

Política de Compliance

1. Introdução e Objetivos

1.1 Contexto e Finalidade

A Associação de Apoio à Saúde Infantil e Materna – AASIM, enquanto entidade do terceiro setor, presta serviços de apoio humanizado à saúde, com foco no bem-estar de crianças, mães e familiares. Nesse contexto, a adoção de uma **Política de Compliance** visa fortalecer a integridade institucional, garantir a conformidade com normas legais e regulamentares, e proteger a reputação da organização.

A presente política estabelece os princípios e diretrizes que orientam as ações da AASIM na prevenção, detecção e resposta a condutas ilícitas, antiéticas ou em desacordo com seus valores. Ela está alinhada às boas práticas de governança, aos padrões de integridade pública e às exigências previstas em legislações como:

- Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção);
- Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD);
- Normas de prestação de contas junto a entes públicos e parceiros privados;
- Portaria Conjunta MF/MPO/MGI/SRI-PR nº 115/2024 (Transparência no Terceiro Setor).

1.2 Objetivos Específicos

A Política de Compliance da AASIM tem como principais objetivos:

- **Promover a cultura da ética, integridade e transparência** entre todos os envolvidos nas atividades da associação, incluindo colaboradores, voluntários, fornecedores e parceiros institucionais;
- **Prevenir e combater práticas irregulares**, como fraude, corrupção, assédio, conflito de interesses, uso indevido de recursos ou informações;
- **Assegurar o cumprimento de leis, regulamentos e contratos**, especialmente aqueles vinculados a recursos públicos ou doações com fins específicos;
- **Estabelecer responsabilidades e procedimentos claros** para comunicação, denúncia e apuração de desvios de conduta;
- **Consolidar a imagem institucional da AASIM** como uma entidade íntegra, responsável e comprometida com os direitos humanos e a prestação de contas à sociedade.

1.3 Comprometimento Institucional

A alta direção da AASIM reafirma seu compromisso com esta política e assegura os recursos necessários à sua implementação, incluindo a criação de um ambiente de confiança, a escuta ativa das partes interessadas e a melhoria contínua dos mecanismos de controle interno.

2. Abrangência e Aplicação

2.1 Público-Alvo

Esta Política de Compliance aplica-se a todos aqueles que atuam direta ou indiretamente em nome da AASIM – Associação de Apoio à Saúde Infantil e Materna –, independentemente do tipo de vínculo jurídico ou hierárquico. São considerados abrangidos por esta política:

- Diretores, conselheiros e membros da administração;
- Colaboradores contratados em regime CLT;
- Voluntários atuantes em quaisquer projetos da AASIM;
- Prestadores de serviços, consultores e profissionais autônomos;
- Parceiros institucionais, fornecedores e organizações terceirizadas;
- Estagiários, bolsistas e participantes de programas vinculados à associação.

2.2 Escopo de Aplicação

Esta política deve ser seguida em **todas as atividades, processos e projetos executados pela AASIM**, incluindo, mas não se limitando a:

- Atendimento a assistidos e familiares;
- Execução de convênios com entes públicos ou privados;
- Captação e aplicação de recursos, inclusive doações e subvenções;
- Contratação de serviços ou aquisição de bens;
- Relações institucionais e prestação de contas;
- Processamento e tratamento de dados pessoais (em conformidade com a LGPD).

2.3 Dever de Conhecimento e Aderência

Todos os integrantes do público-alvo listado no item 2.1 têm o dever de:

- Conhecer e respeitar as diretrizes estabelecidas nesta política;
- Agir com diligência, boa-fé, ética e transparência em suas atividades;
- Reportar condutas suspeitas, desvios ou infrações aos canais competentes;
- Cooperar com investigações internas ou auditorias, quando necessário.

A assinatura de termo de ciência ou cláusulas específicas de compliance em contratos, termos de adesão ou convênios será exigida sempre que possível.

2.4 Conflito com Outras Normas

Em caso de conflito entre esta Política de Compliance e normas internas específicas ou contratos, prevalecerá a norma que oferecer **maior proteção à integridade, à legalidade e à reputação institucional** da AASIM.

