

# CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE

® 2022, EMSERH. Todos os direitos reservados.  
Empresa Maranhense de Serviços Hospitalares – EMSERH  
[www.emserh.gov.ma.br](http://www.emserh.gov.ma.br)

Empresa Maranhense de Serviços Hospitalares – EMSERH

Atos Normativos – Código de Conduta e Integridade – Maranhão: EMSERH –  
Empresa Maranhense de Serviços Hospitalares, 2022. 1º Edição.

Palavras-chaves: 1 – Normativo; 2 – Política; 3 – Conduta; 4- Integridade.

**EMPRESA MARANHENSE DE SERVIÇOS HOSPITALARES**

Avenida Borborema, 25, Quadra 16, Calhau |  
CEP: 65071-360 | São Luís – MA |  
Telefone: (98) 3235-7333 | Site: [emserh.gov.ma.br](http://emserh.gov.ma.br)

**MARCELO APOLÔNIO DUAILIBE BARROS**  
Presidente

**JESSYCA COSTA XAVIER**  
Diretora de Engenharia e Produção

**JORGE CARLOS ARAÚJO DE ARAÚJO**  
Diretor de Recursos Humanos

**LETÍCIA HELENA DO VALE FAÇANHA**  
Diretora Administrativa

**PAULO EDUARDO PACHECO CARDOSO RONCHI**  
Diretor de Planejamento e Governança

**RICARDO MARTINS CASTRO**  
Diretor Clínico

**WANDERSON RAFAEL MENDONÇA BATISTA**  
Diretor Financeiro

## SUMÁRIO

<b>1. CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE.....</b>	<b>03</b>
Capítulo I: Dos Conceitos.....	03
Capítulo II: Dos Princípios e Valores Fundamentais.....	05
Capítulo III: Dos Compromissos de Conduta.....	06
Capítulo IV: Das Responsabilidades e Deveres do Colaborador.....	08
Capítulo V: Das Vedações ao Colaborador.....	09
Capítulo VI: Dos Relacionamentos no Âmbito Interno.....	10
Capítulo VII: Dos Relacionamentos no Âmbito Externo.....	11
Capítulo VIII: Das Denúncias.....	11
Capítulo IX: Das Infrações e Penalidades.....	13
Capítulo X: Das Disposições Finais.....	14

## **1. CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE**

O Conselho de Administração da Empresa Maranhense de Serviços Hospitalares- EMSERH, tendo em vista o disposto na Lei Federal no 13.303, de 30 de junho de 2016, bem como as atribuições que lhe confere o Estatuto da EMSERH, em reunião ordinária realizada em 20 de setembro de 2022.

### **RESOLVE**

Art. 1º Aprovar o Código de Conduta e Integridade, requisito de transparência, previsto no artigo 9º da Lei Federal nº 13.303/2016, nos moldes que seguem:

### **CAPÍTULO I – DOS CONCEITOS**

Art. 2º Para os efeitos deste Código considera-se:

- I. Informações confidenciais: as de natureza comercial e cadastral de clientes e colaboradores, as de natureza técnica, as de natureza estratégica, e inclusive aquelas sobre posições financeiras e projeções.
- II. Corrupção: É a conduta realizada por qualquer agente público ou particular, pessoa física ou jurídica, com o objetivo de obter vantagem indevida e ilegal para si, para outrem ou para grupo de pessoas. Geralmente o meio utilizado para a corrupção envolve dinheiro, presentes, entretenimentos ou qualquer outra espécie de benefício ou vantagem que leve alguém a agir ou não agir de acordo com o que a Lei impõe. Corrupção Ativa envolve a oferta ou promessa de vantagem indevida a funcionário público, para determiná-lo a praticar, omitir ou retardar ato de ofício. Corrupção Passiva envolve a solicitação ou recebimento, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida, ou aceitar promessa de tal vantagem.
- III. Conduta: corresponde a todo e qualquer ato, ação, omissão, decisão, atitude ou comportamento que deve ser pautada pelos padrões éticos.
- IV. Ética: conjunto de princípios e valores que servem de referência e orientação de condutas.
- V. Assédio moral: inclui calúnias e outros comentários ofensivos, bem como condutas físicas ou verbais indesejáveis, interferindo na relação do empregado ou colaborador com a organização ou com os demais.
- VI. Assédio sexual: inclui, entre outros, o contato físico ofensivo ou indesejável, ou ainda,

solicitações de favores de ordem sexual.

