado;
- é de responsabilidade do colaborador: avisar a Administração de Pessoas qualquer alteração que acontecer em outros empregos, caso tiver, e comunicar sobre o recolhimento de INSS nos casos em que algum colaborador tiver dois vínculos trabalhistas (ou mais). Também é de responsabilidade do colaborador procurar o SESMT para manter seus exames laborais em dia. E também é de responsabilidade do colaborador o uso adequado de EPIs, caso sua função exija, e do cuidado daqueles EPIs que podem ser reutilizados.
- caso o colaborador utilize algum equipamento ou máquina ou veículo da entidade, é de sua obrigação assinar o Termo de

Uso e Responsabilidade pelos mesmos. Procure seu líder para tanto;

- é vedado ao colaborador publicação de vídeos/fotos em redes sociais em que apareçam imagens do local de trabalho, de papéis e documentos e com exposição de clientes e/ou usuários, publicar fotos e vídeos feitos no local de trabalho durante sua jornada e/ou com uniforme e crachá da organização ou com qualquer meio ou objeto que possa identificar a Missão Sal da Terra;

- por último, mas não menos importante, é obrigatório o compromisso de manter sigilo e confidencialidade sobre todas as informações e/ou dados obtidos decorrente do exercício da sua função. Não somente de documentos, papéis ou e-mails, mas até de conversas, reuniões, mensagens e áudios através de meios de comunicação virtual, além de processos e fluxos utilizados internamente pela empresa.

Além destes direitos e obrigações, para cada função e/ou local de trabalho podem ser previstas outras regras, que se aplicam particularmente a cada um, além das informações que vem no próprio Manual do Colaborador, como já foi citado aqui, o que não isenta nem revoga os direitos e deveres que vem elencados aqui neste Manual.

2. Com os colegas

A Missão Sal da Terra considera de suma importância o respeito e a cordialidade entre os colegas de trabalho. Não toleramos qualquer manifestação de preconceito ou desrespeito! E em caso de detectar qualquer não conformidade ou algum mal comportamento de algum colega, utilize-se dos canais de ouvidoria, que são processos específicos para averiguar e ajustar quaisquer erros de conduta ou de função.

Cada um tem sua função, tem sua atividade e tem seu ofício. Faça aquilo que cabe a você e não deixe para o colega aquilo que é de sua responsabilidade.

2.1. Assédio Moral

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, sendo toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

2.2. Dano moral

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.

2.3. Assédio sexual

O assédio sexual é um crime definido no Código Penal como constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, utilizando-se de condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Os colaboradores que sentirem que seu ambiente de trabalho não está em conformidade com os princípios e valores da Missão Sal da Terra são encorajados a relatar suas preocupações e impressões à Ouvidoria Interna, através do acesso online pelo QRcode, seguindo os passos já explicados nesse Manual. O setor de ouvidorias da Missão Sal da Terra e a Gestão de Pessoas realizam a tratativa e, sendo o caso, abrem o processo de Sindicância Interna para averiguação se os fatos narrados em ouvidoria são passíveis de medidas disciplinares.

É vedado ainda o assédio praticado entre os colaboradores pertencentes ao mesmo nível hierárquico como a prática do bullying, a postagem de mensagens depreciativas nas redes sociais, espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador, dentre outros comportamentos de mesma natureza.

3. Com os superiores

Cada colaborador, no setor ou na unidade onde exerce suas funções, tem sua liderança

imediata ou a diretoria que designa suas atividades. É importante entender que, no ambiente corporativo, há os personagens que detém a direção e estabelecem os critérios técnicos para realização das suas atividades, que são os líderes e gestores, e há aqueles que acatam esses critérios e realizam as atividades.

Os 'superiores' são aqueles que detém a direção. E essa relação no ambiente de trabalho, entre liderança e subordinados, tem que dar certo! Para garantir a produtividade, o cumprimento das atividades e o alcance dos resultados, além de manter o clima organizacional sempre harmônico, livre de pressões, de relações tóxicas e de possibilidades de assédio.

Aos superiores, são vedadas condutas de assédio caracterizadas pela pressão dos líderes em relação aos subordinados, se aproveitando de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como passar tarefas humilhantes, gritar ou falar de forma desrespeitosa, retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões, por exemplo.

4. Com os subordinados

Assim como é importante o 'superior hierárquico' entender a relação de trabalho e a importância de manter uma boa conduta, conforme falamos no tópico anterior, aos subordinados também é imprescindível ter esse mesmo entendimento. O clima no trabalho é item fundamental para a saúde do colaborador, tanto física como emocional, e para o bom funcionamento de toda a engrenagem que faz com que a empresa produza seus efeitos e alcance suas metas.

Dessa forma, é vedado o assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o líder causando constrangimento por interesses diversos. As ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.

