

PLANO DE INTEGRIDADE

INSTITUTO DE DIGNIDADE E DESENVOLVIMENTO
SOCIAL - IDDS



Carta de Apresentação

As Organizações da Sociedade Civil (OSCs), ainda que se dediquem ao bem comum e que guardem em sua missão e propósito valores como a integridade, a ética e a transparência, não estão livres do risco de ter seu patrimônio ou imagem arranhados por irregularidades ou práticas ilícitas.

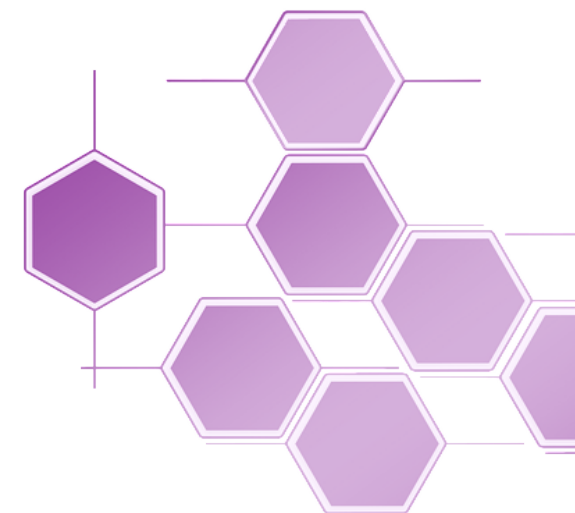
Neste sentido, a observância de regras, leis, regulamentos e normas, através da criação e manutenção de controles internos confiáveis, análise de riscos, auditoria e monitoramento contínuo dos processos financeiros e administrativos, bem como, a adoção de padrões de conduta adequados, tornam-se o grande desafio para a sua sustentabilidade.

Para superar tal desafio, é necessário pensar, desenhar e propor um conjunto de ações sistematizadas que possibilitem avanços em matéria de governança, gestão de riscos, controles internos, cumprimento dos procedimentos e regulamentos, prevenção de atos ilícitos, tratamento de denúncias, entre outros.

O Instituto de Dignidade e Desenvolvimento Social – IDDS integra este movimento pela busca da integridade institucional. Como entidade socioassistencial que fomenta e dá diretrizes para a estruturação de programas comunitários, apresenta-se este Plano de Integridade com o escopo de demonstrar compromisso com o avanço dos nossos trabalhos e atendimento às práticas ora expostas.

O Plano define bases e ações para o fortalecimento da integridade no instituto, que devem ser debatidas amplamente por técnicos, gestores e dirigentes máximos antes, durante e após cada ciclo de implementação.

O objetivo é solidificar a confiança dos usuários dos serviços prestados pelo IDDS, de seus colaboradores e da sociedade em geral para o aperfeiçoamento e evolução das ações desenvolvidas. Assim, por se tratar de uma ação coletiva, com comprometimento da alta direção, gestores e colaboradores, torna-se primordial a atenção, esforço e engajamento de todos para que o resultado seja alcançado.



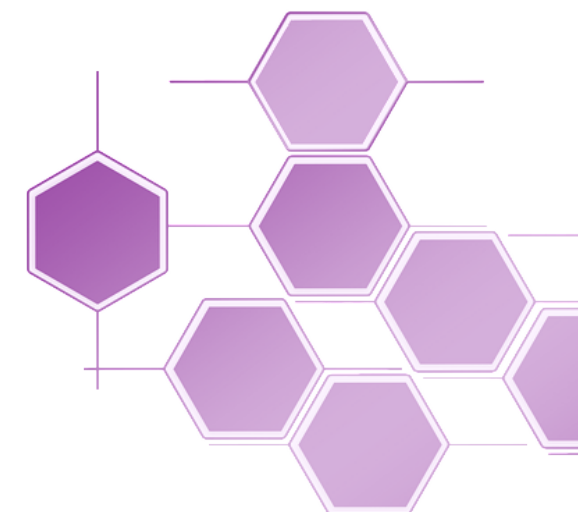
Viviane Tompe Souza Mayrink

Presidente do Instituto de Dignidade e Desenvolvimento Social - IDDS

Sumário



1. Instituto de Dignidade e Desenvolvimento Social - IDDS. 5
 - 1.1. Quem somos. 5
 - 1.2. Onde queremos chegar. 7
 - 1.3. Competências e atribuições. 9
 - 1.4. Estrutura orgânica. 13
 - 1.5. Missão, visão e valores institucionais. 13
2. O alicerce do Plano de Integridade do IDDS. 14
 - 2.1. Grupo de trabalho. 14
 - 2.2. Diagnóstico. 15
3. Eixos fundamentais de atuação do Plano de Integridade do IDDS. 18
 - 3.1. Eixo de gestão e governança. 19
 - 3.2. Eixo de ética, transparência e controle. 23
 - 3.3. Eixo da cidadania e integração. 29
4. Monitoramento. 31
5. Procedimentos internos. 32
 - 5.1. Plano de Integridade. 32
 - 5.1.1. Medidas disciplinares. 34
 - 5.2. Auditoria. 34
 - 5.2.1. Fatores que influenciam a auditoria. 35
 - 5.2.2. Cuidados e preocupações com a auditoria. 36
 - 5.2.3. Fundamentos para executar uma auditoria. 36
 - 5.2.4. Sugere-se para a auditoria. 36
 - 5.2.5. Como é feito o procedimento de auditoria. 37
 - 5.3. Denúncia. 38
 - 5.3.1. O que é feito após recebida a denúncia. 40
 - 5.3.2. Incentivo à denúncia. 40
 - 5.3.3. Políticas e diretrizes de coibição de fraudes, desvios, irregularidades e atos ilícitos. 40
6. Sindicância e Procedimento Administrativo Disciplinar. 42
 - 6.1. Apuração. 42
 - 6.1.1. Passo a passo. 42
 - 6.2. Sindicância. 43
 - 6.3. Processo Disciplinar. 43
7. Comunicação e o procedimento interno para efetivação do Plano de Integridade no IDDS. 45
8. Referências bibliográficas. 47
9. **Anexos 49**



1. Instituto de Dignidade e Desenvolvimento Social

1.1. Quem somos

O Instituto de Dignidade e Desenvolvimento Social – IDDS é uma associação civil, pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos ou econômicos, constituída em 26/06/1986, de caráter beneficente, apartidário, não sectária e altruísta, e tem por finalidade promover ações sócio assistenciais, de forma universal, gratuita, continuada e planejada, sem qualquer discriminação, em prol de quem necessitar, observada as disposições da Lei Orgânica de Assistência Social.

Antes conhecido como Associação Centro de Convivência – Dona Dochinha, o Instituto de Dignidade e Desenvolvimento Social – IDDS é uma organização não governamental que atua em todo o Estado de Minas Gerais, em outros entes da Federação e no Distrito Federal e tem por finalidade promover ações socioassistenciais, de forma universal, gratuita, continuada e planejada, sem qualquer discriminação, em prol de quem necessitar, observada as disposições da Lei Orgânica de Assistência Social.

Atualmente o IDDS possui mais de 5.000 profissionais que atuam na prestação de serviços voltados à promoção da dignidade humana e uma das formas de atuação do IDDS é gerar trabalho, treinar para o trabalho e intervir nas relações de trabalho. Seja como iniciativa social, ou como iniciativa econômica cujo superávit é revertido às demais causas sociais que apoiamos, somos sempre apaixonados pelo trabalhar.

O Instituto possui sede localizada no Município de Belo Horizonte, Estado de Minas Gerais, sendo organizado ainda em bases de atuação em outros Municípios e Estados do território nacional e Distrito Federal, para o exercício de suas atividades, dentre elas:

I - Unidade/filial Projeto Grupo Convivência Dona Dochinha está situada na Rua Bambuí, nº 335, Bairro Vale das Palmeiras, Sete Lagoas/Minas Gerais, CEP: 35701-186;

II – Unidade/filial Escritório Social de Betim está situada na Avenida Governador Valadares, nº 737, 8º andar, Bairro Centro, Betim/Minas Gerais, CEP: 32.600-135.

1.2. Onde queremos chegar

Cada vez mais complexa e exigente, a sociedade demanda de nós a capacidade de nos reinventarmos a cada dia, calibrando nossos passos em busca da excelência.

A direção de nossa história esteve, está e estará pautada nas escolhas que fazemos hoje. Qual é a nossa marca? Qual será o nosso legado? Responder a essas perguntas, nos leva a refletir sobre qual caminho queremos trilhar, qual direção queremos seguir e quais escolhas fazer hoje, para que amanhã cheguemos lá.

Qualquer direção para a qual optemos por apontar nosso olhar nos levará a algum lugar, e talvez seja dele que deveria partir a nossa reflexão. Trajetórias, perspectivas e caminhos... É aí, para onde vamos?

Edificar uma visão clara de quem pretendemos ser e do legado que queremos deixar é o primeiro passo na construção de um futuro sólido.

E nesse contexto somos grandes privilegiados, pois diferentemente de outras instituições, nosso horizonte é claro e se resume em apenas duas palavras: interesse público! É por ele que existimos. É em direção a ele que caminhamos. E é por meio dele que fazemos nossas escolhas.

Caminhar em direção ao interesse público, por sua vez, implica em reconhecermos que sempre há espaço para avançar e que independentemente da situação em que estejamos – enquanto IDDS – hoje podemos ser um pouco melhores que ontem e amanhã, certamente, bem melhor que o hoje!

Com essa concepção, estamos cientes que fazer frente às expectativas dos usuários de nossos serviços, de suas famílias, e de todos aqueles que se relacionam conosco, implica em estarmos preparados para enfrentar com competência os desafios da modernidade, que nos impelem a olhar nossas ações de maneira muito mais ampla e integrada à sociedade.

Nossa atuação deve estar perfeitamente alinhada aos interesses da sociedade, para a qual servimos e por quem trabalhamos. Nossas decisões devem nos conduzir a um futuro sólido e sustentável, que leve em conta os impactos de nossas operações e serviços em todos que direta ou indiretamente interajam conosco

Nossas escolhas devem pautar-se pela integridade, de modo que todos os atos produzidos por nós estejam em estreita conformidade com o ambiente regulatório no qual estamos inseridos e que reflitam os mais altos padrões éticos e morais, a fim de que sejamos exemplo, não só pelos resultados que entregamos, mas acima de tudo, pela forma como o fazemos.

