	POLÍTICA	Código: POL.DIR.005
		Data da Primeira Versão: 07/01/2025
	RECURSOS HUMANOS	Versão: 00
		Data da Última Revisão: 07/01/2025
		Página: 1 de 11

## 1. OBJETIVO


Estabelecer diretrizes claras e abrangentes para assegurar que todos os trabalhadores, estagiários, residentes, voluntários prestadores de serviços e qualquer outra pessoa que preste serviços nas dependências do hospital Sofia Feldman ou em prol deste, atuem em conformidade com normas legais, regulatórias e éticas, promovendo uma cultura organizacional baseada em integridade, transparência e responsabilidade, promovendo um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e respeitoso para todos. E facilitando a adesão de todos ao projeto ético-político da instituição e do SUS.

## 2. APLICAÇÃO

Esta política aplica-se a todos os trabalhadores incluindo estagiários, residentes, voluntários, prestadores de serviços e qualquer outra pessoa que preste serviços nas dependências do hospital Sofia Feldman ou em prol deste.

## 3. TERMINOLOGIA E SIGLAS

- Artigo (art.);
- Comissão Técnica Administrativa (CTA);
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);
- Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC);
- Equipamentos de Proteção Individual (EPIs);
- Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA);
- Fundação Assistencial Integral de Saúde (FAIS);
- Hospital Sofia Feldman (HSF);
- Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD);
- Plano de Cargos Carreiras e Salários (PCCS);
- Plano de Desenvolvimento Individual (PDI);

	POLÍTICA	Código: POL.DIR.005
		Data da Primeira Versão: 07/01/2025
	RECURSOS HUMANOS	Versão: 00
		Data da Última Revisão: 07/01/2025
		Página: 2 de 11

- Recursos Humanos (RH);
- Sistema Único de Saúde (SUS).

#### 4. DESCRIÇÃO

A política de recursos de Recursos humanos, do Hospital Sofia Feldman/ Fundação de Assistência Integral à Saúde, inserida dentro do contexto institucional, acredita na construção da cidadania e direitos dos trabalhadores e usuários dos serviços de saúde, de acordo com o artigo 198 da Constituição Brasileira, e dos trabalhadores regidos pela CLT e do reconhecimento da autonomia dos profissionais da área da saúde. Acredita ainda que a política de recursos humanos desta instituição deve contribuir para que a solidariedade entre os diversos serviços e trabalhadores da rede do Sistema Único de Saúde (SUS) do Brasil seja cada vez mais efetiva.

##### 4.1 Missão, Princípios e Valores

O Hospital Sofia Feldman (HSF) pertence à Fundação de Assistência Integral à Saúde, em Belo Horizonte - MG. É uma instituição do terceiro setor, filantrópica 100% de atendimentos para o Sistema Único de Saúde. O que define a filantropia é o amor à humanidade e dar conta do amor à humanidade e os recursos destinados à saúde, sempre foi o grande desafio do Hospital Sofia Feldman. Atualmente com 2 Unidades sendo uma no Tupi e a outra no Carlos Prates, tendo como áreas de atuação: Gestão e Processos Formativos, Saúde da Mulher, Saúde Materno Infantil e Neonatologia.


**4.1.1 Missão:** “Desenvolver ações de atenção integral à saúde da comunidade, em especial da mulher e a criança, em nível ambulatorial, hospitalar, com qualidade, resolutividade, acolhedores e vinculantes, de forma universal, visando impactar nos indicadores de saúde deste grupo”.

**4.1.2 Visão:** “Um hospital público, não governamental, que ofereça atendimento de excelência à comunidade, em especial à mulher e a criança, para a clientela universalizada, dentro de um sistema de saúde regionalizado e hierarquizado, trabalhando em parceria com a comunidade e com eficazes mecanismos de controle social”.

**4.1.3 Valores:** Atenção orientada pelos princípios e diretrizes do SUS(Integralidade); Centralidade da atenção no usuário (mulher, recém-nascido e família); Trabalho multiprofissional: trabalho em equipe como dispositivo da integralidade; controle Social, exemplo: acompanhante, doula, amiga da família e ouvidoria; Gestão participativa/colegiada; Promoção e incentivo de atividades de ensino e pesquisa.