- VII. Preconceito: é o conceito ou opinião formados antecipadamente, que revela suspeita, intolerância, ódio irracional ou aversão a outras raças, credos, religiões, orientação sexual e dentre outros.
- VIII. Racismo: é a ação de discriminar todo um grupo social, por causa de sua raça, etnia, cor, religião ou origem.
- IX. Brinde: é a lembrança distribuída a título de cortesia, propaganda ou divulgação habitual ou por ocasião de eventos ou datas comemorativas de caráter histórico ou cultural. Além disso, sua distribuição deve ser para um grupo indiscriminado de pessoas, ou seja, não se destinar a um único indivíduo ou grupo muito reduzido.
- X. Presente: é tudo aquilo que se pode oferecer de forma gratuita, a outro indivíduo com a intenção de fazer este mais feliz, em sinal de atenção, confiança, amor ou amizade e que seja de forma gratuita. Portanto, presente é algo de valor, usualmente de maior valor que um brinde, escolhido com a preocupação de agradar quem o receberá. Ao contrário do brinde, é endereçado para uma ou algumas pessoas em particular, e é oferecido em decorrência de uma relação pessoal ou comercial com quem recebe o presente.
- XI. Propina: Dinheiro ou vantagem obtida ou fornecida indevidamente para que sejam praticados atos ilegais.
- XII. Subsídio: é a concessão de dinheiro feita pelo governo a determinadas atividades (indústria, agricultura, etc.) com a finalidade de manter acessíveis os preços de seus produtos ou gêneros ou para estimular as exportações do país, geração de emprego, desenvolvimento econômico e outros.
- XIII. Doação: é o ato, processo ou efeito de se doar alguma coisa, bens ou vantagens, a outrem.
- XIV. Contribuição: é a ação e o efeito de contribuir (pagar um imposto, abonar voluntariamente uma quantia para um determinado fim, participar, ajudar os outros).
- XV. Pagamento ou facilitação: normalmente, refere-se a quantias de dinheiro ou promessas de vantagens para benefício pessoal de um agente público com o objetivo de acelerar um determinado processo.
- XVI. Terceiros: são pessoas ou entidades que, não fazendo parte diretamente do processo ou da ação, estão ligados ou têm interesses nele. Refere-se, mas não se limitam, a toda e qualquer pessoa, física ou jurídica, que a EMSERH se relacione ou venha se relacionar, prestadores de

serviço, fornecedores, consultores, clientes, parceiros de negócio, terceiro contratado ou subcontratado, locatário, cessionário de espaço comercial, independente de contrato formal ou não, incluindo aquele que utiliza o nome da EMSERH para qualquer fim ou que presta serviços, fornece materiais, interage com Agente Público, com o Governo ou com Terceiros em nome da EMSERH.