Decidimos então, dar um importante passo em direção ao futuro, e assumir com toda a firmeza de propósito que sempre guiou a trajetória deste Instituto, um grande e transformador desafio: nos tornar referência em governança e integridade, perfazendo trajetória importantíssima para a modernização institucional e melhoria contínua.

Trata-se de avançar no sentido de organizar a gestão em prol da sociedade, criar solidez e sustentabilidade organizacional, evitar discontinuidades e arbitrariedades, assim como identificar riscos e oportunidades, efetivando comportamentos institucionais pautados nos mais altos parâmetros de integridade e plenamente conformes ao ambiente regulatório interno e externo.

Investiremos e caminharemos, portanto, em direção aos melhores padrões de governança, gestão de riscos, compliance e integridade, de modo que, como já ressaltado, sejamos reconhecidos não só pela excelência dos resultados que entregamos, mas acima de tudo, pela forma como o fazemos.

Para alcançar esse nobre objetivo, apresentamos aqui nosso Plano de Integridade, que delinea nossa visão, ressalta nossos princípios, estabelece diretrizes e objetivos e traça estratégias para alcançá-los.

1.3. Competências e atribuições

Nos termos do art. 3º, incisos, do Estatuto Social do IDDS compete-lhe:

I - promoção da ética, da paz, da cidadania, os direitos humanos, da democracia e de outros valores universais;

II - promoção da cidadania e busca de acesso da população do Poder Judiciário e aos direitos positivados pela ordem jurídica, por meio de instrumentos processuais adequados, tutela individual, coletiva, difusa e homogênea, inclusive no que tange ao art. 5º da Lei nº 7.347/85 e ao art. 82 da Lei nº 8.078/90, em desenvolvimento de assessoria

jurídica gratuita de caráter suplementar, conforme os termos da Lei nº 9.750/09, em todas as áreas do Direito, e atendimento psicossocial gratuito, à população carente e a quem dela necessitar;

III - orientação gratuita da população em questões jurídicas e psicossociais, mediante a formação de um núcleo de orientação jurídica, com funções de esclarecimento e combate à desinformação, para prevenção a célere solução de litígios, inclusive sobre a forma de conciliação e mediação;

IV - aperfeiçoamento dos profissionais e acadêmicos, por meio da prática da orientação jurídica e psicossocial voluntária e gratuita;

V - estímulo ao estudo teórico e prático, com ênfase na integração entre as bases tradicionais e as novas tendências de conhecimento jurídico e psicossocial, mediante a organização de núcleos de estudos temáticos e promoção e realização de eventos, cursos livres, projetos de pesquisa e diagnóstico, cursos de graduação e pós-graduação para o aprimoramento de profissionais e acadêmicos na área do Direito, Psicologia e Serviço Social, especialmente em temas que possam colaborar para o aprimoramento dos serviços prestados pela instituição à sociedade, sendo os serviços aqui referidos na área da educação, promovidos gratuitamente, observando-se a forma complementar de participação da OSCIP, de acordo com o inciso III do artigo 3º da Lei nº 8.790/88;

VI - fomento e execução de atividades de interesse público, mediante celebração de convênios, contratos de gestão e termas de cooperação com Secretarias de Estado, Prefeituras, Conselhos de Direitos Humanos, Sindicatos, Universidades, organizações não governamentais;

VII - sugerir, promover, colaborar, coordenar e executar projetos visando execução de serviço de radiodifusão sonora, com finalidade educativa, artística, cultural e informativa, com respeito aos valores éticos e sociais, em benefício do desenvolvimento geral da comunidade, mediante concessão, permissão ou autorização de exploração de radiodifusão comunitária, nos termos da Lei 9.612/98;

VIII - trabalhar pela defesa e garantia de direitos, conforme o decreto 6.308/2007, realizando serviços e programas voltados para a defesa e efetivação dos direitos socioassistenciais, a construção de novos direitos, a promoção da cidadania, o enfrentamento das desigualdades sociais dirigidos a indivíduos em situações de vulnerabilidade social ou pessoal;

IX - desenvolver e fomentar pesquisas e estudos sociais, culturais e econômicos;

X - desenvolver estratégias e tecnologias sociais de intervenção prática;

XI - atuar direta e indiretamente no desenvolvimento e execução de atividades e/ou projetos de empreendedorismo social e/ou de experimentação não lucrativa de novos modelos sócio produtivos e de sistemas alternativos de produção e emprego;

XII - prestar assessoria às Instituições públicas e privadas e realizar a gestão, monitoramento e comunicação de projetos, programas e políticas públicas e projetos de financiamento privado;

XIII - criar, fomentar e manter projetos de natureza ambiental, cultural, artística, científica, desportos, literária e de democratização da informação, bem como espaços destinados à difusão da cultura em geral, em especial, a cultura popular, de forma a propiciar lazer à comunidade;

XIV - prestar serviço de Acolhimento Institucional que garanta proteção integral a famílias e indivíduos que se encontram sem referência, necessitando ser retirados de seu núcleo familiar ou comunitário conforme diretrizes específicas do Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA, Sistema Único de Assistência Social - SUAS/BH, Plano Nacional de Promoção Proteção e Defesa do Direito de Crianças e Adolescentes à Convivência Familiar e Comunitária [MDS/CNAS/CONANDA, 2006], Orientações Técnicas para os Serviços de Acolhimento para Crianças e Adolescentes [MDS/CNAS/CONANDA, 2009], Norma Operacional Básica de Recursos Humanos SUAS NOBRH/SUAS (MDS/SNAS, 2006) e Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais (MDS/CNAS, 2009);

XV - promover a defesa do patrimônio cultural, histórico, ecológico, econômico e social do país e do mundo colaborando com o enriquecimento e engrandecimento deste patrimônio;

XVI - fazer a cogestão dos programas de regimes de semiliberdade e/ou de internação que garantam medidas socioeducativas que são respostas sancionatório-pedagógicas - ações articuladas nas áreas de educação, saúde, assistência social, cultura, capacitação para o trabalho e esporte - aos atos infracionais praticados pelos adolescentes, Assim sendo, a inserção de um adolescente em qualquer das medidas socioeducativas somente se dá por meio da prática de ato definido na lei penal como crime, sujeita aos princípios de brevidade, excepcionalidade e respeito a condição peculiar de pessoa em desenvolvimento (Lei N.º. 8.069/1590 e Lei N.º. 12,554/2012);

XVII - desenvolver ações, atividades, programas e projetos de natureza social para a defesa, elevação, promoção e manutenção da saúde física e mental e da qualidade de vida do ser humano, através da formação de redes, parcerias, articulação de ações e execução de projetos que visem facilitar e democratizar o acesso da população em geral a consultas médicas, procedimentos médicos, procedimentos clínicos, procedimentos cirúrgicos, procedimentos ambulatoriais, procedimentos hospitalares, exames laboratoriais e de diagnóstico por imagem, aquisição de órteses, próteses, medicamentos e todos os artefatos que possam constituir instrumento para o tratamento e profilaxia de doenças, inclusive nos casos de oncologia, deficiência física e reabilitação de portadores de necessidades especiais, assim como desenvolver atividades de gestão, gerenciamento, operacionalização e execução de serviços de saúde municipais, estaduais e federais, sejam públicos ou privados, inclusive por intermédio do contrato de gestão;

XVIII - fomentar medidas, planos, programas e execução de projetos na área da saúde, que visem à recuperação, manutenção, gestão de hospitais públicos, filantrópicos, fundações, prontos-socorros, unidades de pronto atendimento e demais estabelecimentos de saúde em geral, assim como administrar de forma terceirizada serviços de 192, SAMU, Unidades Básicas de Saúde (UBS), atendimentos pré-hospitalares e emergências médicas em hospitais públicos, prontos socorros, unidades de pronto atendimento em geral, desenvolvimento de atividades de implementação e execução de programas governamentais de saúde preventiva, em especial o Programa de Saúde da Família e Programa de Agentes Comunitários e demais serviços e quaisquer estabelecimentos na área da saúde, inclusive os localizados em unidades socioeducativas e prisionais;

XIX - atuação na promoção, proteção e defesa de direitos da pessoa idosa, pessoas com necessidades especiais, pessoas com deficiência, pessoas com trajetória de vida nas ruas, gestantes, inclusive para a execução de políticas públicas de alta complexidade a este público, inclusive serviço de acolhimento institucional e atendimento domiciliar;

XX - desenvolver eventos voltados a todas as áreas mencionadas nos incisos anteriores, bem como subvencionar total ou parcialmente projetos de pesquisa individual ou de equipes, laboratórios de pesquisa e aquisição de equipamentos médicos e hospitalares, podendo explorar comercialmente os produtos resultantes dessas atividades, mediante instrumento jurídico adequado;

XXI - fortalecer a função protetiva da pessoa idosa nas famílias e comunidade, prevenindo a ruptura de vínculos, promovendo seu acesso e usufruto de direitos, contribuindo para melhoria da sua qualidade de vida e convivência familiar e comunitária;

XXII - potencializar o protagonismo e a autonomia da pessoa idosa e de suas famílias e comunidade;

XXIII - promover o acesso a benefícios, programas de transferência de renda e outros serviços socioassistenciais, contribuindo para a efetivação de direitos fundamentais;

XXIV - apoiar as famílias com vínculo fragilizado que necessitam de cuidados por meio de proteção de espaços coletivos de escuta e troca de vivências;

XXV - promover ações nas áreas de arte e cultura, de forma a ampliar o universo informacional e proporcionar novas vivências às famílias dos usuários;

XXVI - promover a intersetorialidade com os demais setores da rede socioassistencial nas áreas de saúde, educação, esporte, arte e cultura;

XXVII - promover a melhoria da qualidade de vida dos idosos, buscando assegurar-lhes a realização de programas de atendimento nas áreas da saúde, educação, arte, cultura, esporte e lazer, trabalho e assistência social;

XXVIII - criar e manter departamentos assistenciais, esportivos, de promoção da arte, cultura, saúde e bons hábitos de vida;

XXIX - atuação na defesa e promoção de direito das mulheres;

XXX - promoção, gestão e execução de serviço de segurança alimentar e nutricional;

XXXI - desenvolver e/ou executar programas, projetos e serviços de inclusão produtiva de adolescentes e jovens de famílias em situação de vulnerabilidade social com vistas a promover integração do indivíduo ao mundo do trabalho nas seguintes modalidades:

a) curso de formação profissional;

b) promoção do trabalho protegido (Aprendizagem Profissional – Lei nº 10.097/2000;

c) encaminhamento para o trabalho; e

d) ações formativas de apoio para o acesso ao mundo do trabalho.

