

C O M P L I A N C E



**MANUAL DE  
ÉTICA E CONDUTA  
DA 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
- 08 8. Sustentabilidade, meio ambiente e fins sociais

**10** POLÍTICAS E PRÁTICAS

- 10 1. Política de comunicação
- 11 2. Política de Talentos Humanos
- 11 3. Política de privacidade e tratamento de dados – LGPD
- 11 4. Política de Conflito de Interesses
- 11 5. Due diligence
- 12 6. Política de medidas disciplinares
- 13 7. Bioética
- 13 8. Canais de ouvidorias

**16** CRITÉRIOS DE CONDUTA

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

**24** COMITÊ DE COMPLIANCE

- 24 · Quem são
- 25 · Quais atribuições

**26** CONCLUSÃO



# ■ PALAVRA DO CEO

Nesses pouco mais de 40 anos de Missão Sal da Terra, nossa organização ganhou uma envergadura moral que precede a sua reputação.

Graças a Deus por isso! E nosso esforço é trabalhar incessantemente para que haja coerência com tudo aquilo que fazemos e falamos. Não apenas ser reconhecido de ouvir falar, mas de viver e testemunhar que aquilo que falamos e declaramos coincide exatamente com aquilo que fazemos.

Atualmente, a Missão Sal da Terra deu passos importantes na construção e solidificação de um modelo de gestão ético, transparente, em conformidade e igualmente sustentável. Nos associamos ao Instituto Ética Saúde e ao Instituto Brasileiro de Organizações Sociais (IBROSS) que corroboram para a reputação e o trabalho que temos desenvolvido.

E não paramos por aí! Ainda queremos mais. Sonhar mais e realizar mais. E viver na prática uma promessa de Deus pra nós, que “nem olhos viram, nem ouvidos ouviram, nem jamais penetrou em coração humano o que Deus tem preparado para aqueles que o amam” (1Co 2:9).

Te convidamos a fazer parte desse sonho e dessa realização, cumprindo nossa missão de cuidar das pessoas para transformar vidas.

**Que Deus nos abençoe.**

**Arthur Guilherme Rocha Pereira**  
CEO Missão Sal da Terra



# INTRODUÇÃO

A Missão Sal da Terra existe a mais de 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, inicialmente em Uberlândia e depois também em Araguari. Para a Missão Sal da Terra, é inegociável realizar seu trabalho pautada em seus valores institucionais: **AMIZADE, COMPRO-MISSO, EQUIDADE, ÉTICA, FIDELIDADE, INTEGRIDADE E VERDADE.**

E aos que foram chegando e fazendo parte dessa organização, é igualmente importante compreender e fazer parte da nossa missão: **CUIDAR DAS PESSOAS PARA TRANSFORMAR VIDAS.**

É responsabilidade de todos levar consigo a missão e os valores desta organização, contribuindo para a criação e o fomento de uma cultura de ética, de integridade e de justiça, que seja perceptível a todos aqueles que, de alguma forma, utilizam ou se beneficiam dos serviços prestados pela Missão Sal da Terra à sociedade.

## 1. Objetivo:

Em 2021, a Missão Sal da Terra completou 40 anos de existência. 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

humana, o meio ambiente, as normas e legislações, nacionais ou internacionais, que se aplicam aos seus serviços e relações de trabalho. Conheça agora o que Missão Sal da Terra tem de mais importante: a ética e a moral em todas as suas atividades!

## 2. Missão

**CUIDAR** das pessoas para **TRANSFORMAR** vidas!

## 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 e

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

em conformidade com a legislação.

## 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

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.

## 8. Sustentabilidade e finalidade social

Além da entrega de uma prestação de serviço ilibada, a Missão Sal da Terra preconiza também viabilizar uma execução bem feita e bem fundamentada, através de processos sustentáveis e da entrega de seu serviço para a sociedade.

Um tema que se tornou recorrente nas economias mundiais, e não poderia ser diferente aqui no Brasil, e se aplica a qualquer tipo de iniciativa privada, incluindo as empresas do terceiro setor, é o ESG (sigla em inglês para Environmental, Social e Governance – em português: meio ambiente, social e governança). As boas práticas de ESG geram impactos positivos nas esferas ambiental, social e de governança, promovendo equidade e justiça, uma verdadeira relação de retroalimentação que gera benefício para todos.

A abordagem ESG pressupõe uma avaliação do negócio, da empresa e de seu serviço, não somente do ponto de vista econômico, vez que o terceiro setor é formado de empresas que não visam 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, mas também está relacionada 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 ambiental, a Missão Sal da Terra pauta seu trabalho em entregar um serviço que impacta positivamente não somente seus colaboradores, mas também seus usuários e clientes, bem como seus *stakeholders* e, conseqüentemente, toda a sociedade onde está inserida, além de pensar na realização de 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, atua da seguinte forma nos 3 pilares de ESG:

### 8.1 Ambiente

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 laboral, 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, além do cuidado com a saúde mental do mesmo.

Além disso, a Missão Sal da Terra se compromete a realizar corretamente o descarte de seus lixos produzidos nas 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 Serviço de Saúde (PGRSS). Esse Programa pode ser consultado no setor do SESMT.

### 8.2 Social

A Missão Sal da Terra criou o Comitê de Qualidade de Vida, chamado Comitê Missão Juntos, que promove atividades, eventos e recreação para promover entre os colaboradores momentos de auto cuidado, de diversão e lazer, pensando nos benefícios para a saúde física e mental de cada um.