5. Com fornecedores, terceiros e parceiros

Os processos de aquisição de bens e contratação de serviços e obras estão discriminados pelo Regulamento de Compras da Missão Sal da Terra.

A Missão Sal da Terra e seus colaboradores comprometem-se a garantir que a contratação de fornecedores de bens ou serviços, seja realizada de forma imparcial, prevalecendo sempre os processos de seleção: simplificado, ata de registro de preço, pregação presencial ou eletrônico, excetuados os casos de inexigibilidade constantes no Regulamento.

É dever do fornecedor manter sigilo, tanto escrito como verbal, ou, por qualquer outra forma, de todos os dados, informações técnicas e, sobre todos os materiais que venha a ter acesso.

Além disso, ficam estipuladas como regras a serem seguidas pela entidade e seus stake holders:

· fica vedado a qualquer colaborador da MSDT, desde os membros da Diretoria, da Assembleia, do Conselho Administrativos, todos que ocupam cargos de gerência e chefia, alta e média, até os colaboradores operacionais: o recebimento de presentes e brindes por parte de qualquer empresa que tenha contrato com a MSDT, em vigência ou até 5 anos após o término da mesma;

· fica vedado o favorecimento de qualquer natureza para empresas que tem contrato com a MSDT;

· fica vedado qualquer tipo de divulgação ou propaganda de produtos e serviços comercializados pelas empresas que possuem contrato com a MSDT, durante seu período de vigência até 5 anos após o encerramento deste, tanto pelos meios de comunicação institucionais da MSDT bem como pelos próprios colaboradores, por meio de suas redes sociais e/ou aplicativos de conversa online;

· é vedado receber patrocínio de empresas e terceiros com os quais a Missão Sal da Terra tenha contrato vigente até 5 anos após o encerramento deste. É vedado à Missão Sal da Terra firmar contrato de compra de produtos ou serviços com empresas e terceiros que, nos últimos 5 anos, financiaram ou patrocinaram qualquer evento ou promoção da entidade;

· é vedado fazer negócio com empresas e fornecedores cujo(s) sócio(s) tem vínculo de parentesco até 2° grau ascendente ou descendente ou até 1° grau colateral com o presidente da organização, membros da alta governança, do conselho administrativo e colaboradores que possuem cargo de confiança.

6. Com o meio ambiente

A Missão Sal da Terra compromete-se a cumprir a legislação ambiental e sanitária, além das políticas e normas internas da Instituição, bem como se empenha na preservação do meio ambiente.

A Missão Sal da Terra incentiva a alta gestão e seus colaboradores a adotarem práticas ambientais sustentáveis assim como a proteção ao meio ambiente para destinação e descarte correto de resíduos hospitalares além de estimular a utilização de meios eletrônicos e outras ferramentas digitais disponíveis para troca de informações evitando desperdício de papéis.

Em conformidade com a legislação ambiental, a Missão Sal da Terra possui um Plano de Gerenciamento de Resíduos do Serviço de Saúde (PGRSS) específico para cada unidade de saúde. Este documento é atualizado periodicamente e contempla os procedimentos de gestão, planejados e implantados a partir de bases científicas, técnicas, normativas e legais, com objetivo de minimizar a produção de resíduos e proporcionar aos resíduos gerados, um encaminhamento seguro, de forma eficiente, visando à proteção dos trabalhadores, a preservação da saúde pública, dos recursos naturais e do meio ambiente. (RESOLUÇÃO RDC/ANVISA No 222 de 28 de Março de 2018).

7. Com agentes públicos

É dever de todo colaborador da Missão Sal da Terra pautar suas atividades e prestação de serviços para com órgãos e agentes públicos dentro da mais estrita legalidade, transparência e moralidade de forma a assegurar relacionamentos íntegros e sustentáveis.

A Missão Sal da Terra não adota qualquer posição político-partidária e não realiza contribuições, doações ou apoio de qualquer natureza para partidos, organizações ou representantes políticos.

É proibida a propaganda e atividade política de qualquer natureza nas dependências da Missão Sal da Terra, assim como é vedada a vinculação da imagem ou do nome da Missão Sal da Terra para propaganda ou atividade política.

Qualquer relação ou negócio inicia-se pautado nos princípios e valores da organização.

8. Com a mídia e a imprensa

A Missão Sal da Terra conta com o apoio e serviços de uma empresa terceirizada para que seja alinhada a comunicação com a mídia e a imprensa e o munícipio. Sendo assim, ela é responsável pela assessoria de imprensa e todo contato que seja necessário com a imprensa local. A Comunicação tem a função de fazer a ponte entre os setores, diretorias e superintendência da instituição junto à prestadora de serviço.