XXXII - executar projetos, propostas, serviços e atividades de interesse público consubstanciado na promoção de ações voltadas para o estudo, planejamento e intervenções do solo urbano, edificações, preservação do meio ambiente, ocupação dos espaços da cidade, moradia, inclusive com o desenvolvimento social e sustentável de obras, prestando apoio técnico, logístico, operacional e de pesquisa.

XXXIII - desenvolver atividades de apoio à educação, incluindo projetos, programas e serviços de gestão da educação por meio de parcerias, contratos e termos de colaboração com o poder público.

1.4. Estrutura orgânica

Nos termos do art. 12, alíneas, do Estatuto Social do IDDS o instituto é composto pelos seguintes órgãos:

a) Assembleia Geral;

b) Conselho Fiscal;

c) Diretoria;

d) Superintendência Executiva; e

d) Conselho de Administração.

Além desses, o Instituto conta com gerências internas como forma de planejamento estratégico para a sistematização de informações e o controle geral dos setores.

1.5. Missão, visão e valores institucionais

Conforme Mapa Estratégico disponibilizado abaixo, o IDDS possui como:

Missão:

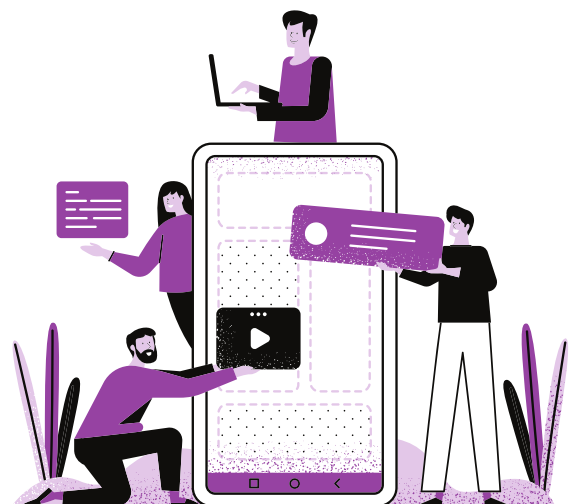
Promover a valorização e a dignidade humanas, objetivando o desenvolvimento social, regional e pessoal, tendo como premissas a inserção no mundo do trabalho, a promoção da capacitação e da geração de renda, a mobilização social e a assistência integral aos vulneráveis.

Visão:

Ser uma organização que pelos esforços de todos os seus integrantes colabora para a vida plena das pessoas e para um mundo melhor para se viver.

Valores:

- Promoção de grupos hipossuficientes;
- Sustentabilidade;
- Transparência;
- Equilíbrio das relações no ambiente de trabalho.



2. O alicerce do Plano de Integridade do IDDS

2.1. Grupo de trabalho

Nos termos da Portaria nº 19, de 22 de outubro de 2021, art. 4º, incisos e seu parágrafo único, que instituiu o Programa Permanente de Integridade – PPI, no âmbito do IDDS, o grupo de trabalho designado para a implementação, o desenvolvimento e a definição das estratégias e ações do PPI, são as seguintes unidades da organização, denominadas Instâncias de Integridade:

- I – Comissão de Ética (CE);
- II – Controladoria Geral (CG);
- III – Gerência Compliance (GC);
- IV – Ouvidoria (Ouvid).

Ressalta-se a competência da Diretoria de coordenação das atividades do Programa Permanente de Integridade.

Especificamente quanto à Unidade de Gestão da Integridade (UGI), a portaria supramencionada estabelece em seu art. 6º que, nos termos do art. 4º, da Resolução 57/2019 da CGU, a UGI será composta pelos seguintes membros:

- I – Representante da Diretoria (RD);
- II – Representante de Gerentes e Coordenadores (RGC);
- III – Gerente de Compliance (GC), quem exerce a coordenação da UGI.

À Unidade de Gestão da Integridade do Programa Permanente de Integridade foi concedido o prazo de 3 (três) meses, após a constituição da UGI (29/03/2021), para submeter à Diretoria o Plano de Integridade, portanto, até 28/06/2021.

2.2. Diagnóstico

A integridade do Instituto está diretamente relacionada à sua disposição e capacidade em manter-se fiel à missão, visão e valores difundidos interna e externamente, ou seja, manter-se fiel ao seu planejamento estratégico, inclusive atentando para os riscos que afetam os seus resultados finalísticos.

A primeira medida para implantação de um Plano de Integridade consiste no levantamento prévio de informações da organização.

É preciso conhecer integralmente sua estrutura organizacional, obrigações tributárias, situação financeira, organização contábil, objetivos sociais da instituição, procedimentos internos, modelo de relacionamento com colaboradores, parceiros, órgãos públicos e terceiros, bem como todo o arcabouço de leis aplicáveis às suas atividades, para identificação prévia de inconformidades e riscos eventualmente já existentes, que possam afetar ou prejudicar a atuação e as atividades do Instituto.

Sendo assim, importante se aprofundar na análise dos riscos específicos das organizações do Terceiro Setor, conforme se faz a seguir.

No Brasil, existem alguns mecanismos de reconhecimento e incentivo ao trabalho realizado pelas Organizações da Sociedade Civil que integram o Terceiro Setor, posto que essas, muitas vezes, atuam em territórios em que a presença do Estado é mínima ou mesmo inexistente. Dentro desse contexto, a figura da imunidade tributária, por exemplo, foi criada pelo constituinte para incentivar e reconhecer a atuação das entidades, bem como para preservar a capacidade contributiva, permitindo a existência de maior receita para ser aplicada nos objetivos sociais da organização.

No campo das imunidades, destaca-se que as Instituições de Educação e de Assistência Social gozam de imunidade em relação aos impostos, aí compreendidos IRPJ, ISS, IPTU, ITR, IOF, ITCMD, ITBI, IPVA e ICMS, por força da previsão Constitucional do artigo 150, alínea "c". Por sua vez, as entidades beneficentes de assistência social que atuam em Saúde, Educação e Assistência Social, na forma da Lei nº 12.101/2009, são imunes ao IRPJ, ISS, IPTU, Contribuições Sociais (quota patronal, contribuição para terceiros), COFINS, CSLL, por força do art.195, §7º da Constituição Federal.

Ademais, as entidades que atuam em parceria com a Administração Pública devem observar, dentre outras normativas, a Lei nº 13.019/2014, que estabelece o regime jurídico das parcerias entre a administração pública e as organizações da sociedade civil. Para a celebração de termo de parceria, por sua vez, devem observar os requisitos da Lei nº 9.790/1999 e, para a formalização de contrato de gestão, é necessário atender ao disposto na Lei nº 9.637/1998.

Torna-se evidente, dessa forma, que, ao lado dos demais riscos inerentes a qualquer atividade institucional, o risco de perda da imunidade tributária e o de inviabilidade de celebrar parcerias com o poder público podem ser elencados como os principais riscos aplicáveis às organizações do Terceiro Setor, capaz de impactar a própria existência de uma organização.

Muitas são as regras aplicáveis às organizações do terceiro setor, visando a garantir o cumprimento dos requisitos de imunidade tributária, a execução dos objetos pactuados, a transparência na atuação e na aplicação de recursos, a não distribuição de parcelas de seu patrimônio e a legalidade da gestão. Essas regras estão previstas tanto na legislação, como nos instrumentos normativos próprios das entidades, como Estatutos, Regimentos Internos e outros.

Esse regramento específico faz-se presente desde a sua concepção, passando por todos os seus atos de gestão, captação de recursos, relacionamento com o Poder Público, administração e recursos humanos, regulamentação contábil, prestação de contas, extinção, destinação do patrimônio e assim por diante.

A esse conjunto de regramentos, é importante somar as já mencionadas leis nº 7.753/17 (RJ) e nº 6.112/18 (DF), que dispõem sobre a obrigatoriedade de implementação de Planos de Integridade para todas as organizações que celebrem contratos, consórcios, convênios ou parcerias com qualquer órgão da Administração Pública, sob pena de imposição de multas e outras penalidades.

Assim, o risco de descumprimento de alguma das muitas regras legalmente impostas às organizações sem fins lucrativos é real e preocupante, ante à pluralidade das penalidades que podem ser impostas tanto à pessoa jurídica como aos dirigentes, podendo culminar com a própria decretação de sua extinção, razão porque, mais uma vez, a existência de Plano de Integridade implantado e em efetivo cumprimento torna-se instrumento de vital importância.



Além disso, é necessário considerar o comando criado a partir da Lei Anticorrupção, que resultou na responsabilidade objetiva das pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública. Dessa forma, qualquer empresa ou organização da sociedade civil, comprovadamente envolvida em atos lesivos a qualquer órgão da administração pública, poderá ser responsabilizada e sofrer as penalidades previstas nessa legislação específica. A existência de Plano de Integridade, para esses casos, funciona como atenuante na dosimetria de sanções para empresas ou organizações envolvidas em procedimentos administrativos ou civis.

Ao contrário do que acontecia anteriormente, quando somente a pessoa física que praticou o ato ilícito podia ser penalizada, a atual legislação prevê expressamente a penalização da empresa ou da organização que teve interesse ou algum benefício na prática daquela irregularidade, independentemente de comprovação de culpa ou intenção das pessoas envolvidas. Os resultados dessa penalização podem ser bastante severos, resultando na perda de bens, imposição de multas, suspensão de atividades, proibição de receber recursos públicos, perda de imunidade e isenções, podendo resultar até mesmo no encerramento da organização.



Por fim e não menos importante, considera-se também o aspecto referente à penalização, o benefício indireto que advém com a implantação de Plano de Integridade em sua organização, que, sendo publicamente reconhecida como ética e transparente, poderá atrair e manter patrocinadores e investidores que desejam atrelar suas marcas a organizações que prezam por esses princípios.