**4.2 Competências organizacionais:** comprometimento, humanização e respeito.

**4.3 Conformidade Legal e Regulatória:** Todos os trabalhadores devem cumprir rigorosamente as leis, regulamentos, políticas internas e normas internas e externas aplicáveis à atuação do hospital.

	POLÍTICA	Código: POL.DIR.005
		Data da Primeira Versão: 07/01/2025
	RECURSOS HUMANOS	Versão: 00
		Data da Última Revisão: 07/01/2025
		Página: 3 de 11

**4.4 Código de Conduta:** Todo trabalhador deve conhecer e cumprir as normas previstas no Código de Conduta da FAIS. O Código de Condutas é o conjunto de princípios que orienta as ações dos trabalhadores no hospital.

**4.5 Ética e Integridade:** Espera-se que todos os trabalhadores ajam com honestidade, ética e integridade em todas as suas atividades, evitando qualquer comportamento que possa comprometer a reputação do hospital.

**4.6 Confidencialidade:** Todos os trabalhadores devem manter a confidencialidade de informações sensíveis e protegidas, especialmente aquelas relacionadas aos pacientes, trabalhadores, prontuários médicos e operações do hospital.

**4.7 Igualdade e Respeito:** O hospital promove um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso, livre de discriminação, assédio e preconceito de qualquer tipo.

**4.8 Legalidade:** Garantir práticas de gestão de pessoas que sejam justas, transparentes e em conformidade com a legislação trabalhista.

**4.9 Valorização do Trabalhador:** O hospital reconhece que seus trabalhadores são essenciais para o cumprimento de sua missão filantrópica.

**4.10 Desenvolvimento Contínuo:** Promover o crescimento profissional dos trabalhadores é fundamental para a qualidade do serviço prestado.

**4.11 Gestão Compartilhada:** A Comissão Técnica Administrativa (CTA) formada pelos diretores e gerentes junto com representantes do controle social se reúne para planejamento, execução e avaliação das ações realizadas no Hospital. E as ações são passadas para os trabalhadores em reuniões colegiadas.


**4.12 Gestão por Competências:** A estratégia de gestão por competências no Hospital tem como objetivo o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, a realização das avaliações baseadas nas competências e feedbacks contínuos.

**4.13 Engajamento da Alta Administração:** A alta administração tem um papel fundamental no sucesso do programa de Compliance, Gestão por Competências, Aprimoramento da Qualidade e Assédio Moral.

**4.13.1 Compromisso e Liderança:** Os líderes do hospital devem exemplificar o compromisso com o Compliance, Gestão por Competências, Aprimoramento da Qualidade e Assédio Moral em todas as suas ações.

**4.13.2 Participação Ativa:** A alta administração deve participar ativamente na revisão e apoio às iniciativas de Compliance, Gestão por Competências, Aprimoramento da Qualidade e Assédio Moral.

**4.13.3 Comunicação:** Comunicação clara e frequente sobre a importância do Compliance, Gestão por Competências, Aprimoramento da Qualidade, Assédio Moral e das expectativas para todos os trabalhadores.

	POLÍTICA	Código: POL.DIR.005
		Data da Primeira Versão: 07/01/2025
	RECURSOS HUMANOS	Versão: 00
		Data da Última Revisão: 07/01/2025
		Página: 4 de 11

**4.14 Política Anticorrupção e Antissuborno:** O hospital adota uma postura de tolerância zero em relação à corrupção e ao suborno. Todo trabalhador deve conhecer e cumprir a Política Anticorrupção da FAIS, que inclui:

**4.14.1 Proibição de Suborno:** Nenhum trabalhador deve oferecer, prometer, solicitar ou aceitar subornos, sejam eles financeiros ou de qualquer outra natureza.

**4.14.2 Conformidade com a Lei:** Todos devem cumprir as leis anticorrupção aplicáveis, incluindo a Lei Anticorrupção Brasileira (Lei nº 12.846/2013) e outras normativas pertinentes.

**4.14.3 Transparência:** Todos os relacionamentos com fornecedores, parceiros e agentes externos devem ser conduzidos com transparência e conformidade.