3. Princípios Éticos e Valores

A atuação da AASIM – Associação de Apoio à Saúde Infantil e Materna – está alicerçada em princípios éticos fundamentais, indispensáveis à sua missão institucional e à manutenção da confiança da sociedade. Estes princípios orientam a conduta de todos os envolvidos, dentro e fora da organização.

3.1 Princípios Éticos Fundamentais

a) Integridade

Agir com honestidade, transparência e retidão, rejeitando qualquer forma de fraude, suborno, corrupção ou abuso de poder.

b) Legalidade

Cumprir integralmente as leis, regulamentos e normas aplicáveis à atuação da AASIM, incluindo legislação trabalhista, contábil, anticorrupção, LGPD e regras de convênios públicos.

c) Responsabilidade Social

Atuar com compromisso com os direitos humanos, especialmente com o cuidado à saúde materno-infantil, promovendo dignidade, inclusão e empatia.

d) Transparência

Manter informações acessíveis, claras e verdadeiras para assistidos, doadores, órgãos públicos e sociedade, conforme determina a legislação (ex.: Portaria Conjunta MF/MPO/MGI/SRI-PR nº 115/2024).

e) Respeito à Pessoa Humana

Tratar todos com respeito, igualdade e sensibilidade, promovendo um ambiente livre de assédio, discriminação, abuso ou preconceito de qualquer natureza.

f) Prevenção de Conflitos de Interesse

Atuar com independência e imparcialidade, evitando situações que comprometam decisões institucionais por interesses particulares, familiares ou financeiros.

g) Prestação de Contas

Zelar pelo uso responsável dos recursos públicos e privados recebidos, garantindo sua aplicação conforme os objetivos institucionais, com documentação, controle e auditoria.

3.2 Alinhamento com os Valores da AASIM

Esta política reforça os valores que norteiam a atuação da AASIM, tais como:

- Comprometimento com a causa social e o acolhimento humanizado;
- Dedicção à ética e à excelência no atendimento;
- Cooperação entre equipes, voluntários e parceiros;
- Respeito à diversidade e à dignidade de cada ser humano;
- Sustentabilidade das ações e responsabilidade com o futuro.

Esses princípios devem ser difundidos em todas as ações da instituição e servir como base para decisões operacionais, administrativas e estratégicas.

4. Estrutura de Governança

A estrutura de governança da AASIM é responsável por garantir a implementação, o acompanhamento e a melhoria contínua do Programa de Compliance, alinhado à missão institucional e às melhores práticas de integridade, transparência e responsabilidade social.

4.1 Comitê de Integridade e Compliance

A AASIM instituirá (ou manterá, se já existente) um **Comitê de Integridade e Compliance**, com atribuições específicas, composto preferencialmente por membros da diretoria, jurídico (se aplicável), setor administrativo-financeiro e, sempre que possível, voluntários ou conselheiros externos com experiência em integridade.

Principais atribuições do comitê:

- Acompanhar e revisar a aplicação desta Política de Compliance;
- Avaliar e propor medidas corretivas e preventivas;
- Emitir pareceres sobre situações de conflito de interesse ou condutas suspeitas;
- Garantir que treinamentos e comunicações internas sejam realizados;
- Supervisionar o canal de denúncias e garantir o tratamento adequado às manifestações recebidas.

4.2 Papéis e Responsabilidades

Papel	Responsabilidades-Chave
Diretoria Executiva	Demonstrar compromisso com a ética e a integridade; aprovar políticas; garantir recursos ao programa de compliance.
Coordenadores de Projetos	Aplicar as diretrizes da política no dia a dia das atividades; atuar como multiplicadores da cultura de compliance.
Voluntários e Colaboradores	Cumprir as normas; relatar suspeitas de irregularidades; agir com responsabilidade e ética em todas as interações.
Fornecedores e Parceiros	Seguir os princípios contratuais e éticos estabelecidos pela AASIM; cooperar com auditorias e avaliações de integridade.

4.3 Mapeamento de Riscos

A estrutura de governança é também responsável por conduzir, periodicamente, o **Mapeamento de Riscos Éticos e de Integridade**, especialmente nos seguintes temas:

- Riscos relacionados à gestão de recursos públicos e privados;
- Riscos no processo de seleção e contratação de fornecedores;
- Riscos de conflitos de interesse ou favorecimentos indevidos;
- Riscos na manipulação de dados pessoais de assistidos, doadores ou voluntários;

- Riscos operacionais no atendimento humanizado.