Além disso, a organização possui um trabalho social, no bairro Shopping Park, onde tem um Centro Comunitário Genésio de Melo Freitas. Nesse Centro, várias atividades físicas e de reforço escolar são oferecidas à população dessa comunidade de forma gratuita, através de trabalho voluntário, além de ações de mapeamento de famílias carentes, com distribuição de itens alimentícios, ajuda para construção e reforma de casas, além de itens de vestuário também.

No que tango o social, a Missão tem em parceria com a Secretaria de Desenvolvimento Humano de Uberlândia-MG, a gestão de alguns projetos sociais que fazem parte da rede de atenção à crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade e de adoção. Os projetos compreendem: o Serviço de Família Acolhedora, o Serviço de Apadrinhamento Afetivo e 2 Instituições de Acolhimento (masculina e feminina).

E, por fim, mas não menos importante, a Missão Sal da Terra é parceira de outras instituições de trabalho social como a ONG Pontes de Amor, que desenvolve trabalho de apoio e incentivo à adoção, em parceria com o Poder Judiciário de Minas Gerais, na Vara da Família da Comarca de Uberlândia e também da ONG Missão África, que promove melhoria de vida contínua, através de ação de promoção à saúde, além de construção de escolas, formação de equipe pedagógica e acompanhamento dos profissionais em Moçambique na África.

### 8.3 Governança

Enquanto entidade de iniciativa privada, a Missão Sal da Terra é uma ONG, qualificada como Organização Social, certificada com CEBAS e atua com parceria com entes públicos municipais, como por exemplo, Uberlândia e Araguari, ambas em Minas Gerais.

É constituída por um estatuto deliberado e aprovado pela sua Assembleia. Ainda, é formado por um Conselho Administrativo, Conselho Fiscal e uma diretoria executiva, os quais observam suas atribuições previstas em regimento interno.

A partir disso, a organização, através do seu setor de Compliance, monitora o cumprimento da sua estrutura regulatória, além de criar normas e regras internas, por meio de códigos e políticas internas.

Sua estrutura de governança está baseada no Canal de Ouvidoria Interna, ambiente seguro e sigiloso para recebimento de denúncias e reclamações quanto às irregularidades e ilegalidades identificadas internamente, ainda, apoia-se nos seguintes instrumentos regulatórios:

- **Manual de Ética e Conduta;**
- **Política de Conflito de Interesses;**
- **Política de Comunicação;**
- **Política de Medidas Administrativas;**
- **Política de Segurança e Proteção de**

**Dados;**

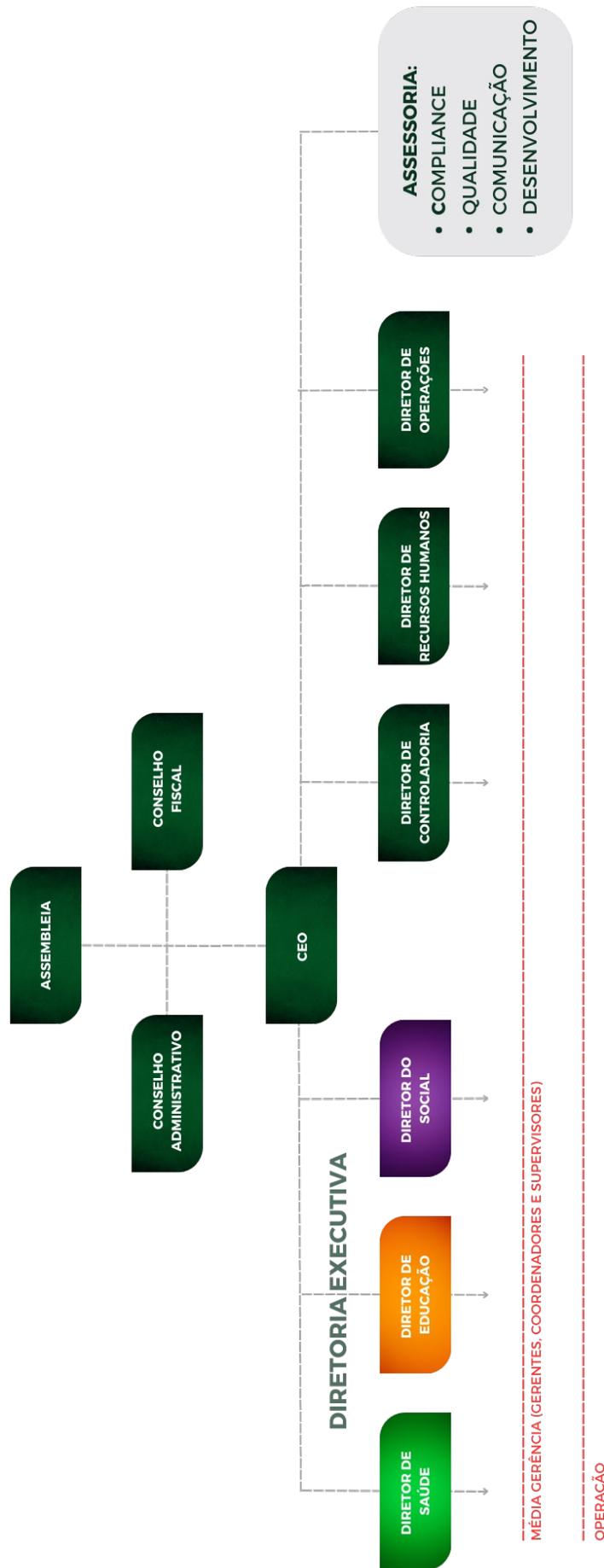
• **Política de Auditoria e Controle de Riscos de Compliance;**

• **Política de Viagens e Reembolsos.**

E, para além destas, a organização conta ainda com o setor de Qualidade, que produz os controles internos e protocolos de segurança da atividade assistencial.