3.Eixos fundamentais de atuação do Plano de Integridade do IDDS

Conforme prevê a Portaria nº 19 de 22 de outubro de 2021 do IDDS, em seu artigo 3º, o Programa de Integridade tem os seguintes eixos fundamentais de atuação:

I – Gestão e Governança, composto de ações de:

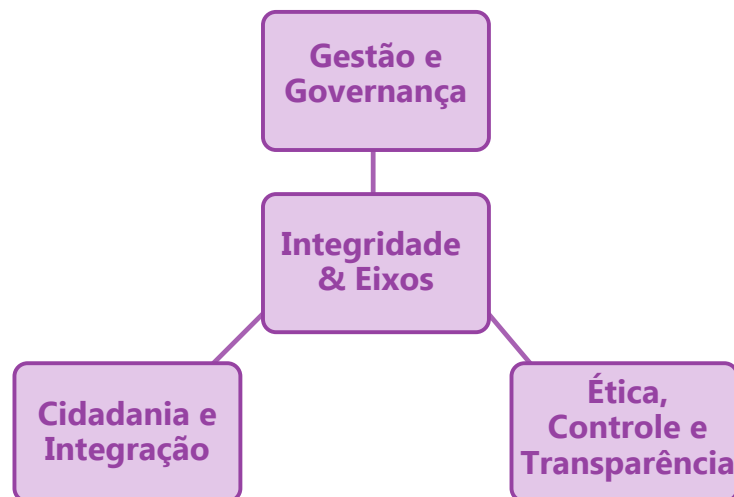
- identificação, evidenciação, sistematização e fortalecimento dos agentes e ferramentas de integridade da estrutura organizacional;
- apoio da alta administração, com o envolvimento de todo o corpo funcional, para a manutenção de um ambiente de integridade adequado, em todas as unidades organizacionais;
- disseminação e promoção de aderência a normativos, conceitos e práticas relativas à gestão da ética, à gestão de riscos, à integridade, aos princípios, e às boas práticas de controle interno;
- construção de um sistema de integridade pública que defina, apoie, controle e aplique a integridade e seja integrado ao Modelo de Governança e Gestão Integrada da Estratégia;
- atualização dos quadros normativo e institucional que estejam em vigor para permitir o gerenciamento efetivo da integridade das atividades organizacionais, bem como a dos diretores, colaboradores e fornecedores que realizam essas atividades.

II – Ética, Controle e Transparência, composto de ações de:

- incentivo ao uso adequado dos canais de comunicação internos;
- priorização do interesse público e adesão aos valores do serviço público, que convirjam para uma cultura que promova a aprendizagem organizacional e encoraje a boa governança;
- estabelecimento de procedimentos claros e proporcionais para ajudar a prevenir violações dos padrões de integridade pública e para gerir conflitos de interesses reais ou potenciais.

III – Cidadania e Integração, composto de ações de:

- a) promoção da interação e colaboração entre os agentes de integridade e com as demais unidades organizacionais;
- b) construção colaborativa de um ambiente eticamente saudável, com estímulo ao comportamento ético e íntegro por meio de fomento a projetos de voluntariado, orientações, palestras, vídeos e capacitações, de acordo com as necessidades e temas relacionados aos mecanismos de integridade postos em prática no âmbito da instituição;
- c) sensibilização e capacitação contínua de todos os colaboradores que atuam nas unidades organizacionais da organização em relação aos mecanismos de integridade.



3.1.Eixo de gestão e governança

Garantir a integridade de uma instituição passa, necessariamente, pela qualidade de sua gestão interna, ou seja, pela capacidade de mover sua estrutura e seus recursos para a realização de seus objetivos. Uma gestão adequada envolve a criação de uma estrutura organizacional racional e de processos internos de trabalho eficientes.

A gestão de uma organização social envolve vários elementos. Porém, serão sugeridas práticas e destacados aqui alguns deles, essenciais para o fortalecimento da integridade:

a) **Gestão de pessoas:** Uma organização íntegra deve possuir um quadro de pessoal capacitado e motivado para a realização dos seus trabalhos. É necessário ter um olhar para o futuro, para que possa verificar adequadamente a necessidade de preenchimento de cargos, identificar formações acadêmicas e profissionais relevantes e prever ganhos de produtividade.

A instituição deve organizar adequadamente sua gestão de pessoas, promover uma política de capacitação permanente, desenvolver as habilidades técnicas em conjunto com a ética e a integridade e instituir o mapeamento das competências necessárias para cada tipo de função.

b) **Gestão de licitações e contratos:** É fundamental a adoção de cuidados especiais para a seleção da equipe responsável pela condução dos processos licitatórios e acompanhamento da execução dos contratos. Cabe instituir regimento interno que discipline padrões de relacionamento com fornecedores de bens e serviços e que institua regras e critérios transparentes de seleção e de acesso aos colaboradores que participam do processo decisório.

Assim, diminuem-se os riscos de favorecimento ou indicação pessoal e criam-se mecanismos para que a fiscalização dos contratos seja feita de forma profissional e eficiente.

c) **Gestão de tecnologia da informação (TI):** As organizações estão cada vez mais dependentes de sistemas de informação para automatizar suas operações e para processar, manter e publicar informações essenciais. A gestão de TI deve assegurar a confiabilidade e a segurança dos dados e dos sistemas que os processam e, além disso, prever o controle (e preservar o histórico) de acesso a sistemas corporativos.

A instituição deve criar mecanismos internos eficientes para a gestão de seus recursos e riscos tecnológicos, participar das discussões em torno das diretrizes de segurança da informação e governo aberto, promover a capacitação constante dos colaboradores que atuam na área de tecnologia da informação e envolver todas as áreas da organização para a definição de prioridades, sempre com foco nos resultados institucionais definidos.

Sempre que possível, deve-se atentar para o desenvolvimento colaborativo de softwares e sua disponibilização, assim como a inserção na Política Nacional de Dados Abertos.

d) **Gestão da informação e de arquivos:** Para que consiga prestar contas de suas atividades, faz-se necessário registrar e classificar as operações e eventos de forma rápida e segura. Esse é um tema que ganha ainda mais relevância na atual era de comunicação digital, quando a maioria das informações que circulam nas organizações estão concentradas em meios eletrônicos.

A Instituição deve incluir a gestão de informações em sua agenda de prioridades e se articular com as instituições responsáveis por expedir regulamentações e orientações sobre o tema, a fim de garantir que os padrões oficiais estejam alinhados com práticas modernas de gestão e segurança da informação.

No que tange à governança, seus princípios e práticas da boa governança vêm se consolidando como instrumentos para alavancar e impactar positivamente os resultados em qualquer tipo de organização. No caso das organizações da sociedade civil sem fins lucrativos, a adoção desses princípios tem se mostrado indispensável em seus planejamentos estratégicos, na execução de suas ações e na relação com os diversos atores envolvidos no processo – mantenedores, poder público, conselhos, integrantes da organização, fornecedores e a comunidade beneficiada.

Do ponto de vista da evolução do tema da governança entre organizações da sociedade civil, vemos que sua valorização tem sido cada vez mais reforçada pelo contexto de busca por melhores práticas de gestão e pela pressão por desenvolver uma gestão interna mais qualificada capaz de assegurar e demonstrar a idoneidade da organização e contribuir para o alcance dos resultados propostos. Essa demanda decorre, entre outros fatores, do aumento nas exigências de parceiros, da legislação relacionada às OSCs, e, também, do contexto de mudanças no cenário de sustentabilidade econômica das organizações.

Em relação ao sistema político-legal, desde o período pós Constituição de 1988 há um claro esforço de desenho regulatório com o objetivo, num primeiro momento, de atualizar o modelo sem fins lucrativos – até esse período, a legislação que norteava as relações Estado/OSCs datava dos anos de 1930 e carecia claramente de ajustes – e de estabelecer linhas de relacionamento das organizações com o Estado, já que a Constituição prevê uma intensa participação da sociedade civil nas várias fases das

políticas públicas. É na década de 1990 que são criadas, por exemplo, a Comunidade Solidária (1997), a Lei das Organizações Sociais (1998) e a Lei das Oscips (1999).

Ao longo das décadas de 1990 e 2000, o conjunto de normas – em geral mais voltadas à relação das OSCs com o poder público e bastante específicas a um grupo menor de organizações – também dialoga fortemente com o cenário de criminalização e insegurança jurídica que marca especialmente o campo das organizações da sociedade civil no Brasil. Em geral, apesar de algumas inovações, não substituem a legislação vigente: apenas instituem novos modelos que passaram a conviver com outros. Essa convivência de diferentes normas que vão se acomodando tem gerado ainda mais insegurança jurídica, tanto para os gestores públicos, quanto para as OSCs.

Esse processo influencia claramente a agenda do Marco Regulatório das OSCs (MROSC) e da mais recente concretização de parte dessa agenda com a aprovação da Lei n. 13.019/2014. Ao estabelecer um conjunto de regras próprias para as parcerias realizadas entre o poder público e as organizações, a nova lei reconhece as especificidades das entidades privadas sem fins lucrativos e gera insumos para a reflexão e produção de conhecimento próprio sobre a governança nas organizações da sociedade civil. Acaba por se tornar importante referência para o campo sendo capaz de influenciar a lógica da governança e tendo uma “função pedagógica” entre as OSCs para além da relação específica com o Estado.

O cenário de reestruturação dos mecanismos de sustentabilidade econômica das organizações no Brasil também tem impacto importante na reflexão que as organizações fazem em relação a sua governança, podendo se tornar um fator de pressão entre as organizações para a adoção de instrumentos e práticas de gestão mais “competentes”.

Esse cenário reforça a importância das organizações em buscar formas de aprimorar sua legitimidade, potencializar e evidenciar seu papel central na construção e valorização de uma sociedade democrática.

Para este eixo se propõe as seguintes ações:

- Elaborar a Carta de Serviços do IDDS com a descrição, localização e forma de acesso aos serviços oferecidos à Sociedade; e
- Viabilizar a instituição de um Comitê de caráter consultivo, com o propósito de discutir e sugerir ações para a implantação da gestão de risco na organização e em suas Unidades Assistenciais.

3.2.Eixo de ética, transparência e controle

Inicialmente, convém ser dito que o Código de Ética e Conduta é o Anexo I deste documento.

Buscando disseminar uma cultura de integridade na instituição, a primeira ação a se adotar é a formalização das expectativas a respeito do comportamento e conduta dos seus colaboradores. É necessário comunicar frequentemente e com clareza quais valores e princípios deverão orientá-los, principalmente em relação às principais áreas e processos de risco da organização.