**4.15 Mecanismos de Denúncia:** O hospital disponibiliza canais seguros e confidenciais para que trabalhadores possam reportar suspeitas de violação às políticas de compliance, incluindo:

**4.15.1 Canal de Denúncia:** Um sistema anônimo e confidencial para relatórios de possíveis violações.

**4.15.2 Proteção contrarretaliação:** Garantia de que não haverá retaliação contra trabalhadores que façam denúncias de boa-fé.

**4.15.3 Investigação e Resposta:** Todas as denúncias serão investigadas prontamente e medidas corretivas serão aplicadas conforme necessário.

**4.16 Política Disciplinar:** Qualquer violação do Código de Conduta ou das políticas de compliance pode resultar em medidas disciplinares, que incluem:

**4.16.1 Advertências:** Escritas ou verbais, conforme a gravidade da infração.

**4.16.2 Suspensões:** Em casos de infrações mais graves ou reincidência.


**4.16.3 Demissão por Justa Causa:** Para violações graves que comprometem a integridade do hospital.

**4.16.4 Encaminhamento às Autoridades:** Quando necessário, violações serão encaminhadas às autoridades competentes para ações legais.

**4.17 Treinamento e Capacitação:** Todos os trabalhadores devem participar de treinamentos obrigatórios sobre compliance, ética, integridade e temas relacionados a atuação profissional. Esses treinamentos devem ser realizados:

**4.17.1 Na Integração:** Treinamento inicial durante o processo de integração de novos trabalhadores.

**4.17.2 Periodicamente:** Sessões de atualização anuais ou de acordo com o planejamento de capacitação contínua dos setores para reforçar a importância das práticas de compliance e temas relacionados a atuação profissional.

	POLÍTICA	Código: POL.DIR.005
		Data da Primeira Versão: 07/01/2025
	RECURSOS HUMANOS	Versão: 00
		Data da Última Revisão: 07/01/2025
		Página: 5 de 11

**4.17.3 Capacitações Específicas:** Treinamentos adicionais para áreas de risco ou conforme a função do trabalhador.

#### **4.18 Recrutamento e Seleção**

**4.18.1 Princípios de Igualdade:** Garantir que todos os processos de recrutamento e seleção sejam baseados em critérios de mérito, competência e adequação ao cargo, sem discriminação de qualquer tipo.

**4.18.2 Processo de Seleção:** Adotar um processo de seleção estruturado que inclua divulgação de vagas, análise de currículos, entrevistas, testes de habilidades.

**4.18.3 Contratação de Pessoal:** Formalizar a contratação por meio de contratos de trabalho, especificando claramente as condições de emprego, remuneração.

#### **4.19 Relações de Trabalho**

**4.19.1 Código de Conduta:** Todos os trabalhadores devem aderir ao Código de Ética e Conduta do hospital, promovendo um ambiente de trabalho respeitoso e profissional, e devem agir em conformidade com as leis locais, estaduais e federais, bem como com as normas e regulamentos aplicáveis ao setor de saúde:

**4.19.2 Gestão de Conflitos:** Estabelecer procedimentos para a resolução de conflitos no ambiente de trabalho, garantindo que sejam tratados de forma justa e imparcial.

**4.19.3 Diálogo Aberto:** Promover um ambiente onde os trabalhadores se sintam seguros para expressar suas preocupações, sugestões e opiniões.

#### **4.20 Avaliação de Desempenho**


**4.20.1 Critérios de Avaliação:** Implementar um sistema de avaliação de desempenho baseado em critérios objetivos, como cumprimento de metas, qualidade do trabalho, comportamento no ambiente de trabalho e competências técnicas.

**4.21 Feedback Regular:** Fornecer e registrar feedback de elogio e orientação de forma regular aos trabalhadores sobre seu desempenho.

**4.22 Plano de Desenvolvimento Individual (PDI):** Desenvolver PDIs para trabalhadores que necessitem de apoio adicional para melhorar seu desempenho.

#### **4.23 Saúde e Segurança no Trabalho**

**4.23.1 Ambiente Seguro:** Garantir que o ambiente de trabalho seja seguro e que todos os trabalhadores tenham acesso a equipamentos de proteção individual (EPIs), equipamentos de proteção coletiva (EPC) e medidas de segurança.