Todo colaborar que for necessário ter o contato com a imprensa deve, antes, passar pelo setor de comunicação para que possa ser direcionado à assessoria, que prestará todo suporte ao colaborador. Da mesma forma, a prestadora faz o acompanhamento de notícias que vinculem o nome da Missão Sal da Terra para garantir a integridade da imagem da instituição.

9. Vínculos familiares e relacionamentos íntimos

Como já exposto neste Manual, a Missão Sal da Terra começou de um trabalho de um grupo de jovens, os quais possuíam grande vínculo de amizade e, entre alguns deles, de parentesco. A organização começou com uma característica familiar muito forte e, no decorrer de sua história, várias famílias envolvidas nesse trabalho permaneceram como colaboradores da Missão.

Com o Compliance, a organização reestabeleceu seus critérios quanto a manter no seu quadro de colaboradores aqueles que já possuem algum vínculo familiar ou relacionamento afetivo. A partir de então, a Missão Sal da Terra permite a contratação de parentes de membros da Alta Governança, do Conselho Administrativo, dos colaboradores que possuem cargo de confiança e dos que exercem função de alta e média gerência até 2° grau ascendente ou descendente ou até 1° grau colateral, desde que não exista relação de subordinação entre os parentes, direta ou indiretamente, nem conflito de interesses, possibilidade de ingerência na função um do outro ou que sejam pares no mesmo setor, criando a possibilidade de cumplicidade ou encobertamento de não conformidades.

Esta regra também se aplica a colaboradores já contratados, os quais deverão seguir a mesma recomendação. Então, para os casos já existentes, as situações serão analisadas pela Diretoria de Talentos Humanos, em conjunto com a respectiva Liderança envolvida.

Todo novo relacionamento afetivo entre colaboradores precisa ser reportado para a Diretoria de Talentos Humanos. A Missão Sal da Terra se compromete a avaliar todas as situações identificadas e reportadas e, caso necessário, poderá realocar os colaboradores ou tomar as devidas providências.

10. Presentes e brindes

Em hipótese alguma o recebimento ou troca de presentes caracteriza-se como qualquer tipo de vantagem indevida ou deve ser interpretado que o colaborador está de alguma forma obrigado a fazer algo em retribuição.

Os profissionais de saúde podem receber presentes de seus pacientes e r. familiares até o limite de R$50,00 (cinquenta reais), assim como os profissionais da educação podem receber presentes de alunos e seus familiares até o mesmo limite imposto.

Entre colegas e superiores e seus subordinados é possível a troca de presentes no valor de até R$100,00 (cem reais) somente em datas comemorativas como: aniversários, páscoa, natal e dia dos r. profissionais envolvidos.

Ultrapassados os valores nos presentes casos, deverá o colaborador recusar o presente justificando com base nesse Manual. Em caso do presente não poder ser precificado, deve haver bom senso e ponderação em seu recebimento.

11. Com a sociedade

A Missão Sal da Terra é contrária a sujeitar seus colaboradores, bem como contratar fornecedores que expõe qualquer pessoa a condição análoga à escravidão quer submetendo-os a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-os a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto.

Trabalho infantil é toda forma de trabalho realizado por crianças e adolescentes abaixo da idade mínima permitida, de acordo com a legislação brasileira. A Missão Sal da Terra defende a erradicação do trabalho infantil e não utiliza sua mão de obra, assim como seus fornecedores, parceiros e terceiros não devem explorar qualquer tipo de trabalho infantil em suas empresas e/ou manter relacionamento comercial com empresas que pactuam com a utilização do trabalho infantil, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.

O Programa de Compliance trabalhista da Missão Sal da Terra é uma ferramenta indispensável no combate à exploração de mão de obra escrava e infantil e na luta para garantir os direitos sociais e trabalhistas

COMITÊ DE COMPLIANCE

COMPLIANCE

1. O que é e quem faz parte?

O Programa de *Compliance* dentro de uma empresa é uma iniciativa multidisciplinar, com o objetivo de ser um mecanismo efetivo de prevenção ao descumprimento de normas, combate a fraudes, corrupção, não conformidades e ao desvio de condutas éticas. Como consequência, o *Compliance* atua protegendo a organização que o implementa e, consequentemente, seus empregados e suas famílias, clientes e usuários da organização, *stake holders* com quem a organização se relaciona e, em última instância, a sociedade.

Atuando dessa forma, o *Compliance* pode dirimir os riscos da atividade da organização e direcionar suas iniciativas e seus gastos de forma mais assertiva, o que impactará numa redução de custos, visto que os orçamentos serão empenhados de forma mais objetiva e bem fundamentada.

Mas não se trata apenas do impacto financeiro, muito além disso e não menos importante, o *Compliance* trabalha na implantação de uma nova cultura: fazer o certo porque é bom. Porque o certo é o mínimo que cada colaborador deve fazer enquanto executa suas atividades.