- XVII. Agente Público: é todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função em qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios, de Território, de empresa incorporada ao patrimônio público ou de entidade para cuja criação ou custeio o erário haja concorrido ou concorra com mais de cinquenta por cento do patrimônio ou da receita anual. E, ainda, candidatos a cargos públicos em todas as instâncias (federal, estadual ou municipal e nos poderes Executivo, Legislativo ou Judiciário).
- XVIII. *Compliance*: termo de origem inglesa, que na estrutura da empresa significa a adoção de mecanismos para satisfação da Lei, especialmente as que se referem à atividade da EMSERH, por meio da instalação de um programa de integridade que deve ser respeitado por todos os integrantes e por aqueles que, de qualquer forma, se relacionam com a empresa.
- XIX. Suborno: oferta de dinheiro, mercadorias ou serviços para ganhar uma vantagem que o receptor de suborno está proibido de fornecer.
- XX. Concussão: exigir, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida.
- XXI. Peculato: apropriar-se o funcionário público de dinheiro, valor ou qualquer outro bem móvel, público ou particular, de que tem a posse em razão do cargo, ou desviá-lo, em proveito próprio ou alheio.
- XXII. Extorsão: constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, e com o intuito de obter para si ou para outrem indevida vantagem econômica, a fazer, tolerar que se faça ou deixar de fazer alguma coisa.
- XXIII. Fraude: meio ilícito empregado por um agente que busca contornar a lei ou uma obrigação, seja ela preexistente ou futura, no intuito de prejudicar terceiros.

## **CAPÍTULO II – DOS PRINCÍPIOS E VALORES FUNDAMENTAIS**

Art. 3º O Código de Conduta e Integridade da Empresa Maranhense de Serviços Hospitalares (EMSERH) tem por objetivo estruturar os princípios e valores que norteiam as ações e os compromissos de conduta institucionais, nas relações internas e externas à EMSERH.

Art. 3º Este Código de Conduta e Integridade é de observância obrigatória por todos os membros do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal, da Diretoria Executiva, profissionais do quadro permanente da Empresa, ocupantes de cargos de confiança, profissionais ou servidores requisitados ou cedidos de outros órgãos públicos, profissionais de empresas prestadoras de serviços, servidores públicos que encontram-se desempenhando suas atividades nas unidades da EMSERH, pessoas físicas e jurídicas prestadoras de serviços à EMSERH, estagiários, estudantes, residentes e todos aqueles que, de forma individual ou coletiva, por força de lei, contrato ou qualquer outro ato jurídico, prestem serviços à Empresa, de natureza permanente, temporária ou excepcional, ainda que sem retribuição financeira, direta ou indiretamente.

Art. 4º A EMSERH observará os princípios constantes no art. 37 da Constituição Federal, zelando pela predominância da probidade administrativa, da integridade, da dignidade da pessoa humana, da urbanidade, da transparência, da honestidade, da lealdade, do repúdio ao preconceito e ao assédio, do respeito à diversidade, da responsabilidade social e do desenvolvimento sustentável, do interesse público, do sigilo profissional, e dos demais princípios norteadores já consagrados da Administração Pública Federal.

Art. 5º Os princípios éticos, tais como o decoro, o zelo, a eficácia e a consciência dos princípios morais, deverão ser considerados em todas as decisões dos colaboradores, bem como em todos os relacionamentos empreendidos no âmbito da empresa, com o objetivo de contribuir para a construção e a consolidação da identidade da EMSERH como uma instituição que preza pela preservação da ética em todos os seus atos e instâncias.

### **CAPÍTULO III – DOS COMPROMISSOS DE CONDUTA**

Art. 6º O exercício da governança e os compromissos de conduta constantes deste Código estarão em conformidade e decorrerão dos princípios e valores fundamentais indicados neste Código.

§1º Os princípios e valores indicados devem estar refletidos nos relacionamentos nos âmbitos

interno e externo à Empresa, em conformidade com o que dispõem os artigos 4º e 5º deste Código, sempre zelando pela imagem, reputação e integridade da EMSERH.

§ 2º A marca da empresa e o conhecimento produzido internamente no desenvolvimento de suas atividades ou em parceria são patrimônios institucionais e devem ser sempre protegidos por todos os colaboradores.

§ 3º A propriedade intelectual da Empresa diz respeito ao seu direito de proteção às ideias e criação desenvolvidas internamente e inclui sua marca, patentes, direitos autorais, registro de software, dentre outros.