O setor de Compliance, até o presente momento, responde ao CEO da Organização. As denúncias e reclamações recebidas através do canal de ouvidoria estão parametrizadas para serem direcionadas ao Comitê de Ética da instituição, contando com uma lista de identificação dos membros da alta governança, a fim de evitar parcialidade ou conflito de interesses na tratativa dos relatos.

O objetivo maior dessa estrutura é promover, garantir e perpetuar uma cultura ética e justa, em conformidade não somente com suas normas, políticas e regras, mas também em observância à legislação, brasileira ou internacional, além dos seus contratos de gestão com entes públicos.



# ■ 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 os públicos 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, sendo que esta última é feita por uma agência terceirizada que realiza o contato com a imprensa. A Comunicação é a responsável em fazer a ponte entre os setores da Missão Sal da Terra e a terceirizada.

Além disso, 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 Recursos Humanos

Essa Política foi elaborada pela equipe de Recursos 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, no intuito de promover a retenção do conhecimento e direcionando a atuação dos setores envolvidos no RH, que são: Gestão de Pessoas, Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) e Assessoria Jurídica Trabalhista.

Estes 3 setores são os pilares que constroem a Equipe de Recursos Humanos e estão a serviço de toda a organização, sendo que todos os setores recebem do RH o suporte e o apoio necessários ao desenvolvimento e retenção de pessoas e de know how, oferecendo a garantia de uma experiência para todos os colaboradores com um ambiente de trabalho favorável à potencialização de seus talentos, além de um ambiente seguro e responsável para os mesmos executarem suas atividades livres 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) 98413-5630.

## 4. Política de Conflito de Interesses

Essa política de Conflito de Interesses tem como objetivo definir a conduta dos empregados e terceiros da Missão Sal da Terra em relação a situações que possam configurar conflito de interesses. Garantir que todos os empregados e terceiros da organização tenham performance de acordo com a legislação vigente, bem como as políticas, normativos e o Manual de Ética e Conduta (MEC) da Missão Sal da Terra.

O conteúdo desta política complementa as diretrizes de conduta estabelecidas pelo MEC, bem como as políticas internas relacionadas à integridade e conduta e ao Regulamento de Compras da organização.

### 4.1 Abrangência:

Esta Política de Conflito de Interesses se aplica a todos os empregados ativos e representantes da Missão Sal da Terra, pela matriz ou qualquer uma de suas filiais. Além dos terceiros, que se relacionem com a organização, também devem observar, fazer observar e aderir às disposições desta política e do MEC.

O conteúdo desta política deve ser conhecido e observado por todos os empregados, representantes e terceiros, sendo o seu descumprimento passível de aplicação de medidas disciplinares.

## 5. 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, e/ou quando for possível a dispensa das cotações mediante respaldo do Regulamento de Compras**

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 e/ou melhores condições de compra conforme regulamento de compras., garantindo os princípios da eficiência, da igualdade e da impessoalidade.

O *Due Dilligence* também está presente no processo de admissão. Por força de seus contratos de gestão e termos de parceira com o Poder Público, a Missão só contrata por meio de processo seletivo.

Atualmente, a Missão possui um setor de recrutamento e seleção, com uma política transparente e impessoal de contratação. A partir do momento que um candidato é aprovado pelo setor de recrutamento e seleção, passa-se à admissão do mesmo, em que o Departamento Pessoal possui um *background check* de documentação comprobatória de acordo com cada cargo a ser contratado, a fim de dirimir os riscos de não conformidade de contratações de falsos profissionais.

Além disso, o *Due Dilligence* também opera na diligência no setor de Contabilidade, cuja principal função é registrar todas as ações contábeis da empresa, além de fazer a gestão orçamentária, financeira, patrimonial e fiscal da

organização.

Neste sentido, a contabilidade trabalha diligentemente para fechamento de suas contas e comprovação com total transparência das entradas e saídas, e a justificativa da destinação de cada gasto, principalmente em se tratando de gestão de verba pública.

## 6. 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 da definição de qual medida disciplinar ser aplicada (sendo que há possibilidade de ser justa causa), o Programa de *Compliance* e Integridade da Missão Sal da Terra fica responsável

**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**

por abrir uma sindicância interna. Para cada sindicância aberta, será composta uma Comissão de Sindicância Interna, que deve ter no mínimo: um representante do Programa de Compliance, um membro do Setor Jurídico Trabalhista Interno, além do líder responsável pelo colaborador que está sendo investigado, com o objetivo de averiguar denúncias de irregularidades praticadas por este.

Após a formação dessa Comissão, serão expedidas convocações para oitiva de depoimentos de quem quer que se faça necessário para a apuração dos fatos (outros colaboradores, testemunhas, terceiros e, sendo pertinente, do próprio colaborador). Com cada convocado, será realizada uma reunião para coletar seu depoimento, lavrada uma ata dessa reunião, que deverá ser assinada por todos os presentes. Além dos depoimentos, a Comissão pode proceder com o levantamento de provas documentais e, caso seja necessário, até de imagens e vídeos.

Ao fim de todas as diligências, caberá a essa Comissão concluir a Sindicância, com base nas oitivas e nos documentos coletados, e proferir decisão. A decisão deverá prever qual medida cabível no caso analisado e, se necessário, a proposição de outras providências a serem tomadas, como por exemplo: sugestão de treinamentos para a equipe, de mudança de algum processo ou fluxo, etc.