	POLÍTICA	Código: POL.DIR.005
		Data da Primeira Versão: 07/01/2025
	RECURSOS HUMANOS	Versão: 00
		Data da Última Revisão: 07/01/2025
		Página: 6 de 11

**4.23.2 Treinamento em Segurança:** Oferecer treinamentos regulares sobre práticas de segurança no trabalho, primeiros socorros e procedimentos de emergência.

**4.23.3 Bem-Estar do trabalhador:** Praticar programas de bem-estar que incluam apoio psicológico, atividades físicas e outras iniciativas voltadas para a saúde mental e física dos trabalhadores.

#### **4.24 Conformidade Legal**

**4.24.1 Cumprimento da Legislação:** Garantir que todas as práticas de gestão de pessoas estejam em conformidade com a legislação trabalhista, previdenciária e outras normas aplicáveis.

**4.24.2 Atualização de Normas:** Manter-se atualizado em relação a mudanças na legislação e ajustar as políticas de RH conforme necessário.

#### **4.25 Remuneração e Benefícios**

**4.25.1 Remuneração Justa:** Garantir que todos os trabalhadores recebam uma remuneração justa, em conformidade com as normas legais e de acordo com as responsabilidades do cargo.


**4.25.2 Plano de Cargos Carreiras e Salários (PCCS):** O Plano de Cargos e Salários do Hospital Sofia Feldman visa organizar a estrutura salarial com o propósito de estimular o crescimento e aumentar a confiança dos trabalhadores nas ações relacionadas a salários e crescimento profissional no Hospital.

**4.26 Política de Incentivos:** Praticar benefícios e políticas de incentivo que reconheçam o bom desempenho e a contribuição dos trabalhadores.

**4.26.1 Creche:** Os objetivos da creche são ampliar as ações de humanização às (aos) trabalhadores, garantindo aos seus filhos (as) até cinco anos de idade acesso à creche no local de trabalho, promover, proteger e apoiar o Aleitamento Materno, garantir o cumprimento do acordo da CLT, art. 389, garantir a criança o direito a se desenvolver em ambiente acolhedor e educativo, garantir a criança o direito a convivência familiar e comunitária (ECA, art. 4ª). Desde 2001.

**4.26.2 Sofia em forma:** Desde 2003 o programa tem como objetivos melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, diminuir o nível de estresse, favorecer o relacionamento interpessoal entre os setores; diminuir o risco de doenças ocupacionais, melhorar a autoestima dos trabalhadores, contribuir para a conscientização da importância da prática de atividade física, contribuir para que os trabalhadores se tornem indivíduos ativos e mais dispostos.

**4.26.3 Terapias Integrativas:** O Núcleo de Terapias Integrativas e Complementares é uma forma de atenção à saúde, que propõe ações estratégicas pautadas na humanização da assistência. O programa foi iniciado em 2006 e utiliza recursos naturais e terapêuticos para prevenir agravos, recuperar e promover à saúde dos trabalhadores e

	POLÍTICA	Código: POL.DIR.005
		Data da Primeira Versão: 07/01/2025
	RECURSOS HUMANOS	Versão: 00
		Data da Última Revisão: 07/01/2025
		Página: 7 de 11

usuários do Hospital. As práticas disponibilizadas são: auriculoterapia, escalda pés, reflexologia, homeopatia, florais e a iridologia.

**4.26.4 Sofia é uma festa:** Desde 2003 o programa tem como objetivo ampliar as ações de humanização desenvolvidas na Instituição através da comemoração de datas significativas de nosso calendário. Tais comemorações permitem uma maior interação entre usuários e trabalhadores, promovem espaços de convivência e trocas culturais, além de abordar e desenvolver temas sociais, cultural e politicamente relevantes. Exemplos: carnaval, Dia internacional da Mulher, dia das mães e dos pais, festa junina, dia dos namorados, natal e réveillon.

**4.26.5 Sofia é uma beleza:** Consiste em um programa que visa promover, para os trabalhadores, estratégias de cuidado como forma de contribuir para o seu bem-estar físico e mental, bem como para a promoção de saúde. Iniciou suas atividades em 2004.