§ 4º A marca e a propriedade intelectual serão protegidas do mau uso, de desvios ou da utilização para benefícios pessoais, cabendo o mesmo zelo e respeito à propriedade intelectual de terceiros.

§ 5º O acesso e o tratamento de dados pessoais deverão ser protegidos nos termos da Lei nº 13.709, de 14/08/2018, a Lei Geral de Proteção de Dados, bem como dos dispositivos específicos.

das normas profissionais específicas que regem a proteção de dados dos pacientes, incluindo as limitações de divulgação interna junto a outros colaboradores, bem como a terceiros.

Art. 7º A preservação ambiental e iniciativas de sustentabilidade serão levadas em consideração pela EMSERH nas ações, projetos e relações de que seja parte.

Art. 8º As ações e recursos da EMSERH deverão estar alinhados com a sua missão: Prestar serviços de assistência em saúde à comunidade maranhense, com qualidade e eficiência, no âmbito da Política Estadual de Saúde, bem como apoiar o ensino, a pesquisa e a extensão na área de saúde pública; Visão: Ser reconhecida formalmente como empresa pública de referência na gestão de serviços de assistência à saúde; Valores: Humanização, Ética, Cooperação, Qualidade, Responsabilidade Social e Desenvolvimento Sustentável e Objetivos Estratégicos e objetivos estratégicos.

Art. 9º A atuação dos agentes da EMSERH deverá estar alinhada com o interesse público, respeitadas as razões que motivaram a criação da Empresa, sem concessões à ingerência de interesses e favorecimentos particulares, partidários ou pessoais, tanto nas ações e decisões gerenciais, quanto na ocupação de cargos.

Art. 10. O agente público, no exercício da liberdade de expressão, deve utilizar adequadamente os canais formais mantidos pela empresa para manifestar opiniões, sugestões, reclamações,

críticas e denúncias, engajando-se na melhoria contínua dos processos e procedimentos da Empresa, resguardando sua reputação e a de seus colaboradores.

#### **CAPÍTULO IV – DAS RESPONSABILIDADES E DEVERES DO COLABORADOR**

Art. 11. São responsabilidades e deveres do colaborador:

- I. Conhecer este Código de Conduta Ética e Integridade, comprometendo-se ao seu fiel cumprimento;
- II. Zelar pela observância dos princípios e valores éticos e dos padrões de comportamento expressos neste Código, ainda que em período de férias, licenças ou afastamentos;
- III. Abster-se sempre de exercer sua função, seu poder ou sua autoridade com finalidade estranha ao interesse da EMSERH;
- IV. Respeitar o ambiente de trabalho e tratar com cordialidade todos os colaboradores, não adotando comportamentos que possam prejudicar o bom andamento das atividades e contribuindo para a integração dos colaboradores e o desenvolvimento do trabalho em equipe;
- V. Resistir, denunciar e não se submeter às pressões de colegas, superiores hierárquicos e partes interessadas que visem obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações imorais, ilegais ou antiéticas;
- VI. Comunicar à gestão da EMSERH sobre convites para eventos oferecidos por fornecedores ou empresas do setor privado;
- VII. Declarar qualquer situação, com respeito ao seu envolvimento em atividades profissionais, que constitua conflito de interesse real, aparente ou possível;
- VIII. Cumprir as tarefas relativas ao seu cargo e aos trabalhos que lhe forem confiados, sempre com critério, segurança, agilidade e confidencialidade, escolhendo, sempre, quando estiver diante de duas opções, a que garanta a lisura de sua atuação na EMSERH;
- IX. Manter o sigilo de informações, dados e conhecimentos recebidos em razão do seu cargo;
- X. Preservar a confidencialidade profissional mesmo após o desligamento da instituição;
- XI. Atuar sempre de forma a observar as normas de segurança do trabalho e a não permitir que haja qualquer risco para si ou para terceiros nos serviços prestados, colaborando com os setores responsáveis pela segurança institucional, informando ou reportando defeitos,

falhas técnicas, atividades ou atitudes suspeitas que possam colocar em risco a atuação da Empresa;

XII. Ser cortês e ter urbanidade, disponibilidade e atenção, respeitando a capacidade e as limitações individuais de todos, sem qualquer espécie de preconceito;

XIII. Acolher pacientes e seus acompanhantes de forma humanizada, com profissionalismo, dedicação, cordialidade, presteza e respeito.