As finalidades da abertura de sindicância são: aplicação da medida disciplinar proporcional, poupando o colaborador de um procedimento injusto; o oferecimento de um ambiente justo e igualitário para todos os trabalhadores; a segurança jurídica da relação trabalhista, evitando qualquer ônus desnecessário para a Missão Sal da Terra; e por último, mas não menos importante, a minimização de pedidos judiciais contra a organização.

## 7. Bioética

A Missão Sal da Terra tem instituído um Comitê de Bioética, atuante na área da saúde, com o objetivo de oferecer um apoio aos profissionais assistenciais das nossas unidades de saúde nas questões de dilemas e conflitos bioéticos.

Para tanto, o Comitê tem 3 iniciativas a disposição do colaborador:

**7.1 – Manual de Bioética:** esse manual foi produzido pelo Compliance em conjunto com os membros do Comitê. Nele estão previstos dilemas dos quais já possuem na legislação, ou na jurisprudência, ou ainda nas normas dos Conselhos

Éticos de Medicina e/ou de enfermagem, a solução do conflito e a conduta que deve ser preconizada pelo profissional.

**7.2 – Canal de Bioética:** não encontrando previsão no Manual de Bioética, o profissional pode utilizar-se deste canal para fazer consultas sobre um dilema. O canal é gerido pela equipe de Compliance que passa as solicitações para o Comitê de Bioética e este, através de discussão em grupo com os membros, elabora resposta parecer à consulta, que é devolvido ao profissional. No entanto, o canal pode ser usado também de forma anônima, nesse caso, não é possível a devolutiva, mas o Comitê de qualquer maneira discute o tema levantado e produz parecer. Ainda, o canal também pode ser utilizado para os colaboradores reportarem conduta de algum profissional assistencial que avaliem ter sido conduzida sem observância dos princípios bioéticos. Além disso, em caso de urgência, em que o profissional precisa de orientação do Comitê de Bioética para um atendimento que está em andamento, foi criado o fluxo de consulta junto ao Comitê para as respostas rápidas.

**7.3 – Regimento Interno:** o Comitê produziu seu regimento interno, estabelecendo seu modus operandi, com a agenda de reuniões ordinárias, forma de comunicação entre os membros do Comitê, as regras do Canal de Bioética e demais competências e atribuições do Comitê.

## 8. Canais de ouvidorias

### 8.1 Ouvidoria interna

Atualmente, a ouvidoria interna da Missão Sal da Terra é feita por empresa terceirizada, a fim de continuar garantindo mais sigilo e segurança aos notificantes, além de oferecer um ambiente sem interferências da instituição, evitando parcialidades, conflito de interesses ou retaliações.

No canal de ouvidoria interna, os colaboradores tem 5 opções para fazer relatos: enviar um elogio, dar uma sugestão, tirar dúvida de bioética, registrar uma reclamação ou fazer uma denúncia.

A plataforma do serviço terceirizado foi parametrizada para tomar cuidado com o conteúdo dos relatos nas opções denúncia e reclamação, de forma que há uma lista de nomes e cargos estratégicos, a serem analisados pormenorizadamente, antes de serem enviados aos responsáveis pelo recebimento. Isso evita que alguém receba uma ouvidoria em que está sendo citada a sua própria pessoa, sendo que nessas

situações, outro responsável foi designado para recebimento.

■ **Para ouvidorias de elogio – foi designado um colaborador da equipe de Gestão de Pessoas para recebimento.**

■ **Para ouvidorias de dúvida de bioética – os relatos são direcionados para presidente, vice-presidente, secretário/a e coordenador de Compliance**

■ **Para ouvidorias de sugestão – estas são automaticamente enviadas para o setor de projetos e gestão de pessoas.**

■ **E as ouvidorias de reclamação e denúncia – são enviadas para membros do Comitê de Ética do Compliance**

### 8.2 Ouvidoria externa

E ainda, temos a ouvidoria externa, que é o canal disponibilizado para usuários e beneficiários dos nossos serviços de saúde. Por se tratar de gestão de unidade do SUS, esse canal externo é implementado e gerido pelo próprio ente público. Havendo alguma ouvidoria que diz respeito à alguma unidade da gestão da Missão Sal da Terra, a ouvidora do setor de Compliance acessa através do portal OuvidorSUS e faz a gestão de recebimento, acompanha a tratativa e depois envia a resposta para conclusão das ouvidorias.

### 8.3 Ouvidoria nas unidades de educação

Na área da educação, a ouvidoria interna disponibilizada para os colaboradores é feita através de um formulário do google forms, acessado por QRcode divulgado em cartazes e avisos de aplicativos de conversas online. E igualmente, a ouvidora do setor de Compliance acompanha, pela plataforma do google, o recebimento, a tratativa e depois recebe a resposta para conclusão das ouvidorias.

Já o canal para ouvidoria externa, dos usuários e beneficiários dos nossos serviços de educação infantil, pode ser feito diretamente em contato com as coordenadoras ou pedagogas de cada unidade escolar. Havendo necessidade, as escolas podem contar com o apoio do setor de Compliance para investigação ou solução de conflitos.

### 8.4 Ouvidoria nos serviços sociais

Assim como na educação, a ouvidoria interna disponibilizada para os colaboradores que atuam nos projetos sociais é feita através de um formulário

do google forms, acessado por QRcode divulgado em cartazes e avisos de aplicativos de conversas online. E igualmente, a ouvidora do setor de Compliance acompanha, pela plataforma do google, o recebimento, a tratativa e depois recebe a resposta para conclusão das ouvidorias ■



# ■ CRITÉRIOS DE CONDUTA

No exercício de sua função, cada colaborador e colaboradora, na área e/ou no setor do qual faz parte e executa suas atividades, impacta diariamente tanto seus colegas de trabalho, bem como os usuários e beneficiários dos serviços prestados pela Missão Sal da Terra.