A identificação desses riscos permitirá a adoção de controles proporcionais e o fortalecimento dos procedimentos internos.

4.4 Autonomia e Acesso

O Comitê de Compliance e seus membros devem ter:

- **Autonomia funcional** para apurar e recomendar medidas, sem sofrer pressões ou interferências indevidas;
- **Acesso direto à diretoria** para reportes, sem hierarquia intermediária;
- **Garantia de confidencialidade e proteção contra retaliação** aos denunciantes ou envolvidos em apurações.

5. Políticas e Procedimentos Obrigatórios

A AASIM estabelece as seguintes políticas e práticas como obrigatórias para mitigar riscos de integridade, fortalecer a governança e assegurar o uso ético de recursos em conformidade com a legislação vigente.

5.1 Gestão de Conflitos de Interesse

A AASIM reconhece que situações de conflito de interesse podem comprometer a imparcialidade e a confiança institucional. Assim:

- **Conflito de interesse** é qualquer situação em que interesses pessoais, financeiros, familiares ou profissionais possam interferir, ou aparentar interferir, na objetividade e nas decisões em nome da organização.
- Todos os colaboradores, voluntários, conselheiros e parceiros devem **comunicar formalmente qualquer possível conflito** ao Comitê de Compliance antes de tomar qualquer decisão ou participar de processos críticos (ex.: seleção, contratação, licitação, doação).
- Casos não declarados podem ser tratados como falta ética, podendo gerar sanções conforme item 9.

5.2 Controle Anticorrupção e Anti-suborno

A AASIM adota **tolerância zero à corrupção**, suborno ou qualquer prática que configure vantagem indevida. Isso inclui:

- Proibição expressa de oferta, solicitação ou recebimento de qualquer benefício, financeiro ou não, que tenha como finalidade influenciar decisões institucionais;
- Proibição de “pagamentos de facilitação” ou repasses ilícitos em contrapartida por doações, parcerias ou convênios;

- Monitoramento rigoroso de **convênios com o poder público** ou doações com destinação específica;
- Comunicação obrigatória de qualquer conduta suspeita por meio do canal de denúncias.

5.3 Proteção de Dados e Privacidade

A AASIM se compromete com a **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD – Lei nº 13.709/2018)**, adotando medidas para garantir:

- Coleta mínima e adequada de dados de assistidos, doadores, voluntários e parceiros;
- Consentimento expresso e informado sempre que exigido por lei;
- Controle de acesso aos dados por pessoas autorizadas;
- Política de descarte seguro e tratamento adequado de incidentes de segurança.

Todos os envolvidos no tratamento de dados devem passar por capacitação sobre boas práticas em proteção de dados.

5.4 Transparência e Prestação de Contas

A transparência é um valor essencial da AASIM, especialmente diante de sua relação com a sociedade civil e com órgãos públicos. Por isso:

- A AASIM publicará em seu site (<https://aasim.org.br>) ou em meios acessíveis, informações atualizadas sobre:
 - Relatórios financeiros;
 - Aplicação de recursos públicos e privados;
 - Projetos e resultados alcançados.
- O atendimento à **Portaria Conjunta MF/MPO/MGI/SRI-PR nº 115/2024**, que estabelece regras de transparência para entidades do terceiro setor, é obrigatório.
- O uso de recursos deve ser vinculado a documentos comprobatórios, orçamentos, notas fiscais e relatórios técnicos.

5.5 Controles Financeiros e Registros

A AASIM manterá práticas de controle interno para prevenir fraudes, desvios e erros operacionais:

- Todas as transações financeiras devem seguir **procedimentos de autorização** com dupla checagem (ex.: diretoria + financeiro);
- É vedado o uso de recursos institucionais para fins pessoais;

- Documentos contábeis e fiscais devem ser **armazenados de forma segura e auditável**;
- Recomenda-se a realização de **auditoria externa anual**, com prestação de contas a doadores e órgãos públicos.