Nesse sentido, é essencial registrar tais padrões através da criação de manuais, códigos e demais diretrizes direcionadas à probidade, esclarecendo de forma precisa como deve ser desenvolvida a prestação do serviço de maneira a mitigar a ocorrência de possíveis quebras de integridade.

São instrumentos basilares de todos os Planos de Integridade a elaboração, publicação e disseminação de Código de Conduta Ética que defina princípios e comportamentos esperados de colaboradores em uma instituição e a existência de uma Comissão que atue preventivamente na disseminação da cultura ética e na apuração de casos de violação ao código.

O Código de Conduta Ética funciona como “mandamento” de ética e integridade que submete todos os colaboradores da instituição, em todos os níveis hierárquicos. A norma ordinariamente dispõe um conjunto de entendimentos sobre a missão funcional do colaborador, os princípios e valores fundamentais que devem orientar o seu trabalho, as condutas esperadas, as vedações e as implicações das violações, instâncias de consulta e apuração de irregularidades, além de outras informações sobre o conhecimento e a adesão ao texto. Esses são elementos típicos de um código de conduta, que se distingue de um código de ética porque esse apresenta aspectos de valores e escolhas morais.

Entre as condutas a serem observadas pelos colaboradores e demais envolvidos com o IDDS, destacam-se:

I – manter em âmbito profissional e pessoal, inclusive quando do não exercício da função, em atividade externa ou descanso, conduta adequada aos padrões de ética;

II – abster-se de emitir opiniões ou adotar práticas que demonstrem preconceito de origem, raça, gênero, cor, idade, credo e quaisquer outras formas de discriminação que possam perturbar o ambiente de trabalho ou causar constrangimento aos demais, inclusive aquelas relacionadas a valores religiosos, culturais e políticos;

III – agir respeitosamente e harmoniosamente com equipe técnica, demais colaboradores e usuários dos serviços prestados pelo instituto, mantendo compromisso com a verdade;

IV – colaborar com órgãos e entidades de controle interno e externo da administração federal, estadual e municipal, outras instâncias e representações de controle social e Poderes Legislativo e Judiciário, para atendimento integral de preceitos de ética pública, apuração de denúncias e prestação de serviços aos cidadãos;

V – praticar avaliações imparciais e objetivas da utilização de recursos públicos, contribuindo para ampliar o senso de responsabilidade, a integridade do ambiente institucional e o estreitamento das relações de confiança entre o IDDS e os cidadãos.

Outro ponto relevante deste eixo, e caro aos Planos de Integridade, é a garantia de funcionamento e independência de Comissões de Ética, que são as instâncias responsáveis por propor normativos, redigir, publicar e disseminar o Código de Conduta e monitorar a sua aplicação. Por isso, as comissões estimulam a prática dos princípios e valores fundamentais estabelecidos pela instituição.

As Comissões de Ética são unidades colegiadas, de caráter consultivo e deliberativo, com autonomia decisória, ligadas aos dirigentes máximos da organização, com a finalidade de divulgar as normas éticas e atuar na prevenção e na apuração de falta ética no âmbito da respectiva instituição.

Sugere-se que a Comissão de Ética seja composta por três membros titulares e dois suplentes, todos com atuação constante, escolhidos e designados, inclusive o Presidente, pela Presidência da organização. A comissão pode subsidiar a escolha de novos membros, indicando Sugere-se que a Comissão de Ética seja composta por três membros titulares e dois suplentes, todos com atuação constante, escolhidos e designados, inclusive o Presidente, pela Presidência da organização. A comissão pode subsidiar a escolha de novos membros, indicando os colaboradores que atendem ao perfil desejado. Os membros deverão cumprir mandato de três anos, admitida uma recondução, bem como

deverão atender ao seguinte perfil:

- a) descrição;
- b) habilidade e seriedade para ouvir as pessoas, e discernimento para orientá-las quanto à conduta ética desejável;
- c) facilidade para desenvolvimento de atividades de comunicação oral e escrita;
- d) desempenho de atividades no mesmo endereço da organização e com jornada de trabalho integral;
- e) condições de compatibilizar seu trabalho com as atividades da comissão.

As principais ações da comissão consistem na divulgação de normas éticas, na elaboração e execução do Plano de Ação Anual da Gestão da Ética, na instauração, instrução e conclusão de processo ético em desfavor de colaboradores e membros de conselhos internos.

Concomitantemente, outro fator que deve ser observado é o acesso às informações públicas, princípio constitucional e um direito garantido a toda a sociedade, disciplinado pela Constituição Federal de 1988, Art. 5º, inciso XXXIII o qual dispõe que:

Todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado.

A transparência das informações, bem como a responsabilidade e a segurança de dados é imprescindível para prestar as informações possíveis, protegendo os dados sensíveis, em consonância com as bases normativas e os direitos fundamentais.

O IDDS é identificado como “terceiro setor” por atuar em complementação ao Estado naquelas atividades socialmente relevantes, sem integrar a Administração Pública, mas legitimada pelo princípio constitucional da subsidiariedade, que autoriza a repartição das atribuições estatais com a coletividade, em prol do Estado Social de Direito.



Apesar disso, deve-se atentar aos princípios relacionados à Administração Pública, dentre eles, o de transparência, referendado pela Lei Federal nº 12.527, de 2011 (Lei de Acesso à Informação – LAI) que disciplina:

Art. 3º Os procedimentos previstos nesta Lei destinam-se a assegurar o direito fundamental de acesso à informação e devem ser executados em conformidade com os princípios básicos da administração pública e com as seguintes diretrizes:

- I - observância da publicidade como preceito geral e do sigilo como exceção;
- II - divulgação de informações de interesse público, independentemente de solicitações;
- III - utilização de meios de comunicação viabilizados pela tecnologia da informação;
- IV - fomento ao desenvolvimento da cultura de transparência na administração pública;
- V - desenvolvimento do controle social da administração pública.

A transparência ativa é a divulgação de informações de forma proativa, para disponibilizar, por exemplo, as informações que são de interesse coletivo, sem que isso seja solicitado. Um bom exemplo de transparência ativa seria a publicação e esclarecimento de informações do interesse da população, no site oficial do instituto. Já a transparência passiva, o cidadão obtém as informações após requerer ao IDDS através dos canais de diálogo entre a instituição e o cidadão, a exemplo do Canal de Denúncias.

O Canal de Denúncias é uma das ferramentas mais importantes de um Plano de Integridade em todos os tipos de instituições, e indispensável à garantia do atendimento ao interesse público e à manutenção da integridade pública. Se caracteriza como um meio de comunicação que permite aos agentes internos (e externos emitir sinais de alerta à instituição sobre possíveis irregularidades cometidas ou violações aos códigos de conduta ética.

A instituição deve divulgar o canal para todo o público em geral, pois, é essencial que a divulgação alcance a sociedade para garantir processos informativos. Novos colaboradores e usuários devem ser informados sobre a existência e o propósito do canal. Na prestação de informações, devem ser definidos e explicitados os critérios de admissibilidade de denúncias e resguardar a identidade do denunciante.



Por trás da interface de comunicação com o usuário, que pode assumir diversas formas, o Canal de Denúncias pressupõe uma estrutura centralizada de recepção, tratamento e apuração que permite a concentração de manifestações em repositório único e o seu acompanhamento sistemático e padronizado, além de pautar rotinas consistentes de apuração.

As denúncias possibilitam à gestão conhecer inconformidades que poderiam passar despercebidas por outros mecanismos de detecção, permitindo, inclusive, respostas mais céleres do órgão de controle, razão pela qual devem ser tratadas com seriedade, de forma a permitir que as lições aprendidas sejam utilizadas para melhorar a performance da instituição.

Além disso, a análise das informações coletadas pelo canal pode gerar dados importantes para toda a gestão, como indicadores gerenciais para acompanhamento da operação e direcionamento de ações preventivas e estruturais. A gestão de riscos e os trabalhos de auditoria baseada em riscos são exemplos de como a gestão pode utilizar os achados das comunicações de denúncias nas suas análises.

Ademais, o canal tem um papel especial que vai além da disposição de informações para melhorar aspectos gerenciais e de auditorias, sendo também essencial para agregar valor aos serviços prestados à sociedade, na medida em que abre uma via de comunicação formal para relatos de preocupações, alertas, suspeitas e fatos que indiquem potenciais ou eventuais descumprimentos de normas, regulamentos e legislação ou desvios de conduta de agentes públicos e fornecedores.

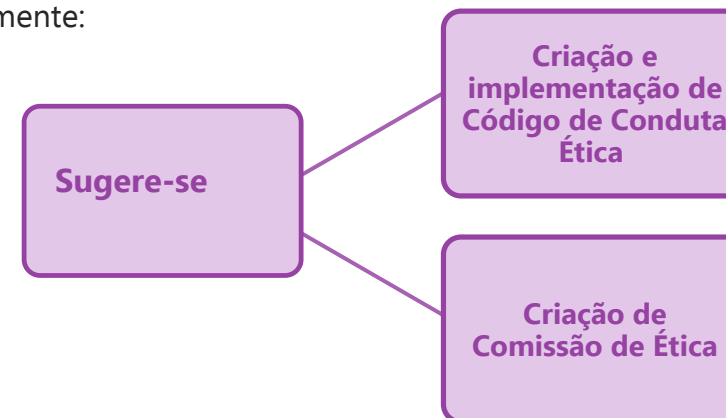
A geração de valor para a sociedade ocorre, pelo menos, em duas medidas: pelo caráter preventivo, pois a detecção sistemática de possíveis atos ilícitos se torna uma medida de desestímulo para as práticas indevidas; e pelo fomento do controle democrático, que permite aos cidadãos e colaboradores exercerem papel fiscalizador que fortalece a sua cidadania ativa – e uma sociedade mais consciente também inibe desvios éticos.

O controle social, consequência do princípio da transparência, é a participação ativa dos cidadãos nas decisões, acompanhamento, avaliação e fiscalização das ações e instituições, como o IDDS, que recebe incentivos públicos para realização de suas atividades. Não restam dúvidas que a prática do controle e a participação social são fundamentais no desenvolvimento do instituto e para coibição de fraudes, desvios, irregularidades e atos ilícitos.