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

Para tanto, a Missão Sal da Terra instituiu o presente Manual, que expõe a natureza da organização, quais são seus objetivos, seus valores, suas atividades e seu modus operandi, bem quais são as expectativas que a empresa tem em relação aos seus empregados, bem como de seus stake holders. Além deste, dispõe também do Manual do Colaborador, o qual cada trabalhador recebe ao ingressar na organização. Neste Manual, o/ colaborador/a conhece seus direitos bem como seus deveres, além de todas as informações pertinentes à sua jornada dentro da empresa, enquanto ela perdurar.

Aqui neste capítulo deste Manual, elencamos os critérios de conduta dos quais a Missão Sal da Terra 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 todos que trabalham na organização, a MSDT possui o setor de Departamento Pessoal, que é responsável por estabelecer uma ponte entre o colaborador e as informações pertinentes aos seus direitos, como: remuneração, férias, holerite, valores, 13<sup>o</sup>, informações sobre demais verbas, salariais ou indenizatórias, sobre descontos e outros dados que derivam da sua relação de trabalho com a empresa.

Ou seja, todo o vínculo empregatício dos colaboradores com a Missão Sal da Terra está guardado pelo Departamento Pessoal.

E, complementar a isso, a MSDT tem seu próprio Serviço Especializado em Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), que preconiza o cuidado com a segurança e a saúde laboral do colaborador, durante toda a vigência do seu contrato de trabalho. Além disso, o SESMT é responsável pela realização de todos os exames laborais (admissional, periódico, de retorno, havendo demanda e demissional).

#### 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:

- Conhecer e cumprir o Manual de Ética e Conduta e as demais Políticas Internas;
- Relatar qualquer violação e/ou possível risco de violação ao Manual de Ética e Conduta e às outras Políticas Internas;
- 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 crachá de identificação, sob pena de medida disciplinar;
- saber que no local de trabalho só são pertinentes atividades que tem relação ao trabalho;
- a vida pessoal de cada um deve ser cuidada nas horas fora do trabalho, no entanto, a Missão Sal da Terra está totalmente de acordo a propiciar ao colaborador uma oportunidade de compartilhar seus desafios e dificuldades que porventura possa passar. Para isso, o setor de Gestão de Pessoas tem acessível um Psicólogo 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 o Departamento Pessoal 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;

- Sair para fumar, cigarros ou produtos semelhantes, somente durante seu intervalo intrajornada, ou seja, seu horário de refeição/descanso. Lembrando que fumar em locais fechados e estabelecimentos de saúde, de uso coletivo, é proibido por lei (LEI Nº 9.294, DE 15 DE JULHO DE 1996, art.2º);

- Cumprir a jornada de trabalho integralmente, sem prejuízo para a equipe e a entrega do serviço, com o devido registro do seu ponto (seja eletrônico ou manual);

- Relatar imediatamente qualquer Conflito de Interesses, seja real, potencial ou aparente;

- Em nenhuma circunstância o colaborador tem permissão para trabalhar sob a influência de álcool ou drogas. A posse, compra ou venda de drogas ilegais ou controladas também é proibida nas dependências de quaisquer unidades da 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

Considera-se Assédio Moral a exposição dos trabalhadores a circunstâncias humilhantes, degradantes e constrangedoras, que acontecem de forma repetitiva, sistematizada, direcionada a uma vítima e, por consequência, que se prolongam no tempo.

O Assédio Moral é uma forma de violência. É uma patologia da organização do trabalho que pode tomar proporções que afetam até mesmo a saúde laboral.

Formas que o assédio moral pode se caracterizar:

- **Críticas públicas ao trabalhador, tendendo para a humilhação e ridicularização;**

- **Tratar o trabalhador por um apelido pejorativo;**

- **Fazer brincadeiras, sarcasmos e piadas envolvendo o assediado;**

- **Solicitar tarefas abaixo ou acima da qualificação do trabalhador;**

- **Mandar que o empregado faça tarefas inúteis ou irrealizáveis;**

- **Tratamento diferenciado dos demais colegas ou formas de excluí-lo do ambiente ou atividades;**

- **Ameaças e maneiras de tratar as questões com medo e preocupações**

Importante ressaltar que o assédio moral pode ocorrer nas relações verticais de trabalho, sendo do líder para o subordinado (vertical descendente) ou até o contrário, do subordinado para o líder (vertical ascendente). E também nas relações horizontais, entre colaboradores que não se configura hierarquia nas suas relações.

### 2.2. Assédio sexual

O assédio sexual é a forma de violência que atinge a esfera da intimidade e privacidade do/a colaborador/a. igualmente ao moral, o assédio sexual pode ocorrer em quaisquer níveis de relação de trabalho, tanto vertical ascendente ou descende, bem como horizontal.

Vale ressaltar que, nos casos de um assédio no ambiente de trabalho acontecer na relação vertical

descendente, onde há hierarquia e abuso de poder, poderá chegar a ser considerado crime, previsto no art.216-A do Código Penal.

Importante ressaltar que:

- Em alguns casos não é necessário ocorrer repetição das condutas;

- Não é exigido contato físico para haver o assédio sexual;

- Pode ocorrer entre pessoas que se identificam de igual sexo/gênero.