5.6 Due Diligence de Parceiros e Fornecedores

Antes de firmar qualquer contrato, parceria ou convênio, a AASIM deve realizar uma **avaliação prévia (due diligence)** com foco em integridade:

- Verificar histórico, reputação, aspectos jurídicos e situação fiscal dos parceiros;
- Incluir cláusulas de integridade, ética e anticorrupção em contratos e termos de cooperação;
- Encerrar relações com organizações que violem esta política ou que não cooperem com auditorias e investigações.

6. Canais de Comunicação e Denúncia

A existência de canais de comunicação seguros e eficazes é essencial para prevenir, detectar e remediar desvios de conduta, irregularidades ou violações à legislação e aos princípios éticos da AASIM. Esses canais devem ser acessíveis a todos os públicos da organização, internos e externos.

6.1 Objetivos do Canal de Denúncias

O canal de denúncias da AASIM tem como principais finalidades:

- Permitir que qualquer pessoa relate, com segurança, fatos que possam representar violação às leis, aos regulamentos internos ou ao Código de Ética;
- Proteger o denunciante contra qualquer forma de retaliação, garantindo sua identidade, se assim desejar;
- Promover um ambiente institucional pautado pela escuta ativa, confiança mútua e responsabilidade.

6.2 Meios Disponíveis

A AASIM disponibilizará ao menos um dos seguintes meios formais de comunicação para denúncias:

- **E-mail institucional específico** (ex.: integridade@asim.org.br);
- **Formulário digital anônimo**, disponível no site oficial (<https://asim.org.br>);
- **Canal telefônico ou presencial**, quando viável, com registro formal.

O acesso deve ser facilitado a todos, com linguagem clara e possibilidade de comunicação anônima.

6.3 Tipos de Condutas que Podem Ser Reportadas

- Casos de corrupção, suborno, fraude ou uso indevido de recursos;
- Assédio moral ou sexual, discriminação ou tratamento desrespeitoso;
- Conflitos de interesse não declarados;
- Descumprimento de leis ou políticas internas;
- Violação de direitos de assistidos, doadores, voluntários ou terceiros.

6.4 Tratamento das Denúncias

- Toda denúncia recebida será registrada e analisada pelo **Comitê de Compliance ou responsável designado**;
- Se constatada procedência, será iniciado processo de apuração, com coleta de provas, escuta dos envolvidos e garantia de contraditório;
- Ao final da apuração, um parecer será emitido com eventuais recomendações ou medidas corretivas;
- As informações são tratadas com confidencialidade, em conformidade com a LGPD e com o princípio da proteção do denunciante.

6.5 Proibição de Retaliação

É expressamente proibida qualquer forma de retaliação ou intimidação contra pessoas que:

- Tenham feito denúncia de boa-fé;
- Participem de investigações internas;
- Colaborem com auditorias ou processos corretivos.

Casos de retaliação serão tratados com a mesma seriedade que as denúncias originais, podendo ensejar sanções conforme previsto nesta política.

7. Treinamento e Comunicação Interna

A consolidação da cultura de integridade na AASIM depende da conscientização contínua de todos os envolvidos sobre seus deveres, direitos e responsabilidades. Para isso, o treinamento e a comunicação interna são instrumentos essenciais do Programa de Compliance.

7.1 Objetivos dos Treinamentos

- Promover o entendimento dos princípios, normas e procedimentos da Política de Compliance;
- Capacitar colaboradores, voluntários e parceiros para identificar riscos e agir com ética nas suas atividades;
- Incentivar a postura preventiva frente a situações de risco, conflito de interesse, assédio, uso indevido de recursos ou descumprimento da legislação.

7.2 Públicos Alvo

Os treinamentos obrigatórios devem abranger:

- Colaboradores e voluntários da AASIM (inclusive os que atuam esporadicamente);
- Membros da diretoria e conselhos;
- Fornecedores e prestadores de serviço, sempre que possível;
- Parceiros institucionais envolvidos em convênios ou projetos com recursos compartilhados.

7.3 Formatos e Frequência

A AASIM poderá adotar diferentes formatos de capacitação, de acordo com os recursos disponíveis e a abrangência necessária:

- **Treinamentos presenciais ou online**, ministrados semestralmente ou anualmente;
- **Palestras de sensibilização**, em eventos institucionais ou datas estratégicas;
- **Materiais digitais**, como vídeos, cartilhas, manuais e infográficos com linguagem simples;
- **Boletins informativos periódicos**, enviados por e-mail ou publicados nos canais oficiais.