Para que o Programa de *Compliance* fosse implantado na Missão Sal da Terra, foi criado o Comitê de *Compliance*, formado por membros que representam as 3 áreas de atuação da entidade: saúde, educação e social. De cada uma dessas áreas de atuação são: 2 representantes da saúde, sendo um da atenção primária e outro da atenção secundária, 1 representante da educação e 1 representante do social. Além destes, também temos representantes de setores

imprescindíveis, dos quais os pilares do *Compliance* atuam fortemente em sua rotina, sendo eles: setor jurídico, setor de TI, setor de comunicação, setor de controladoria, setor de compras e TH. O intuito é tentar manter uma membresia fixa e atuante, porém aberta a propostas de alteração dos membros a pedido ou havendo alguma necessidade, além de sugestões de convite de novos membros, se avaliada a importância de abranger a representatividade de outros setores da organização nesse Comitê.

A fim de fazer o *Compliance* 'acontecer', esse Comitê foi formada e cada um tem sua atribuição na confecção deste manual e no acompanhamento das atividades do *Compliance*, para garantir que a cultura do bem faça parte da nossa rotina, cada vez mais de forma orgânica e espontânea.

O atual Comitê de *Compliance* foi instituída na data de 23 de setembro de 2021, em que aconteceu o seu primeiro encontro de forma virtual, seguindo recomendações de biossegurança. A posse dos membros ocorre na mesma data de lançamento do presente instrumento, no dia 09 de dezembro de 2021, que é o dia nacional de combate à corrupção, data na qual a ata de instituição do Comitê fora assinada por todos os membros, que ficará na posse do Setor Jurídico da Missão Sal da Terra.

O Compliance trabalha na implantação de uma nova cultura: fazer o certo porque é bom. Porque o certo é o mínimo que cada colaborador deve fazer enquanto executa suas atividades.

2. Vigência

O Comitê de *Compliance*, conforme descrito acima, é formada por seus membros representantes de suas áreas e setores e, a cada 2 (dois) anos, é revista sua formação, sendo que havendo necessidade imperiosa ou até mesmo por solicitação do(a) próprio(a) membro, pode-se mudar a membresia e substituir por profissional do mesmo setor ou da mesma área, a fim de cumprir o objetivo da representatividade no Comitê.

3. Quais atribuições

- mapear riscos e elaborar matriz para estabelecer sistemas de controles;
- criar freios e barreiras como forma de mitigação dos riscos;
- comunicar sobre o programa de integridade para todos os colaboradores e treiná-los
- acompanhar e fiscalizar canais de ouvidoria e buscar as tratativas
- oferecer orientação para correção e ajuste de fluxos e processos internos
- auditar quando preciso
- aplicar medidas administrativas nos casos necessários
- manter o programa atualizado e fazer comunicações periódicas, reforçando a cultura do bem
- garantir o sigilo dos processos e a proteção das informações

4. Agenda

O Comitê de *Compliance* tem o compromisso de reunir-se trimestralmente, na agenda ordinária. Extraordinariamente, um dos membros do Comitê pode pedir convocação para reunir-se, solicitando ao membro do setor jurídico que faça a convocação extra por mensagem enviada através de e-mail e também de mensagem por aplicativo online.

Todos os encontros serão registrados em ata e, sempre que for possível, realizados de forma presencial, observadas todas as exigências de vigilância sanitária e epidemiológica que estiverem vigentes ao tempo da reunião.

CONCLUSÃO

Após apresentarmos os capítulos anteriores, a Missão Sal da Terra, enquanto uma organização social da iniciatva privada com finalidade social, deseja ardentemente acreditar que os leitores deste Manual estarão convencidos da grande oportunidade de crescimento e segurança que o Programa de *Compliance* pode oferecer a organização e a todos aqueles que, de alguma forma, se beneficiam ou usufruem dos serviços prestados pela entidade.

Para que essa nova cultura da conformidade e de fazer o bem cresça dentro da organização e se torne parte habitual da rotinade trabalho de todos, avaliamos que é imprescindível a participa ão e a inspiração da Alta Governança nesse processo. Cremos, essencialmente, que o exemplo dado gera mais efeitos do que as regras impostas, na forma de impactar, inspirar e transformar o entendimento e, consequentemente, as ações das pessoas.

Deixamos aqui o nosso convite para fazer parte de um Programa que não é somente mais um manual de regras, mas um movimento para gerar organicamente novas formas de pensar e agir, não apenas em conformidade com leis ou regimentos internos, mas baseadas num pensamento pautado na éti a e na alegria de que, fazendo o bem pelo próximo, o fazemos para nós mesmos.

O Programa de *Compliance* da Missão Sal da Terra é guardado por todos os membros do Comitê e desejamos que este Manual seja balizador para todos os que trabalham na Missão Sal da Terra e se relacionam com ela. E que comece um novo tempo para todos nós!

Missão
SaldaTerra