### 3. Com os líderes

Cada colaborador/a, no setor ou na unidade onde trabalha, tem sua liderança imediata ou sua diretoria, que se configura na pessoa que designa suas atividades, prazos de entrega e cobra resultados. É importante entender que, no ambiente de trabalho, há aqueles que desempenham em sua função, o poder diretivo da atividade da empresa. Esse poder lhes concede a responsabilidade de fiscalizar, acompanhar, designar, cobrar e conferir as atividades dos colaboradores e seus resultados, além também de esperar que seus colaboradores desempenhem suas funções seguindo os critérios de conduta, conforme exposto nesse manual, além de cumprirem não só seus direitos, mas também seus deveres.

Os 'líderes' são aqueles que detêm esse poder e essa responsabilidade. E essa relação de trabalho, pautada nos critérios já aqui elencados, tem que funcionar, para que possamos garantir a entrega do serviço prestado pela organização, com qualidade, segurança, transparência e ética. Vale ressaltar que: cobrança de metas, de resultados, conversas ou reuniões de feedback, pontuação sobre erros ou equívocos, aumento de trabalho desde que seja justificável, não configuram assédio, nem perseguição, tampouco ameaça, desde de que a postura do líder esteja em conformidade com os valores da instituição, pautada no respeito e na ética, em cumprimento também à legislação trabalhista.

Aos líderes e superiores, são vedadas condutas que configurem dano, assédio, tanto moral bem como sexual, caracterizadas pela pressão dos líderes em relação aos seus subordinados, de forma reiterada e sistematizada ou não, se aproveitando de sua condição de autoridade para colocar o/a colaborador/a em situações desconfortáveis, humilhantes, expositivas ou diminutivas, como por exemplo: designar trabalho em excesso ou não designar

atividade nenhuma para o/a colaborador/a, passar tarefas humilhantes, gritar ou falar de forma desrespeitosa, retirar a autonomia do/a colaborador/a ou contestá-lo/a sem evidências de erros, entre outros tipos de comportamentos.

### 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 *stakeholders*:

- ▶ **Presentes e/ou brindes:** fica vedado a qualquer colaborador da Missão Sal da Terra, desde os membros da Assembleia Geral, do Conselho de Administração, do CEO, das Diretorias, os que ocupam cargo de confiança, de chefia, de alta ou

média gerência até os colaboradores operacionais, o recebimento de presentes e/ou brindes por parte de qualquer empresa que tenha contrato com a MSDT em vigência, ou até 1 ano após o término desta;

▶ **Favorecimento:** fica vedado o favorecimento de qualquer natureza para empresas que tem contrato com a MSDT e também para empresas que estejam participando de alguma modalidade de processo de seleção prevista no Regulamento de Compras;

▶ **Divulgação ou propaganda:** fica vedado qualquer tipo de divulgação ou propaganda de produtos ou serviços comercializados pelas empresas que possuem contrato com a MSDT, durante seu período de vigência até 1 ano após o término 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;

▶ **Patrocínio:** é vedado receber patrocínio de empresas e terceiros com os quais a Missão Sal da Terra tenha contrato vigente, até 1 ano após o término desta, seja de bens ou de valores. Ainda, é vedado à MSDT firmar contrato de compra de produtos ou serviços com empresas e terceiros que, nos últimos 12 meses, financiaram ou patrocinaram qualquer evento, promoção ou campanha da organização ou, ainda, tenham feito doação de bens ou valores para a MSDT;

▶ **Relacionamento afetivo ou grau de parentesco:** é vedado fazer negócio com empresas e fornecedores que possuam em seu quadro acionistas, sócios, diretores ou administradores com relacionamento afetivo ou grau de parentesco até 2º grau ascendente ou descendente ou até 1º grau colateral com o presidente da organização, com membro do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, do CEO, das Diretorias ou dos que possuem cargos de confiança e de chefia e da alta gerência na Missão Sal da Terra.

▶ **Refeições de negócios:** Não são permitidas refeições de negócios com fornecedores durante a fase de contratação, negociação ou renovação de contrato. Esse tipo de evento deve acontecer em horário comercial.

▶ **Ética e Integridade:** Espera-se que fornecedores, terceiros e parceiros ajam com integridade, ética e honestidade em todas as interações comerciais.

Os colaboradores do Departamento de

Compras, diretamente responsáveis por contratar um fornecedor, devem aconselhar os fornecedores a não oferecer brindes, presentes, viagens, entretenimento e hospitalidade, não podendo, em nenhuma circunstância, aceitar qualquer brinde, presente ou qualquer outra oferta de nossos fornecedores.

## 6. Com o meio ambiente

A Missão Sal da Terra compromete-se a cumprir a legislação ambiental e sanitária nacional e internacional, quando for o caso, além das políticas e normas internas da organização, bem como se empenha na preservação do meio ambiente, incentivando seus colaboradores, da alta gestão até o chão de fábrica, a adotarem práticas ambientais sustentáveis, assim como a proteção do meio ambiente, observando o descarte correto de lixo e de resíduos hospitalares, além de estimular a utilização de meios eletrônicos e outras ferramentas digitais disponíveis para troca de informações, evitando desperdício de papel e de recursos financeiros.

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.

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

Este documento é atualizado periodicamente e contempla os procedimentos de gestão, planejados e implantados a partir de bases científicas, técnicas, normativas e legais, com o objetivo de minimizar a produção de resíduos e proporcionar aos resíduos geralmente gerados um encaminhamento seguro, de forma eficiente, visando à proteção dos trabalhadores, a preservação da saúde pública, dos recursos naturais e, claro, do meio ambiente (RESOLUÇÃO RDC/ANVISA n°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.