A participação nos treinamentos obrigatórios deve ser registrada, com comprovação de presença ou confirmação de leitura dos materiais enviados.

7.4 Comunicação Interna

Além dos treinamentos formais, a AASIM adotará uma **política ativa de comunicação interna sobre integridade**, por meio de:

- Mural físico e/ou digital com alertas e boas práticas;
- Atualização periódica do site institucional com informações sobre compliance;
- Divulgação de canais de denúncia, código de conduta e outras diretrizes;
- Feedbacks institucionais sobre lições aprendidas e melhorias implementadas após apurações.

A linguagem usada deve ser **acessível, empática e inclusiva**, respeitando os diferentes níveis de escolaridade e funções dos envolvidos.

8. Monitoramento, Auditoria e Indicadores

A efetividade do Programa de Compliance da AASIM depende do acompanhamento sistemático de sua aplicação e da mensuração de seus resultados. Para isso, são adotados mecanismos de **monitoramento contínuo, auditorias periódicas e indicadores de desempenho**, que permitem identificar falhas, corrigir desvios e promover a melhoria contínua.

8.1 Monitoramento Contínuo

O Comitê de Compliance, com apoio da diretoria e dos coordenadores de área, será responsável por monitorar:

- A aderência dos colaboradores, voluntários e parceiros às políticas internas;
- A existência de sinais de risco ético ou de integridade nos processos operacionais;
- A utilização correta dos canais de denúncia e a resposta institucional aos casos reportados;
- A execução dos treinamentos previstos no plano anual de capacitação.

Esse monitoramento deve ser documentado e revisado periodicamente, com foco preventivo.

8.2 Auditorias Internas e Externas

A AASIM realizará auditorias periódicas com o objetivo de:

- Verificar o cumprimento das normas de compliance, proteção de dados, integridade financeira e prestação de contas;
- Avaliar os controles internos aplicados aos fluxos financeiros e operacionais;
- Identificar oportunidades de aperfeiçoamento nas práticas de governança.

Sempre que possível, recomenda-se a **contratação de auditoria externa independente**, especialmente em anos de grande volume de recursos públicos ou privados.

8.3 Indicadores de Efetividade

Para acompanhar o desempenho do programa, serão utilizados **indicadores quantitativos e qualitativos**, tais como:

Indicador	Finalidade
Nº de treinamentos realizados	Avaliar a disseminação da cultura de integridade
% de adesão aos treinamentos	Medir o engajamento dos públicos-alvo
Nº de denúncias recebidas	Identificar a sensibilidade dos envolvidos aos desvios
Tempo médio de resposta às denúncias	Avaliar a eficiência do comitê de apuração
Nº de ações corretivas implantadas	Medir a capacidade de resposta e ajuste
Nº de não conformidades detectadas em auditorias	Identificar pontos críticos de controle

Esses dados devem ser consolidados em relatórios periódicos e utilizados para orientar decisões de melhoria do sistema de compliance.

8.4 Melhoria Contínua

Com base nos resultados do monitoramento, das auditorias e dos indicadores, a AASIM:

- Atualizará seus procedimentos, controles e treinamentos conforme necessário;
- Corrigirá falhas e implantará boas práticas observadas em outras instituições;
- Garantirá que o Programa de Compliance permaneça alinhado com a missão institucional e com a legislação aplicável.

9. Sanções e Medidas Disciplinares

A aplicação de sanções é uma parte essencial do Programa de Compliance, pois demonstra o compromisso institucional com a ética e a integridade. A AASIM adota medidas proporcionais e fundamentadas para responsabilizar condutas inadequadas, sempre assegurando o contraditório, a ampla defesa e a imparcialidade nos processos de apuração.

9.1 Princípios Aplicáveis

As sanções serão aplicadas com base nos seguintes princípios:

- **Legalidade** – observância da legislação vigente e das normas internas da AASIM;
- **Proporcionalidade** – a penalidade deve ser compatível com a gravidade da infração e com seus impactos;
- **Transparência e Registro** – todas as etapas do processo devem ser documentadas, resguardando o sigilo necessário;
- **Imparcialidade** – a apuração deve ser conduzida por pessoas que não tenham relação direta com os fatos ou envolvidos.