Para este eixo, item ética, se propõe as seguintes ações:

- Elaborar, publicar e divulgar o Código de Ética específico para os colaboradores que realizam suas atividades ou compõem os quadros funcionais do IDDS;
- Promover capacitações sobre ética e integridade para novos colaboradores, antes de iniciarem suas funções; e
- Promover a divulgação sobre promoção da ética no âmbito do instituto através de palestras presenciais e conteúdo no site do IDDS.
- Criação de comissão de ética e de grupos de discussão composto pelos responsáveis pelos setores do instituto e participação social;

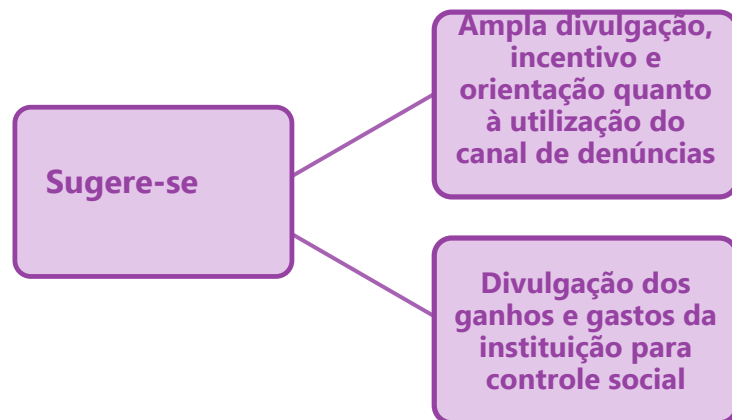
Esquematizando, basicamente:



Para este eixo, itens transparência e controle, se propõe as seguintes ações:

- Elaborar cartilha para os colaboradores e usuários dos serviços do instituto com informações de como realizar as denúncias de modo eficaz, a importância de denunciar com responsabilidade e o fluxo para admissão, encaminhamento e tratamento das denúncias, incluindo as relativas à assédio moral e sexual, divulgando através de treinamentos e disponibilização nas mídias sociais do IDDS;
- Fixar cartazes de forma permanente nos locais de maior acesso e fluxo dos usuários nos estabelecimentos do IDDS informando sobre a existência do canal de denúncias e instruindo aos usuários de como realizar as denúncias e os requisitos básicos que compõem as denúncias, salientando sobre o sigilo do denunciante;

- Disponibilizar o Canal de Denúncias na página inicial do site do IDDS com maior visibilidade e facilidade de manuseio das informações; e
- Publicação no sitio eletrônico, na aba transparência, de forma sucinta e clara, da composição dos colaboradores e seus respectivos ganhos, bem como dos demais ganhos e gastos da organização, como forma de controle social e de coibir fraudes, desvios, irregularidades e atos ilícitos.



3.3.Eixo da cidadania e integração

A cidadania é um conceito que se refere à condição de pertencimento de uma pessoa à comunidade de um país. A consequência desse pertencimento são os direitos e deveres civis, políticos e sociais, que são assegurados ao cidadão pela Constituição Federal.

Sendo assim, a cidadania é importante, em primeiro lugar, no âmbito individual. Pois, conhecendo seus direitos, o cidadão não se deixa subjugar e reage às injustiças sobre ele e sobre as pessoas ao seu redor.

Depois, a ideia de cidadania vai do individual para o coletivo, pois o indivíduo entende que seus atos têm impacto na coletividade, para o bem e para o mal. Se ele faz algo que seja bom para ele próprio, mas prejudica o bem comum da sua comunidade, não está sendo um

bom cidadão. Quando ele pratica um ato de cidadania, por outro lado, essa ação transforma a comunidade em que ele vive, o que se reflete em benefícios para ele próprio.

Já a integração social consiste no processo de introdução de indivíduos ou grupos em contextos sociais maiores. Quanto maior for a integração dentro de uma sociedade, maior será o nível de concordância entre os seus membros e maior será a estabilidade social na comunidade.

Neste eixo, busca-se auxiliar a todos os cidadãos a efetivar seus direitos e deveres assegurados constitucionalmente; promover a interação e colaboração entre os agentes de integridade e com as demais unidades organizacionais; construir um ambiente eticamente saudável, com estímulo ao comportamento ético e íntegro por meio de fomento a projetos de voluntariado, orientações, palestras, vídeos e capacitações, de acordo com as necessidades e temas relacionados aos mecanismos de integridade postos em prática no âmbito da instituição; sensibilizar e capacitar todos os colaboradores em relação aos mecanismos de integridade ora dispostos.

Basicamente, visa ao respeito dos direitos individuais e coletivos, bem como ao estreitamento das relações da organização com seus colaboradores e os usuários de seus serviços. E a presidir essa integração, a par dos valores e princípios constitucionais estabelecidos, estarão sempre os interesses sociais e humanos.

Neste eixo, sugere-se:

- A criação de espaços de convivência para que os colaboradores possam interagir com maior proximidade;
- A adaptação de todos os espaços da instituição visa à acessibilidade para pessoas com deficiências;
- A destinação de percentual de vagas, nos procedimentos seletivos da instituição, para pessoas negras; e
- A criação de medidas repressivas contra quaisquer atos discriminatórios, seja pela cor; raça; orientação sexual; religião, ideologia, origem étnica; gênero; etc.

4. Monitoramento

O IDDS adota uma política de monitoramento contínuo, a fim de dar dinamismo e promover constante atualização de suas iniciativas, ajustando-as conforme novas necessidades, riscos e processos da instituição no decorrer do tempo.

Para alcançar tal ajuste, a instituição realiza constantes avaliações das ações e medidas adotadas, de modo a identificar, de maneira contínua, se as propostas inicialmente almejadas realmente estão funcionando como previsto, comunicando tempestivamente as fragilidades identificadas à direção.

O monitoramento contínuo também implica em identificar, sempre que necessário, novos riscos, áreas ou processos em que possam ocorrer quebras de integridade, bem como redefinir a priorização dos riscos já identificados para, conforme o caso, implementar novas medidas mitigadoras.

Para garantir a efetividade do Plano, o IDDS adotará mecanismos para realizar o monitoramento de cada um dos pilares do Plano de Integridade, definir a periodicidade de aplicação de cada mecanismo e estabelecer a área ou pessoa responsável por tal atividade.

O monitoramento da efetividade de determinada política ou procedimento, por exemplo, poderá ser realizado por meio da utilização de indicadores de desempenho, estatística, sistema de controles, dentre outros.



5. Procedimentos internos

5.1. Plano de Integridade

Conceito:

Consiste no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos (onde:) praticados no âmbito do IDDS.

Por quê/Motivo:

O Plano de Integridade deve ser lido e compreendido como um conjunto de instrumentos normativos e ações adotadas que ajudam no desenvolvimento da cultura e na construção de um ambiente ético e íntegro, bem como que aprimora o processo de prevenção, detecção e tratamento de inconformidades.

Quem/Instância responsável pelo Plano:

Uma vez tomada a decisão pelo comprometimento com a ética e integridade na associação, os membros da alta direção devem adotar as medidas necessárias para definir uma instância interna responsável por desenvolver, aplicar e monitorar o Plano de Integridade, no caso do IDDS, esta função se encontra a cargo do Setor de Compliance.

O Plano permite a utilização de vários instrumentos de gestão e controle, que passam a ser vistos em conjunto, possibilitando abordagem e utilização sistêmica, com o objetivo de reforçar a prevenção, detecção e correção de atos de fraude e de corrupção, por meio de gestão integrada e do aperfeiçoamento de ações e controles da estrutura de governança.

Além disso, é instrumento de apoio ao gestor, auxiliando na tomada de decisões com maior segurança, visando a afastar conflitos de interesses e ameaças à integridade do Instituto, melhorando a conformidade das deliberações.

Com enfoque preventivo e detectivo, visa à diminuição dos riscos de corrupção na organização e, em caso de eventual desvio ou quebra de integridade, o Plano atua de maneira a identificar, responsabilizar e corrigir tal falha de maneira célere e eficaz.

Quando/Comunicação sobre a existência do Plano:

Com a implementação do presente documento, ações de comunicação e treinamento se mostram necessárias, a fim de levar ao conhecimento de todos aqueles envolvidos com

o Instituto o correto desempenho de suas atividades, no que tange à conduta e integridade a serem adotadas.

Aqui, envolve-se desde campanhas acerca de dispositivos previstos no Código de Condutas e Integridade até políticas de qualificação técnicas.

Importante destacar que a mera publicação do presente documento não se presta a mudar o comportamento dos agentes e estimular uma estrutura de integridade de maneira efetiva. É necessário prever ações de comunicação eficazes, que possam atingir todo o público-alvo por meio de mensagens claras e diretas.

Outro tipo de medida é dispor informações de caráter técnico necessárias para agirem de maneira correta. Por exemplo, treinamentos sobre licitações e contratos auxiliaria aqueles que atuam nas respectivas áreas a não cometerem equívocos e consequente quebra da integridade do Instituto.

Como: Para garantir que essa instância tenha as condições para colocar o Plano em prática, é importante a alocação de recursos financeiros, materiais e humanos adequados. Além de recursos, tal área deve possuir condições para coordenar seus esforços com as áreas diretamente responsáveis pela execução das atividades de divulgação, treinamento, funcionamento do canal de denúncias e outros procedimentos, de modo a garantir que as ações sejam, de fato, realizadas conforme as definições constantes do Plano.

A instância responsável pelo Plano de Integridade deve ter autonomia para tomar decisões e implementar as ações requeridas para seu correto funcionamento e ter autoridade para apontar mudanças necessárias. As correções sugeridas podem, em alguns casos, representar incremento de trabalho, mudança de rotinas ou treinamento adicional para diversas áreas do Instituto.

Não obstante, a alta direção deve apoiar aquelas correções capazes de mitigar riscos consideráveis, ainda que elas sejam vistas por alguns setores como dispendiosas. A instância deve, ainda, ter competência para garantir que indícios de irregularidades sejam apurados de forma efetiva, ainda que envolvam outros setores ou membros da alta direção.

Também é vital que tenha a prerrogativa de, caso necessário, reportar-se diretamente à Presidência. Além disso, para assegurar a atuação independente das pessoas que trabalham na área de integridade ou temas correlatos, é importante que sejam previstos

mecanismos de proteção contra punições arbitrárias decorrentes do exercício normal de suas atribuições.