#### **4.27 Horas Extras**

##### **4.27.1 Definição e Princípios Gerais**

**4.27.1.1 Definição:** Horas extras são aquelas trabalhadas além da jornada regular estabelecida para o trabalhador, conforme as normas legais aplicáveis.

**4.27.2 Necessidade de Horas Extras:** As horas extras devem ser realizadas apenas em situações excepcionais, onde houver necessidade comprovada e não for possível adiar o trabalho para outro período.

**4.27.3 Autorização Prévia:** Todas as horas extras devem ser previamente autorizadas pela chefia imediata e devidamente justificadas.

**4.27.4 Registro:** O registro das horas extras deve ser feito de maneira precisa e transparente, utilizando os sistemas de controle de ponto do hospital.


##### **4.28 Remuneração e Compensação**

**4.28.1 Remuneração de Horas Extras:** As horas extras serão remuneradas conforme a legislação trabalhista vigente, com o adicional legalmente estabelecido (mínimo de 50% sobre a hora normal, salvo convenção coletiva que estabeleça percentual diferente).

**4.28.2 Banco de Horas:** Em conformidade com a legislação e acordos coletivos, o hospital poderá adotar o sistema de banco de horas, permitindo que as horas extras sejam compensadas com folgas em período posterior.

**4.28.3 Limites de Horas Extras:** O número de horas extras realizadas por cada trabalhador deve respeitar os limites estabelecidos por lei, com a preocupação de não comprometer a saúde e o bem-estar do trabalhador.

##### **4.29 Controle e Fiscalização**

	POLÍTICA	Código: POL.DIR.005
		Data da Primeira Versão: 07/01/2025
	RECURSOS HUMANOS	Versão: 00
		Data da Última Revisão: 07/01/2025
		Página: 8 de 11

**4.29.1 Monitoramento:** O responsável pelo trabalhador deve monitorar o cumprimento das normas de horas extras e garantir que os registros sejam precisos e atualizados.

**4.29.2 Relatórios Periódicos:** Relatórios periódicos sobre a realização de horas extras devem ser elaborados e revisados pela administração do hospital, para evitar abusos e garantir a conformidade com a política.

**4.29.3 Auditorias Internas:** O setor jurídico do hospital será o responsável por realizar auditorias regulares para assegurar que o pagamento e a compensação das horas extras estão sendo feitos corretamente e de acordo com a legislação.

#### **4.30 Saúde e Bem-Estar do Trabalhador**

**4.30.1 Prevenção de Excesso de Trabalho:** O hospital deve adotar medidas para evitar que os trabalhadores realizem horas extras de forma excessiva, protegendo assim sua saúde física e mental.

#### **4.31 Contratação de Parentes (Nepotismo) e Relações de Trabalho**

##### **4.31.1 Princípios Gerais**

**4.31.1.1 Igualdade de Oportunidades:** O hospital está comprometido em fornecer oportunidades iguais de emprego para todos os candidatos qualificados, independentemente de suas relações familiares com outros trabalhadores.

**4.31.2 Transparência e Integridade:** Todas as decisões de contratação devem ser tomadas com base em mérito, competência e necessidades do hospital, mantendo a transparência e integridade do processo de seleção e contratação.

##### **4.31.3 Definição de Parentesco**

**4.31.3.1 Parentesco:** Para fins desta política, consideram-se parentes todos os indivíduos que mantêm uma relação familiar até o segundo grau com outro trabalhador, incluindo cônjuges, parceiros, pais, filhos, irmãos, avós e netos, bem como parentes por afinidade, como sogros, cunhados e genros/noras.

#### **4.32 Políticas de Contratação**

##### **4.32.1 Regras de Contratação**

**4.32.1.1 Contratação em Setores Diferentes:** Parentes podem ser contratados em departamentos distintos, desde que não exista uma relação direta de subordinação ou influência entre eles. E o acompanhamento/avaliação deverá seguir rigorosamente as normas institucionais.

**4.32.1.2 Contratação no Mesmo Setor:** A contratação de parentes no mesmo departamento deverá ser evitada para inibir situações de conflito de interesse, favoritismo ou impacto negativo na moral da equipe.