Ainda, reforçamos que é proibida a divulgação ou difusão de candidatos em eleições, por meio de seus nomes ou números ou imagens que os correlacione, sejam eleições municipais, bem como as estaduais e federais, nos meios de comunicação oficiais da Missão Sal da Terra, como por exemplo: por e-mail, em grupos de aplicativos de conversas online (e semelhantes) criados com os profissionais e suas equipes de trabalho, ou em mensagens privadas nestes aplicativos, enviadas por líderes da alta governança ou média gerência para seus colaboradores.,

## 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 município. Sendo assim, ela é responsável pela assessoria de imprensa e todo contato que seja necessário com a mídia local. O setor de comunicação da Missão Sal da Terra tem a função de fazer essa ponte.

Todo colaborador 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 assessoria terceirizada de comunicação faz o acompanhamento de notícias e matérias que vinculem o nome e/ou a marca da Missão Sal da Terra, para garantir a imagem reputacional da organização.

## 9. Vínculos familiares e relacionamentos íntimos

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

Com a implementação do Programa de Compliance na Missão Sal da Terra, a organização reestabeleceu seus critérios quanto a manter no seu quadro de colaboradores, aqueles que possuem grau de parentesco ou relacionamento afetivo, assim como, na contratação de novos colaboradores, desde que observados os seguintes critérios:

- Não possuam vínculo de parentesco de até 2º grau ascendente ou descendente ou 2º grau colateral ou relacionamento afetivo (cônjuge ou companheiro/a) com o presidente da organização, com membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, com o CEO, com membros da Diretoria Executiva a qual responde e/ou alguém que possua cargo de confiança ou de alta gerência no mesmo setor;

- Não desempenhem função de subordinação ou liderança direta de algum colaborador da organização com quem possua vínculo familiar de até 2º grau de parentesco ascendente ou descendente ou 1º grau colateral ou relacionamento afetivo (cônjuge ou companheiro/a). Essa mesma regra se aplicará a colaboradores pares no mesmo setor;

- Os critérios seguem a Política de Conflito de Interesses e servem para dirimir qualquer possibilidade de ingerência, participação ou até encoberto de hipóteses de fraudes, não conformidades e corrupção.

O setor de Compliance desenvolveu a Política de Conflito de Interesses junto com o formulário de declaração de conflito de interesses para os colaboradores e o formulário de Due Diligence para os fornecedores, a fim de identificar casos que possam se enquadrar nesses critérios e propor mudanças e adequações, quando necessárias. Essas propostas serão avaliadas e revistas junto ao RH da organização e a respectiva liderança envolvida.

Além disso, todo novo relacionamento afetivo, seja casamento ou união estável e situações

semelhantes, precisa ser reportado ao setor de Compliance, que desenvolverá o acompanhamento e a análise de cada caso junto ao RH. A Missão Sal da Terra se compromete a verificar todas as situações reportadas e, caso necessário, poderá realocar o(a) colaborador(a) 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 familiares até o limite de R\$50,00 (cinquenta reais), para os produtos que não forem possíveis mensuração do valor, recomenda-se utilizar do bom senso e ponderação, assim como os profissionais da educação podem receber presentes de alunos e seus familiares até o mesmo limite imposto. Aceitar presentes em dinheiro, independentemente do valor envolvido, ou equivalentes, tais como vale-presente ou vouchers é proibido na instituição.

Entre colegas e superiores e seus subordinados é possível a troca de presentes no valor de até R\$200,00 (duzentos reais) somente em datas comemorativas como: aniversários, páscoa, natal e dia dos profissionais envolvidos.

Ultrapassados os valores nos presentes casos, deverá o colaborador recusar o presente justificando com base nesse Manual e comunicar para a área de Compliance do recebimento/oferta de presentes, a fim de que o caso possa ser registrado para o correto gerenciamento, uma vez que não são considerados apenas valores financeiros na avaliação se essa pode ser uma prática inadequada e sujeita aos riscos de corrupção, fraude ou conflito de interesses.

## 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 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

## 1. O que é e quem faz parte?

O Compliance é uma iniciativa empresarial multidisciplinar, que contempla nos seus objetivos o mapeamento de processos e o levantamento de riscos do negócio, como um todo, visando ser um mecanismo efetivo de prevenção ao descumprimento de normas, ao combate de fraudes e corrupção, a correção de não conformidades e ao enfrentamento do desvio de condutas éticas.

Como consequência, um Programa de Compliance numa empresa atua de forma a proteger a organização e, claro, oferece proteção para todos os dirigentes, empregados, famílias e comunidade e, extensivamente, os terceiros, fornecedores, parceiros e toda a sociedade.

Trabalhando dessa forma, o Compliance pode dirimir os riscos das atividades da organização e direcionar suas iniciativas, bem como seus gastos, de forma mais assertiva, o que impactará numa gestão mais sustentável e viável dos recursos e dos orçamentos, visto que os gastos serão empenhados de forma melhor fundamentada e com mais planejamento. Além disso, considerando a experiência do colaborador, pensando num ambiente de trabalho que propicia o aproveitamento ao máximo do potencial de cada profissional e o desenvolvimento deles quanto às suas competências, dando o significado de um trabalho de utilidade e o sentimento de realização no trabalho. E, por fim, visar o encantamento do nosso cliente, garantindo-lhe a entrega de um serviço de excelência, com observância dos tempos e prazos pertinentes a sua prestação, além da qualidade e segurança proporcionadas ao cliente/usuário.

Portanto, não se trata apenas de um impacto financeiro ou nas relações trabalhistas, muito além disso e não menos importante, o Compliance atua na implementação de uma nova cultura organizacional: buscar fazer o correto porque é bom! E agir da forma certa é o mínimo que cada trabalhador deve procurar fazer, no exercício de suas funções e atividades.