5.1.1. Medidas disciplinares

A previsão de aplicação de medidas disciplinares em decorrência da violação de regras de integridade é importante para garantir a seriedade do Plano, não se limitando a um conjunto de regras “no papel”. Ainda mais importante é a certeza da aplicação das medidas previstas em caso de comprovação da ocorrência de irregularidades.

O Instituto deve ter normas escritas que especifiquem quais são as medidas disciplinares previstas e os casos em que se aplicam. É necessário esclarecer também quais são os procedimentos adotados e que área possui a atribuição de apuração dos fatos e das responsabilidades.

Noutras palavras, normas disciplinares devem prever qual é a área ou pessoa responsável por decidir pela aplicação de sanções e descrever procedimentos formais a serem seguidos.

As punições previstas devem ser proporcionais ao tipo de violação e ao nível de responsabilidade dos envolvidos. Deve existir também possibilidade de adoção de medidas cautelares, como o afastamento preventivo de dirigentes e funcionários que possam atrapalhar ou influenciar o adequado transcurso da apuração da denúncia.

Deve-se garantir que nenhum dirigente ou funcionário deixará de sofrer sanções disciplinares por sua posição na empresa. Isso é essencial para manter a credibilidade do Plano de Integridade e o comprometimento dos funcionários. É preciso que se perceba que as normas valem para todos e que todos estão sujeitos a medidas disciplinares em caso de descumprimento.

5.2. Auditoria

Conceito:

A auditoria no Terceiro Setor é um trabalho de validação dos resultados de uma organização, onde se analisa todos os procedimentos e resultados obtidos, emitindo um relatório validando tudo ou indicando aquilo que, eventualmente, não esteja correto.

Por que auditar:

Independentemente das exigências legais, a auditoria é uma segurança para a administração da organização na medida em que irá validar os controles internos e procedimentos adotados para a prestação dos serviços.

Quem deve realizar a auditoria:

O responsável por realizar o procedimento em questão deverá integrar o Setor de Compliance do Instituto, a ser designado pela Presidência e/ou Gerência do respectivo setor.

Onde deverão ser realizadas:

As auditorias deverão ser realizadas nos próprios setores do Instituto (in loco) a serem auditados pelo responsável designado, conforme acima mencionado.

Quando:

Quanto ao prazo, deverão ser realizadas auditorias mensais em setores diferentes do Instituto, a fim de verificar a eficácia das prestações dos serviços, bem como constatar eventuais divergências e solucioná-las.

A auditoria deverá ser concluída em até 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogada por mais 15 (quinze) dias.

Como:

Descrito no item 5.2.5.

5.2.1. Fatores que influenciam a auditoria

- Estrutura de governança da OSC: a forma em que as atividades são planejadas, executadas e monitoradas são fatores fundamentais para a análise do auditor;
- Controles internos: os procedimentos de aprovação, revisão, monitoramento e controle são muito importantes na avaliação do risco de erros;
- Normas: a auditoria é feita com base em normas e procedimentos legais; e
- As fontes de recursos e a sustentabilidade da organização também são fatores analisados durante uma auditoria.

5.2.2. Cuidados e preocupações com a auditoria

- Em uma primeira auditoria, ou mesmo em recorrentes, deve-se solucionar eventuais problemas já existentes;
- Governança: Diretorias e Conselhos podem apoiar-se nos trabalhos e resultados da auditoria para validar as suas atividades.; e
- A Governança da organização deve utilizar-se dos resultados dos trabalhos de auditoria para a melhoria de procedimentos e controles internos.

5.2.3. Fundamentos para executar uma auditoria

- Legais: podem haver exigências legais para prestação dos serviços, manutenção de títulos e certificados.
- Estatutários: alguns estatutos contem a exigência de auditoria.
- Governança: utilizar-se dos trabalhos e resultados da auditoria para validar as das atividades da Diretoria e Conselhos.
- Transparência e segurança à sociedade: um dos pilares da sustentabilidade de uma organização é a transparência de tudo que ela faz. Contudo, transparência pressupõe divulgar corretamente.

5.2.4. Sugere-se para a auditoria

Para facilitar o trabalho do auditor, toda a documentação e papelada deverá estar organizada e preparada para que o profissional possa examinar tudo com mais eficiência e rapidez. Aponta-se que a criação de um checklist com os tópicos mais importantes a serem avaliados e discutidos, mantém tudo mais organizado e evita que assuntos sejam esquecidos.

Considerando-se que a auditoria poderá levar vários dias para que possa ser efetuada com sucesso, é preciso se programar com antecedência para que, neste período, a atenção da organização seja voltada especialmente para este objetivo.

Manter uma boa comunicação com o auditor é fundamental, razão pela qual suas perguntas devem ser respondidas sempre de forma clara, objetiva, com educação e prestatividade.

A reavaliação sobre o que mudou desde a auditoria anterior à nova é importante, pois, através desta comparação podem ser discutidos o que melhorou e o onde não se teve resultados positivos. E, apesar de o auditor está na organização para ajudá-la na sua melhoria contínua, é fundamental ter em mente que a palavra final é da governança da organização.

5.2.5. Como é feito o procedimento de auditoria

Para ilustrar melhor, segue passo a passo de como deve feita uma auditoria pelo IDDS:

1. Surgimento da demanda através de pedido simples da Presidência ou Setor de Compliance;
2. Notifica-se o setor a ser auditado, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas;
3. Levantamento prévio dos pontos críticos para a realização de auditoria;
4. Colhimento dos dados in loco;
5. Realização de análises das informações obtidas;
6. Emissão de relatório e envio à Presidência;
7. Aprovação ou sugestões da Presidência sobre o relatório;
8. Aprovado o relatório, é encaminhado Feedback ao setor auditado com as sugestões de melhorias;
9. Verificação (a médio prazo) se as sugestões foram acatadas;
10. Não sendo acatadas, refaz-se o procedimento a partir do item 6.
11. Acatadas as sugestões, finaliza-se a auditoria.

Finalizada a auditoria, o relatório deverá ser devidamente arquivado nos arquivos do Instituto para eventual conferência futura.

5.3. Denúncia

Conceito:

Denúncia é um ato escrito pelo qual alguém leva ao conhecimento da autoridade competente um fato contrário à lei, à ordem pública ou a algum regulamento e suscetível de punição.

Por que denunciar:

É através de uma denúncia que a sociedade colabora nas identificações ora não identificadas pelo Instituto. Toda denúncia é averiguada e bem analisada, para constatação de sua procedência e como será sua resolução.

As ações da fiscalização são de extrema importância para garantir a segurança dos colaboradores, parceiros e usuários dos serviços do IDDS. O Instituto se preocupa com a prestação de serviços oferecidos e está sempre orientando para que todos se manifestem acerca das atividades desempenhadas, visando ao aperfeiçoamento constante dos trabalhos desenvolvidos. Quem pode realizar uma denúncia: Qualquer pessoa interessada poderá reclamar alguma situação de forma anônima ou identificada.

Quem realizará a verificação dos fatos denunciados:

Um membro do Setor de Compliance, designado pela Presidência e/ou Gerência, realizará a verificação prévia das informações e concluirá pela realização de apuração, sindicância ou abertura de procedimento administrativo disciplinar, a depender do conteúdo e provas fornecidas através da denúncia.

Quando e como denunciar:

A denúncia poderá ser realizada a qualquer hora e dia da semana, através do sítio eletrônico do IDDS, a saber:

<https://www.institutodds.org.br/>

CONTATO

CANAL DE DENÚNCIA

Ou através do link: <https://institutodds.org/ouvidoria>

O IDDS atua permanentemente como uma Organização Social íntegra e responsável, e espera que todos os seus colaboradores e fornecedores pautem suas atuações nos valores e princípios adotados pela Instituição, observando suas políticas e as leis vigentes.

Ciente de sua responsabilidade social e para promover a integridade e a conformidade organizacional, através de seu Programa de Compliance, busca-se o aperfeiçoamento de todas as suas relações, pautando-se na transparência, na ética, na segurança jurídica e zelando pelo cumprimento de leis, normas, políticas e diretrizes internas e de demais regulamentos aplicáveis à sua atividade institucional.

O Instituto vem promovendo a adoção de padrões éticos para orientar e conscientizar seus públicos, interno e externo, quanto à prevenção de atividades e de condutas que possam ocasionar riscos de não conformidade à organização. O alinhamento a estas diretrizes é indispensável para eleger prestadores de serviço, fornecedores e colaboradores da Instituição.

O Compliance do IDDS é um programa, cujo meio de comunicação é seguro, através do qual todos os colaboradores, terceiros, fornecedores, clientes e parceiros podem reportar possíveis violações aos regulamentos aplicáveis à sua atividade institucional e ao Código de Conduta e Ética da Instituição.



5.3.1. O que é feito após recebida a denúncia

Tão logo recepcionada uma denúncia, o Instituto analisa e procede com a imediata instauração de sindicância e/ou processo administrativo, a fim de corrigir qualquer falha que venha a comprometer a excelência dos serviços prestados, bem como tomar as demais medidas que se mostrarem necessárias.

5.3.2. Incentivo à denúncia

Como forma de incentivo à denúncia, adota-se o bom cumprimento pelo Instituto das regras de anonimato, confidencialidade e proibição de retaliação, fator essencial para conquistar a confiança daqueles que tenham algo a reportar. Além disso, disponibiliza-se meios para que o denunciante acompanhe o andamento da denúncia, eis que a transparência no processo confere maior credibilidade aos procedimentos.

5.3.3. Políticas e diretrizes de coibição de fraudes, desvios, irregularidades e atos ilícitos

A disponibilização de canal para o envio de denúncias de fraudes, atos ilícitos, irregularidades, assédio e outras infrações relacionadas à conduta de envolvidos com o Instituto tem como meta proteger o bom desempenho das atividades desempenhadas, das pessoas envolvidas e atendidas pelo IDDS, a sociedade em geral e reforçar a transparência da associação.

A nova ferramenta proporciona um instrumento efetivo para conhecimento, diagnóstico e atuação de forma rápida, transparente e objetiva sobre eventuais vulnerabilidades. Para enviar uma denúncia, consulte o item 5.3 deste documento.