**4.32.1.3 Relação de Subordinação:** Deverá ser evitado que, um trabalhador supervisione, avalie, decida sobre remuneração, ou exerça qualquer forma de controle direto sobre um parente.

**4.32.2 Autorização Especial:** Em casos excepcionais, a contratação de parentes no mesmo departamento ou em situações onde pode haver potencial conflito de interesse pode ser autorizada pelo comitê de ética ou pela administração do hospital, desde que medidas adequadas sejam adotadas para mitigar riscos.

#### **4.32.3 Gestão de Conflitos de Interesse**

**4.32.3.1 Declaração de Conflito:** Todos os trabalhadores e candidatos devem declarar qualquer relação de parentesco com outros trabalhadores no momento da contratação ou sempre que tal relação vier a surgir durante o emprego. Esta declaração será avaliada pelo departamento de RH e pelo comitê de ética para determinar as medidas apropriadas.

**4.32.3.2 Medidas de Mitigação:** Se for identificada uma situação de potencial conflito de interesse, o hospital deve implementar medidas, como a mudança de local de trabalho, divisão de responsabilidades ou a criação de barreiras de controle que garantam a independência e a imparcialidade nas decisões.

**4.32.3.3 Monitoramento Contínuo:** O setor de RH deve monitorar as relações de trabalho entre parentes para assegurar o cumprimento desta política e evitar situações que comprometam a integridade das operações do hospital.

**4.32.3.4 Consequências para Violação:** Qualquer violação desta política pode resultar em medidas disciplinares, que podem incluir a transferência de um dos envolvidos, a revisão do processo de contratação ou até a rescisão do contrato de trabalho.

**4.32.3.5 Revisão Periódica:** Esta política será revista bianualmente para garantir sua eficácia e conformidade com as melhores práticas e a legislação aplicável.


**4.32.3.6 Atualizações:** Qualquer atualização desta política será comunicada a todos os trabalhadores e implementada de forma transparente.

#### **4.33 Privacidade e Proteção de Dados**

**4.33.1 Conformidade com a LGPD:** Todos os processos que envolvem o tratamento de dados pessoais devem estar em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

**4.33.2 Confidencialidade dos Dados:** Os trabalhadores devem assegurar que os dados pessoais de pacientes e trabalhadores sejam tratados com a máxima confidencialidade e segurança.

**4.33.3 Treinamento Específico:** Capacitação regular sobre boas práticas de proteção de dados e privacidade.

	POLÍTICA	Código: POL.DIR.005
		Data da Primeira Versão: 07/01/2025
	RECURSOS HUMANOS	Versão: 00
		Data da Última Revisão: 07/01/2025
		Página: 10 de 11

#### 4.34 Atualização

**4.34.1 Atualizações:** O hospital se compromete a manter-se atualizado com as mudanças legais e regulatórias, ajustando suas políticas conforme necessário. Qualquer atualização desta política será comunicada a todos os trabalhadores e implementada de forma transparente.

**4.34.2 Supervisão e Auditoria:** O setor de compliance realizará auditorias regulares para garantir a conformidade com as leis e regulamentos.

**4.35 Feedback Contínuo:** A política de RH deve estar em constante evolução, baseada no feedback dos trabalhadores:

**4.35.1 Canais de Feedback:** Os trabalhadores são encorajados a fornecer sugestões e feedback sobre o programa de compliance;

**4.35.2 Avaliação Regular:** Revisão periódica das políticas com base no feedback recebido e nas melhores práticas do setor;


**4.35.3 Melhoria Contínua:** Implementação de melhorias contínuas no programa de compliance com base em avaliações e feedback.

**4.36 Monitoramento de Conformidade:** O hospital implementará mecanismos de monitoramento contínuo para garantir a conformidade com o programa de compliance:

**4.36.1 Auditorias Internas:** Revisões periódicas das práticas e procedimentos internos para garantir a aderência às políticas de compliance.