9.2 Tipos de Sanções

As sanções previstas poderão variar conforme o perfil do infrator e a natureza da conduta. Abaixo, os principais tipos:

a) Para colaboradores e voluntários:

- Advertência verbal ou por escrito;
- Suspensão das atividades;
- Desligamento ou rescisão contratual (quando aplicável);
- Comunicação às autoridades competentes (em caso de crime ou infração legal).

b) Para fornecedores e parceiros:

- Notificação formal e pedido de correção imediata;
- Rescisão contratual por justa causa;
- Impedimento de participar de futuras contratações ou convênios;
- Inclusão em cadastro interno de fornecedores inidôneos.

c) Para membros da diretoria ou conselho:

- Apuração por comissões independentes (quando aplicável);
- Suspensão ou afastamento provisório;
- Encaminhamento ao conselho deliberativo ou à assembleia, conforme estatuto;
- Representação ao Ministério Público ou à autoridade competente, se necessário.

9.3 Causas que Podem Motivar Sanções

Entre as condutas passíveis de sanção, destacam-se:

- Corrupção, suborno ou recebimento de vantagens indevidas;
- Uso indevido de recursos financeiros ou patrimoniais da AASIM;
- Assédio moral ou sexual;
- Discriminação de qualquer natureza;
- Descumprimento consciente das normas de compliance, LGPD ou código de ética;
- Retaliação contra denunciante ou testemunhas.

9.4 Acompanhamento e Aprendizado

Após a aplicação de sanções:

- Devem ser registradas ações corretivas e preventivas;
- O Comitê de Compliance avaliará se houve falhas nos controles que permitiram o desvio;
- Sempre que possível, serão oferecidos treinamentos complementares para reforço da cultura ética.

10. Revisão e Melhoria Contínua

O compromisso com a integridade requer que a Política de Compliance seja tratada como um documento **vivo**, sujeito a adaptações e aprimoramentos constantes. A AASIM reconhece que o ambiente legal, regulatório e social está em constante transformação, e que é necessário revisar e evoluir continuamente suas práticas de conformidade.

10.1 Periodicidade das Revisões

- A Política de Compliance será **revisada formalmente a cada 12 meses** pelo Comitê de Compliance, com apoio da diretoria executiva;
- Revisões extraordinárias podem ser realizadas **a qualquer momento**, caso haja:
 - Mudanças relevantes na legislação aplicável (como LGPD, Lei Anticorrupção, leis de transparência no terceiro setor);
 - Identificação de falhas nos controles ou lacunas na aplicação da política;
 - Recomendações oriundas de auditorias internas ou externas;

- Situações de crise institucional, incidentes éticos ou apurações relevantes.

10.2 Responsabilidades pela Atualização

- O **Comitê de Compliance** será responsável por elaborar propostas de atualização da política e dos seus procedimentos vinculados;
- A **Diretoria Executiva** aprovará as versões atualizadas e será responsável por sua divulgação institucional;
- Todos os colaboradores, voluntários e parceiros deverão ser comunicados formalmente sobre quaisquer alterações relevantes.

10.3 Comunicação das Atualizações

- Atualizações da política serão divulgadas nos canais oficiais da AASIM, como murais, e-mail institucional e site (<https://aasim.org.br>);
- Materiais de apoio e sínteses explicativas serão fornecidos sempre que necessário para facilitar a compreensão das mudanças;
- Quando aplicável, **treinamentos complementares** serão realizados para reforçar a nova versão da política.

10.4 Melhoria Contínua

A AASIM entende a **compliance não como um fim, mas como um processo contínuo**. Por isso, compromete-se a:

- Promover o diálogo constante entre as áreas da organização sobre temas de ética e integridade;
- Incentivar a participação de todos na construção de um ambiente institucional mais justo e seguro;
- Incorporar boas práticas de outras instituições do terceiro setor ou recomendações de órgãos de controle e transparência;
- Tratar com seriedade todos os feedbacks, denúncias e sugestões que contribuam para o aprimoramento do Programa de Compliance.