O sistema é administrado por uma pessoa treinada para receber as denúncias. Independentemente do meio em que o relato foi feito, as informações armazenadas ficam em um ambiente seguro e não podem ser acessadas indevidamente, alteradas ou apagadas, o que garante o recebimento e o encaminhamento integral do conteúdo da denúncia.

Isso reforça o compromisso do Instituto com uma verdadeira política de Compliance, voltada totalmente para a ética e a qualidade do trabalho prestado aos colaboradores, parceiros, funcionários, usuários, etc.

Outra medida que se enquadra como forma de coibição de fraudes, desvios, irregularidades e atos ilícitos é a aplicação de medidas disciplinares em caso de descumprimento deste Plano de Integridade (tema aprofundado no item 5.1.1 deste documento), do Código de Ética e Conduta ou do Regime Disciplinar do IDDS.



6. Sindicância e Procedimento Administrativo Disciplinar

O Processo Administrativo Disciplinar (PAD) é um instrumento para apurar infrações e aplicar penalidades àqueles que possuem relação com o IDDS, por falta praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investida.

Já a Sindicância é um procedimento administrativo de investigação para apurar a veracidade de determinados atos cometidos por pessoa que tenha relação com o IDDS.

6.1. Apuração

Ciente de irregularidade, promove-se a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa.

A apuração, por solicitação da Presidência, por parceiros, por colaboradores ou por qualquer pessoa, através do canal de denúncias do Instituto, usuária ou não dos serviços, será ser promovida pelo Gerente/Coordenador responsável por onde ocorreu a infração.

Quanto à competência para o julgamento do que se seguir à apuração, caberá ao Setor Compliance.

6.1.1. Passo a passo

1. Realizada a denúncia (como, onde, quem, etc. descrito no item 5.3);
2. Recebida a denúncia pelo Setor de Compliance, é enviada solicitação de informações sobre os fatos denunciados ao responsável pelo local onde os referidos ocorreram;
3. Identificada possível violação a este Plano, ao Código de Ética e Conduta ou ao Regime Interno do IDDS, o responsável mencionado no item anterior envia um relatório de conclusão ao Compliance;
4. Recebida a conclusão, o Compliance analisa o mérito e decidirá por realizar sindicância ou abrir um PAD;
5. Se tratar de fato infracional, abre portaria; instaura comissão; realiza instrução do procedimento; conclui-se pela aplicação de penalidade ou não, e arquiva.
6. Se tratar de fato não infracional, arquiva-se

6.2.Sindicância

A autoridade que tiver ciência da irregularidade deverá formalizar memorando, ou documento semelhante, descrevendo os fatos de que tomou ciência e encaminhá-lo à Gerência responsável solicitando abertura de Sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar. E, ainda, quando o fato narrado não configurar evidente infração disciplinar ou ilícito penal, a denúncia será arquivada, por falta de objeto.

As denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração, desde que sejam formuladas por escrito.

Da sindicância poderá resultar: a) arquivamento do processo; b) aplicação de penalidade de advertência; e c) instauração de processo disciplinar.

Prazo de conclusão da sindicância não excederá 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por igual período, a critério da autoridade superior, conforme art. 16, § 2º, do Regime Disciplinar do IDDS.

6.3.Processo Disciplinar

A autoridade que tiver ciência de irregularidade na Instituição é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante processo administrativo disciplinar, assegurado ao acusado a ampla defesa.

A autoridade notificante enviará comunicado ao suposto transgressor pessoalmente ou via correspondência com aviso de recebimento (AR), sobre a instauração do Processo Administrativo Disciplinar.

O suposto transgressor tem 05 (cinco) dias úteis, a partir do recebimento do comunicado, para apresentar justificativa prévia, a qual deverá ser protocolizada perante a Comissão Disciplinar ou por mídia eletrônica com confirmação de recebimento.

Após a apresentação da justificativa prévia ou passado o prazo estabelecido no parágrafo anterior, os autos serão encaminhados a Presidência do Instituto para o juízo de admissibilidade, o qual poderá determinar o arquivamento ou prosseguimento do Processo Administrativo Disciplinar, no prazo de 10 (dez) dias.

Determinado o prosseguimento do Processo Administrativo Disciplinar, este será conduzido por comissão composta por 03 (três) empregados e 02 (dois) suplentes, designados pela Presidência do Instituto, que indicará, dentre eles, o seu presidente.

As atividades desempenhadas pelos empregados participantes da Comissão não ensejarão horas negativas nem positivas, desde que sejam realizadas durante o expediente de trabalho.

Não poderá participar da comissão: o cônjuge, companheiro, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral até terceiro grau, amigo íntimo ou inimigo das partes.

A comissão exercerá suas atividades com independência e imparcialidade, assegurado o sigilo necessário à elucidação do fato ou exigido pelo interesse da administração.

As reuniões e as audiências das comissões terão caráter reservado e sigiloso.

A análise prévia e conhecimento dos fatos, fundamentos e provas conditas nos autos pela comissão deverá ser realizada em até 30 (trinta) dias prorrogáveis por mais 30 (trinta) dias.

O interessado poderá, na fase de instrução e antes da tomada da decisão, juntar documentos e pareceres, requerer diligências e perícias, bem como aduzir alegações referentes à matéria objeto do processo.

Somente poderão ser recusadas, mediante decisão fundamentada, as provas propostas pelo interessado quando sejam ilícitas ou irrelevantes, considerando os fatos alegados.

7. Comunicação e o procedimento interno para efetivação do Plano de Integridade no IDDS

A adesão de estratégias de comunicação é fundamental para a promoção da cultura ética e da integridade no âmbito do IDDS e, conseqüentemente, para o funcionamento efetivo do seu Plano de Integridade. A estratégia de comunicação do Plano e dos produtos resultantes de suas ações devem estar baseadas em dois aspectos: ampla divulgação e acessibilidade.

A comunicação desempenha papel fundamental no fortalecimento dos valores institucionais e no amadurecimento da cultura da ética e da conformidade, com reflexos diretos na implementação deste Plano. Em termos gerais, a comunicação deve ser clara e bem compreendida pelo público de interesse, observando-se as seguintes diretrizes:

Técnica e Simplicidade: evitando-se jargões, gírias, siglas e termos técnicos inacessíveis, a comunicação deve encontrar os meios de transmitir de maneira clara, objetiva e marcante os conteúdos e as mensagens prioritárias, constituindo um canal efetivo de transformação da cultura organizacional.

O principal escopo da comunicação é a sensibilização de todos os profissionais, líderes e demais colaboradores da instituição, a fim de prepará-los para a efetiva implementação deste Plano de Integridade, de maneira a informar e engajar a todos os envolvidos em torno do tema.

Em termos de instrumentos e meios de comunicação, sugere-se a adoção das seguintes práticas:

- a) **Cartazes:** Os cartazes se dedicarão à comunicação de conteúdo e mensagens mais elaboradas e serão afixados nas dependências do IDDS.
- b) **Boletins - mailing, intranet e site:** Os boletins serão disponibilizados via e-mail, intranet e site.
- c) **Sítio eletrônico do IDDS:** Com abrangência mais ampla, o site constitui instrumento relevante no fomento à transparência e ao controle social.

Cabe ser mencionado que os instrumentos e canais de comunicação devem ser amplamente divulgados para todos os envolvidos, colaboradores, sociedade e demais interessados. Além disso, este documento deve estar disponível em locais de fácil acesso ao público alvo, de modo a atingir o resultado almejado.



8. Referências bibliográficas

Este Plano de Integridade foi conduzido em observância aos preceitos e orientações definidas pela Controladoria Geral da União (CGU), tendo adotado a Portaria CGU nº 57 de 04 de janeiro de 2019, como marco legal seguido pelo Programa Permanente de Integridade – PPI do instituto, conforme previsto no artigo 1º e seu § 1º, da **Portaria nº 19**, de 22 de outubro de 2021 do IDDS.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988.

BRASIL. **Lei nº 9.637, de 15 de maio de 1998**. Dispõe sobre a qualificação de entidades como organizações sociais, a criação do Programa Nacional de Publicização, a extinção dos órgãos e entidades que menciona e a absorção de suas atividades por organizações sociais, e dá outras providências.

BRASIL. **Lei nº 9.790, de 23 de março de 1999**. Dispõe sobre a qualificação de pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público, institui e disciplina o Termo de Parceria, e dá outras providências.

BRASIL. **Lei nº 12.101, de 27 de novembro de 2009**. Dispõe sobre a certificação das entidades beneficentes de assistência social; regula os procedimentos de isenção de contribuições para a seguridade social; altera a Lei no 8.742, de 7 de dezembro de 1993; revoga dispositivos das Leis nos 8.212, de 24 de julho de 1991, 9.429, de 26 de dezembro de 1996, 9.732, de 11 de dezembro de 1998, 10.684, de 30 de maio de 2003, e da Medida Provisória no 2.187-13, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências.

BRASIL. **Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011**. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências.

BRASIL. **Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013**. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências.

BRASIL. **Lei nº 13.019, de 31 de julho de 2014**. Estabelece o regime jurídico das parcerias entre a administração pública e as organizações da sociedade civil, em regime de mútua cooperação, para a consecução de finalidades de interesse público e recíproco, mediante a execução de atividades ou de projetos previamente estabelecidos em planos de trabalho inseridos em termos de colaboração, em termos de fomento ou em acordos de cooperação; define diretrizes para a política de fomento, de colaboração e de cooperação com organizações da sociedade civil; e altera as Leis nºs 8.429, de 2 de junho de 1992, e 9.790, de 23 de março de 1999. (Redação dada pela Lei nº 13.204, de 2015).

DISTRITO FEDERAL. **Lei nº 6.112, de 02 de fevereiro de 2018**. Dispõe sobre a implementação de Programa de Integridade em pessoas jurídicas que firmem relação contratual de qualquer natureza com a administração pública do Distrito Federal em todas as esferas de poder e dá outras providências. (Redação da ementa dada pela Lei Nº 6308 DE 13/06/2019).

RIO DE JANEIRO. **Lei nº 7.753, de 17 de outubro de 2017**. Dispõe sobre a instituição do programa de integridade nas empresas que contratarem com a Administração Pública do estado do Rio de Janeiro e dá outras providências. de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências.

9. Anexos

ANEXO I - Código de Ética e Conduta.
ANEXO II - Regime Disciplinar.