E para que o Programa de Compliance fosse implantado e gerenciado, a Missão Sal da Terra formou o Comitê do Compliance, constituído por membros inicialmente indicados pela Diretoria Executiva, e que representam as 3 áreas de atuação da Missão Sal da Terra – educação, saúde e

social – além de representantes de setores que são extremamente imprescindíveis para que os pilares do Compliance sejam guardados e respeitados.

O Comitê do Compliance tem dentro seus membros:

- Coordenador do Programa de Compliance – membro vitalício
- 1 representante da educação
- 2 representantes da saúde, sendo 1 da Atenção Primária e 1 da Atenção secundária/terciária
- 1 representante do social
- 1 representante do RH
- 1 representante de proteção de dados – nomeado DPO da organização
- 1 representante da TI
- 1 representante do setor de Compras
- 1 representante da Controladoria
- 1 representante da Comunicação

## 2. Vigência

A vigência do mandato dos membros do Comitê é de 2 anos, exceto do Coordenador do Programa de Compliance, que possui vigência vitalícia. E, após a formação do primeiro Comitê, para os próximos biênios, a escolha dos membros será feita por eleição, em cada setor representado e em cada área de atuação, podendo reeleger-se sem limite de tempo.

A pedido do próprio membro, ou por necessidade imperiosa ou, ainda, por decisão administrativa da Diretoria Executiva, um membro do comitê pode ser substituído por outro, sendo que o mandato do novo membro se encerrará no mesmo período que seria do membro substituído.

## 3. Atribuições

Para o Programa de Compliance operar na

**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.**

organização, o Comitê confeccionou o presente Manual, que é o documento fundamental do Programa e dá base para toda a organização trabalhar sobre parâmetros de ética e integridade, garantindo uma cultura justa, um ambiente de trabalho adequado e livre de pressões e uma governança efetiva e em conformidade, cada vez mais de forma orgânica e espontânea.

Dentre suas atribuições, o Programa de Compliance realiza:

- ▶ Mapeamento de processos de cada setor e criação da matriz de riscos, a fim de estabelecer barreiras com o intuito de eliminar não conformidades;
- ▶ Comunicar e difundir o presente Manual e as ações do Programa do Compliance em toda a organização;
- ▶ Promover treinamentos pertinentes ao Programa do Compliance e seu funcionamento na organização;
- ▶ Oferecer orientação para correção de inconformidades e ajustes de fluxos e processos internos;
- ▶ Realizar sindicâncias internas para apuração de possíveis não conformidades, de ocorrência de faltas graves e, sendo cabível, aplicar medidas disciplinares;
- ▶ Manter o Programa atualizado e acompanhar ações de Compliance na organização, promovendo comunicações periódicas para todos os colaboradores, a fim de fortalecer a ética e a integridade;
- ▶ Garantir sigilo e confidencialidade dos processos e a proteção de dados aos quais a organização trata, principalmente no que diz respeito à LGPD;
- ▶ Dirigir e acompanhar o Comitê de Bioética e fazer cumprir o regimento deste comitê

## 4. Agenda:

O Comitê do Compliance tem o compromisso de reunir-se trimestralmente em reuniões ordinárias, marcadas e estabelecidas pela Coordenação do Programa de Compliance, com quórum mínimo de 60%. As reuniões ordinárias são marcadas no início de todo ano, convites enviados por e-mail institucional dos membros, além de convocação enviada também por grupo de conversa em aplicativo online. As reuniões podem acontecer presencial ou remotamente (quando realizadas de forma remota, deverão ser observados os critérios estabelecidos pela Política de Comunicação e orientação do setor de TI).

Havendo necessidade ou alguma ocorrência da qual se faz necessário, a Coordenação do Programa poderá convocar reunião extraordinária, com até 24 horas de antecedência, com quórum mínimo de participação de 50% + 1.

Em todas as reuniões, será lavrada ata, com leitura ao final e coleta de assinatura de todos os membros presentes. Quando realizadas presencialmente, a Coordenação observará todas as exigências de vigilância sanitária e epidemiológica que estiverem vigentes à época da reunião ■

# CONCLUSÃO

Após apresentarmos os capítulos anteriores, a Missão Sal da Terra, enquanto uma organização social da iniciativa 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, de conformidade, ética e integridade, cresça dentro da organização e se torne parte habitual da rotina de trabalho de todos, avaliamos que é imprescindível a participação 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, conseqüentemente, 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 ética 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! ■



### **1ª EDIÇÃO**

Publicação: 09/12/2021

### **2ª EDIÇÃO**

Publicação: 09/12/2022

#### **Atualizações:**

- Introdução: Item 1, 5, 7, 8, 8.1, 8.2 e 8.3;
- Organogramas
- Políticas e práticas: Item 4, 5, 6, 7 e 8;
- Comitê de *Compliance*: Item 1, 2, 3 e 4;

### **3ª EDIÇÃO**

Publicação: 24/01/2023

#### **Atualizações:**

- Introdução: Item 8
- Organograma
- Políticas e práticas: Item 8.1;
- Critérios de Conduta: Item 9;
- Comitê de *Compliance*: Item 1;

### **4ª EDIÇÃO**

Publicação: 06/12/2023

#### **Atualizações:**

- Palavra do CEO
- Introdução: Item 6, 7, 8.2 e 8.3;
- Organograma
- Políticas e práticas: Item 5, 6, 7 e 8, 8.2, 8.3 e 8.4;
- Critérios de Conduta: Item 1, 2, 2.2, 3, 5, 7, 8, 9 e 10;
- Comitê de *Compliance*: Item 1, 2, 3 e 4;



Missão   
**SaldaTerra**