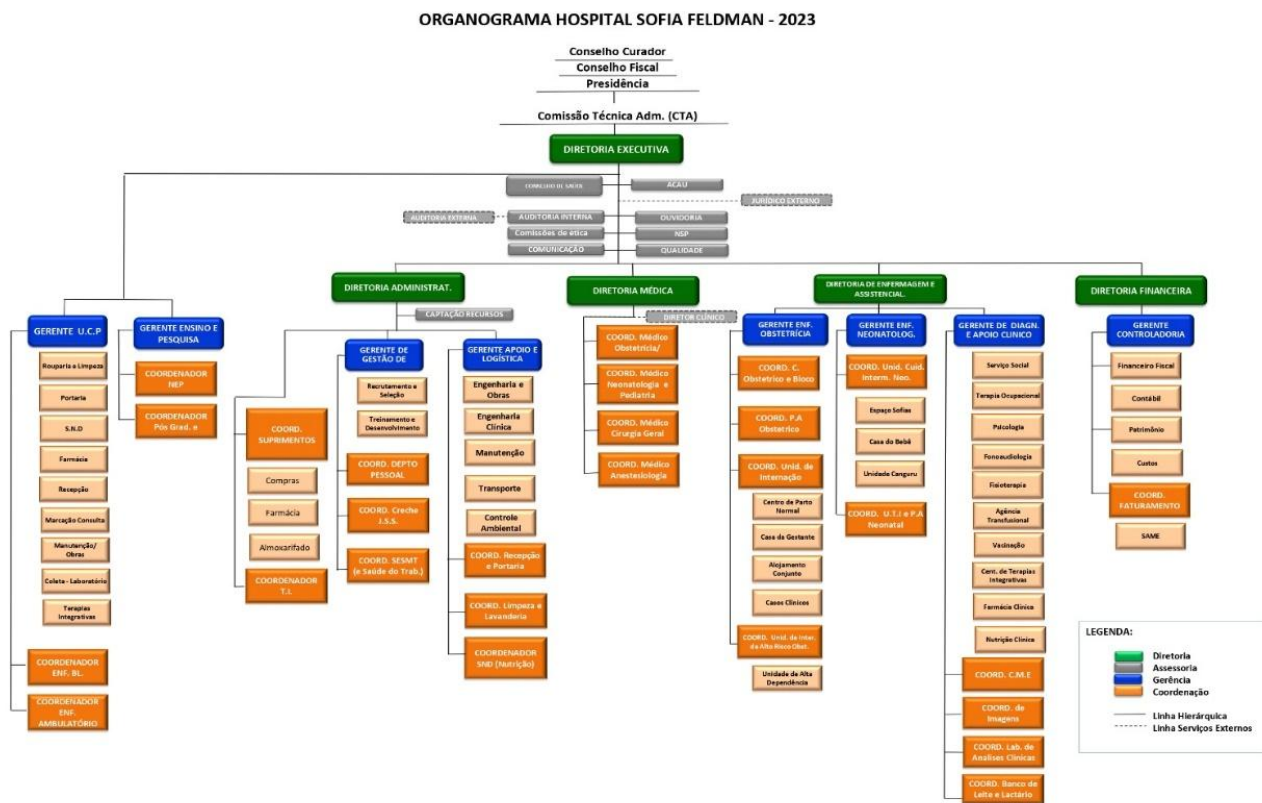
**4.36.2 Relatórios Regulares:** A alta administração deve receber relatórios sobre o desempenho do programa de compliance e ações corretivas implementadas.

**4.36.3 Acompanhamento de Indicadores:** Monitoramento de indicadores para avaliar a eficácia das práticas.

	POLÍTICA	Código: POL.DIR.005
		Data da Primeira Versão: 07/01/2025
		Versão: 00
	RECURSOS HUMANOS	Data da Última Revisão: 07/01/2025
		Página: 11 de 11

## 5. ANEXOS

Figura 1 – Organograma Institucional



## 6. HISTÓRICO DE REVISÃO

Data	Versão	Texto	Responsável
07/01/2025	00	Emissão Inicial.	Tatiana Coelho Lopes

Elaboração	Validação	Aprovação
KR Advogados BDR Consulting Hedilei D'Avila	Tatiana Coelho Lopes Ramon de Almeida Duarte André Luiz M de Castro Lima Ana Paula L Guimarães Vallerini Lélia Maria Madeira Qualidade	Tatiana Coelho Lopes