## **CAPÍTULO V – DAS VEDAÇÕES AO COLABORADOR**

Art. 12. É vedado ao colaborador:

- I. Alegar desconhecimento deste Código para tentar se defender em caso de cometimento de infração;
- II. Utilizar pessoal ou recursos materiais da EMSERH na execução de atividades particulares ou para outros fins que não aqueles relacionados aos objetivos da Empresa e às suas atividades profissionais desempenhadas;
- III. Agir em benefício ou por interesse de pessoa jurídica de que participe o próprio colaborador ou seus sócios, cônjuge, companheiro ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta, colateral ou por afinidade, até o 3º grau;
- IV. Utilizar o cargo ou função pública para captar clientes para negócios privados de qualquer natureza;
- V. Atuar, com ganho financeiro ou não, em conflito com o desenvolvimento das atividades da EMSERH;
- VI. Aceitar, para benefício próprio, direta ou indiretamente, quaisquer tipos de brindes ou gratificações de qualquer pessoa física ou jurídica com a qual a EMSERH mantenha ou pretenda manter relação comercial, salvo nos casos protocolares, e quando não houver valor comercial do objeto;
- VII. Permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com usuários dos serviços ou colegas e superiores hierárquicos;
- VIII. Assediar, de qualquer forma, outro colaborador ou, ainda, compactuar com tal conduta;
- IX. Fazer uso de quaisquer informações, dados ou conhecimentos pertinentes ao trabalho

- realizado na EMSERH em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros;
- X. Manifestar-se, nos veículos de comunicação, redes sociais ou grupos de trocas de mensagem, de forma a comprometer a imagem da empresa ou de seus colegas de trabalho e superiores hierárquicos, bem como para incitar ações contrárias ao interesse público;
  - XI. Prover informações ou dados falsos com a finalidade de ser admitido em emprego, cargo, ou, ainda, obter promoção ou vantagem pessoal ou salarial;
  - XII. Apropriar-se de bens que não lhe pertençam, assim como remover materiais e equipamentos das instalações da Rede EMSERH sem observar os procedimentos necessários para tanto;
  - XIII. Consumir bebida alcóolica ou ter consigo, armazenar ou fazer uso de substâncias que comprometam a atividade laboral, nas dependências da Rede EMSERH, bem como apresentar-se ao trabalho sob efeito das mesmas;
  - XIV. Interferir inadequadamente em quaisquer procedimentos operacionais realizados no âmbito da EMSERH, ou tentar obstruí-los, especialmente aqueles relacionados à segurança;
  - XV. Lesar a EMSERH em qualquer de seus recursos patrimoniais, tanto tangíveis quanto intangíveis;
  - XVI. Manusear aparelho celular, para fins pessoais, de modo a comprometer a atividade laboral ou colocar em risco a segurança do paciente.

## **CAPÍTULO VI – DOS RELACIONAMENTOS NO ÂMBITO INTERNO**

Art. 13. A EMSERH buscará adotar medidas para que não haja distinção de tratamento entre as pessoas que atuam na Empresa, com respeito à hierarquia e ao desempenho das competências de cada um, em conformidade com os princípios e valores fundamentais.

Art. 14. Todas as pessoas que atuam no âmbito da EMSERH deverão contribuir para o estabelecimento e a manutenção de um ambiente de trabalho em que prevaleçam a cooperação, a eficiência, a dedicação, a iniciativa, a justiça, a responsabilidade, a transparência e a urbanidade.

Art. 15. Todos os que atuam na EMSERH devem se comprometer no sentido de não serem

coniventes com qualquer infração a este Código, bem como aos demais atos normativos da Empresa.

## **CAPÍTULO VII – DOS RELACIONAMENTOS NO ÂMBITO EXTERNO**

Art. 16. A EMSERH se pautará, em suas relações externas, pelo mais elevado padrão ético, bem como pelos princípios e valores fundamentais orientadores deste Código, assumindo o compromisso de regular tais relações por meio de procedimentos imparciais, isonômicos, transparentes, idôneos e em conformidade com a legislação vigente.

Art. 17. A atuação da EMSERH se pautará pelo compromisso com os projetos e as políticas governamentais vigentes, buscando a prestação de serviços de forma responsável e em consonância com o interesse público, com foco no paciente.

Art. 18. A EMSERH atuará permanentemente na prevenção e repressão ao surgimento e manutenção de práticas que possam resultar em vantagens ou benefícios pessoais que caracterizem conflito de interesse para os envolvidos, bem como participação em práticas ilegais, desleais ou contrárias aos princípios éticos.

Art. 19. A EMSERH deve nortear suas ações com intuito de preservar o bom relacionamento com seus públicos, pautando-se sempre pelo compromisso e satisfação no seu atendimento, preservando o princípio da equidade.

Art. 20. A EMSERH buscará prevenir corrupções e fraudes, bem como o conflito entre o interesse público e os interesses privados de seus colaboradores.

Parágrafo único. Não serão aceitos quaisquer atos lesivos à Administração Pública ou a qualquer outra instituição ou indivíduos com os quais a EMSERH mantenha vínculo.

## **CAPÍTULO VIII – DAS DENÚNCIAS**

Art. 21. A denúncia de uma conduta contrária aos preceitos éticos poderá ser feita por qualquer cidadão, empregado da EMSERH ou não, por meio dos canais adequados da Ouvidoria-EMSERH.

Art. 22. O denunciante deverá indicar o responsável ou os responsáveis pela possível transgressão ética, devendo a denúncia ser clara, objetiva, específica, e conter a apresentação dos elementos de prova ou indicação de onde podem ser encontrados.

Art. 23. A denúncia será direcionada à Comissão de Ética, *Compliance* e Boas Práticas para análise

e manifestação, a qual também compete a atualização e controle da aplicação do presente Código. Caberá ainda à Comissão as seguintes atribuições:

- I. Dar ampla divulgação as normas do código de conduta e integridade;
- II. Exercer amplamente sua função de orientação e de estímulo à adesão ao código;
- III. Cumprimento das normas do código;
- IV. Realizar periodicamente campanhas educativas entre empregados, administradores e colaboradores da EMSERH sobre as normas do código;
- V. Estabelecer mecanismos de aplicação, monitoramento, avaliação e atualização deste código;
- VI. Emitir relatório anual, a fim de demonstrar as atividades do período;
- VII. Dedicar-se as questões comportamentais que não possam ser resolvidas na relação chefia-subordinado;
- VIII. Recomendar, quando julgar necessário, a realização de providências administrativas para verificar o cumprimento das disposições deste código;
- IX. Receber denúncias sobre infrações e violações as normas do código; com garantia de sigilo e confiabilidade do autor da mensagem/denunciante, para acolher opiniões, críticas, reclamações e delações das partes interessadas;
- X. Promover eventos relacionados à consolidação dos princípios contidos neste código de conduta;
- XI. Proporcionar aos colaboradores anualmente treinamento sobre este código e sobre a política de gestão de riscos;
- XII. Conduzir a apuração das infrações, por meio de processo disciplinar e aplicar as penalidades previstas na legislação aplicável, submetendo suas conclusões à diretoria reunida e ao conselho de administração, para validação.

Art. 24. É garantido sigilo, confidencialidade e proteção institucional ao denunciante de boafé e aos integrantes da Comissão responsável pelo processamento das denúncias de transgressões éticas.

§ 1º É vedado à CEE divulgar informação sobre qualquer processo instaurado.

§ 2º A EMSERH estabelecerá mecanismo de proteção que impeça qualquer espécie de retaliação às pessoas que utilizem o canal de denúncias.

Art. 25. Será assegurado ao investigado o direito à ampla defesa e ao contraditório.

## **CAPÍTULO IX – DAS INFRAÇÕES E PENALIDADES**

Art. 26. As infrações a este Código de Conduta e Integridade sujeitarão seus autores às medidas disciplinares e/ou penalidades, respeitando o contraditório e a ampla defesa.

Parágrafo único. Eventual desligamento do colaborador será conduzido de forma respeitosa, conforme as normas previstas na legislação e nos dispositivos internos que regem a matéria.

Art. 27. As sanções previstas por este Código são as seguintes:

- I. Advertência verbal: penalidade disciplinar que tem por objetivo alertar colaborador da falta disciplinar cometida e da necessidade de mudança de comportamento;
- II. Advertência escrita: utilizada nos casos de gravidade mediana, quando se entender pelo não cabimento de penalidade disciplinar mais branda ou no caso de reincidência de comportamento ou ato que tenham ensejado advertência verbal;
- III. Suspensão: aplicada nos casos que necessitem de penalidade disciplinar mais grave que as previstas no inc. I e II ou nos casos de reincidência após aplicação de pena de advertência verbal ou escrita;
- IV. Restituição do servidor, funcionário ou empregado cedido, requisitado ou contratado a seu órgão de origem ou à empresa contratada para prestação do serviço, com a devida comunicação, a seu empregador direto, das razões que embasaram tal ato;
- V. Demissão sem justa causa, devidamente motivada por fatos que não se enquadrem nas hipóteses previstas no artigo 482 da CLT, que tornem incompatível a manutenção do colaborador nos quadros de funcionários da EMSERH, respeitado o contraditório e ampla defesa;
- VI. Demissão por justa causa, de acordo com as hipóteses previstas no artigo 482 da clt, respeitado o contraditório e ampla defesa.

## **CAPÍTULO X - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 28. Compete à CEE a divulgação, implementação e atualização deste Código de Conduta e Integridade, a resposta a consultas éticas, bem como a apuração de denúncias por transgressão ética.

§ 1º Qualquer pessoa poderá entrar em contato com a CEE, pelos canais de comunicação

indicados na intranet e internet, sendo assegurado total sigilo e confidencialidade das informações.

§ 2º A CEE será composta, na forma do seu regimento interno, por três agentes públicos da EMSERH e respectivos suplentes, todos designados pela Presidência da Empresa, contando com o apoio de representantes indicados pelos Colegiado nas unidades de saúde.

Art. 29. A CEE possui competência para celebrar acordos de conduta ética e aplicar sanção de censura.

§ 1º A censura ética é aplicável nos casos de descumprimento ao que dispõe o presente Código de Ética e Conduta da EMSERH ou quando constatado desvio ético.

§ 2º A censura ética não é publicizada, sendo consignada em parecer da CEE, encaminhado, conforme o caso, à área de gestão da EMSERH.

Art. 30. Todas as pessoas que atuam no âmbito da EMSERH devem tomar conhecimento e implementar as orientações estabelecidas neste Código.

Art. 31. A EMSERH disponibilizará treinamento periódico, no mínimo anual, sobre o Código de Ética e Conduta, a empregados, administradores e conselheiros fiscais.

Art. 32. No ato da contratação, será disponibilizado ao empregado o acesso a este Código.

Art. 33. Este Código entra em vigor na data de sua publicação.