

Código de conduta

Aprovado pelo Conselho de Administração em 12/12/2022



IEPS

Instituto de Estudos
para Políticas de Saúde

Sumário



1	Para que serve este Código?	3
2	A quem este Código se aplica?	3
3	Afinal, o que é o IEPS?	3
4	Respeito e diversidade	4
5	Assédio moral e sexual	4
6	Pessoas em situação de vulnerabilidade	5
7	Conflito de interesses	5
8	Direitos, deveres e proibições	6
9	Manifestações públicas	7
10	Atuação nas redes sociais	8
11	Uso das marcas do IEPS	9
12	Relação com doadores, patrocinadores e contratantes	9
13	Relação com indivíduos e organizações apoiadas	10
14	Relação com fornecedores	10
15	Relação com governos e autoridades públicas	11
16	Relação com partidos políticos e campanhas eleitorais	11
17	Acompanhamento e canal de comunicação	12
18	Dúvidas relacionadas a este Código?	12
19	O que fazer em caso de violação deste Código?	13
20	Disposições Finais	14

1

Para que serve este Código?

Este Código tem o objetivo de ajudar você, colaborador(a) do IEPS, a saber como deve atuar para que estejamos sempre alinhados às exigências legais e estatutárias e aos mais elevados padrões éticos de comportamento.

2

A quem este Código se aplica?

Este Código se aplica a todos os **colaboradores internos** do IEPS, assim considerados os associados, conselheiros, diretores, empregados e voluntários da instituição. Ele também deve ser observado, na máxima extensão possível, pelos consultores, pesquisadores, bolsistas e quaisquer fornecedores de bens ou serviços contratados pelo IEPS (os **colaboradores externos**).

É importante que os colaboradores também leiam e se familiarizem com o **Estatuto Social do IEPS**, o **Manual de Implementação da Lei Geral de Proteção de Dados** e as **Diretrizes Internas e Boas Práticas em Pesquisa**. Esses documentos complementam o Código e podem ser encontrados no site do IEPS: www.ieps.org.br.

3

Afinal, o que é o IEPS?

O IEPS é uma **instituição sem fins lucrativos, independente e apartidária**. Nosso objetivo é contribuir para o aprimoramento das políticas públicas do setor de saúde no Brasil.

Defendemos a ideia de que toda a população brasileira deve ter acesso à saúde de qualidade e que o uso de recursos e a regulação do sistema de saúde sejam os mais efetivos possíveis. Defendemos também que o acesso à saúde respeite o princípio da equidade, tendo o Estado brasileiro um papel relevante, de natureza distributiva, neste processo.

Acreditamos que a melhor maneira de alcançar o nosso propósito é por meio de políticas públicas baseadas em evidências, desenhadas, implementadas e monitoradas de maneira transparente – sempre buscando o apoio da sociedade.

4

Respeito e diversidade

O IEPS compartilha da visão de que os seres humanos são livres e iguais em dignidade e direitos. **Todos merecem respeito**, independentemente de suas características, condições ou preferências pessoais.

Mais do que isso. **Valorizamos a diversidade**, especialmente de gênero, orientação sexual, raça, condição socioeconômica e pessoas com deficiência. Por isso, buscamos identificar como esses aspectos se distribuem na equipe e em todas as frentes de atuação do IEPS, adotando medidas que promovam a sua inclusão.

Queremos manter um ambiente de trabalho amigável e saudável. **Não toleramos nenhuma forma de preconceito, racismo ou discriminação**. Se você foi vítima ou teve conhecimento de algum episódio desses envolvendo colaboradores do IEPS, avise-nos imediatamente seguindo as orientações dos itens 17 e 19, abaixo.

5

Assédio moral e sexual

Assédio moral é a conduta de expor um ou mais colaboradores a situações humilhantes ou de violência psicológica no exercício de suas funções **ou submetê-los a situações constrangedoras voluntariamente, e de modo reiterado, e prolongado no tempo**. Por exemplo: falar com o(a) colaborador(a) aos gritos, delegar-lhe tarefas impossíveis de serem cumpridas ou intimidá-lo(a).

Já o **assédio sexual** é o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho. O assediador, em geral, se vale de sua posição hierárquica superior ou sua influência para tentar obter o que deseja. A conduta é caracterizada como crime em nosso Código Penal (art. 216-A).

Portanto, sempre trate todos com respeito e dignidade. **Cuidado com brincadeiras ou atitudes não intencionais**, pois também podem ser consideradas assédio. **Nunca se comporte de forma ofensiva, intimidadora ou maliciosa, nem faça ou tolere ameaças, coação ou violência no trabalho**.

Reporte qualquer comportamento abusivo, mesmo que não seja direcionado a você. A inércia ou omissão são formas de compactuar com o abuso e, portanto, são inaceitáveis no IEPS.

Por outro lado, lembre-se de que nem todo mal-estar no ambiente de trabalho configura assédio. Cobranças de gestores por prazos e metas, por pontualidade nos compromissos de trabalho ou por respeito às normas e políticas do IEPS, bem como críticas e avaliações feitas de forma respeitosa, são comportamentos regulares e esperados. Mesmo conflitos ou discussões acaloradas, contanto que episódicos e isolados, não chegam a caracterizar assédio – muito embora, é claro, mereçam atenção. Na dúvida, não hesite em apresentar uma consulta seguindo as orientações do item 18, abaixo.

Pessoas em situação de vulnerabilidade

Tome todas as medidas ao seu alcance para evitar, no âmbito de qualquer dos programas, projetos e ações do IEPS, a ocorrência de danos a pessoas em situação de vulnerabilidade: crianças, adolescentes ou adultos que, em virtude de idade, doença, deficiência ou do contexto em que estão inseridos, são incapazes de se proteger contra qualquer tipo de abuso.

O IEPS dá **prioridade absoluta** à proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade, jamais tolerando qualquer tipo de conduta que cause ou possa causar dano a esse público.

Conflito de interesses

Os colaboradores devem resguardar os **interesses do IEPS**, atuando sempre da forma mais vantajosa à instituição.

Ocorre um conflito de interesses quando um(a) colaborador(a), por qualquer motivo (familiar, acadêmico, profissional, comercial, político ou de qualquer outra natureza), possui também um **interesse pessoal** em determinado assunto sob sua responsabilidade no IEPS.

Imagine, por exemplo, uma seleção de fornecedores em que o sócio de uma das empresas concorrentes é irmão do coordenador que conduz a seleção. Por um motivo familiar, o colaborador não está em condições objetivas de fazer um julgamento isento. Afinal, seu interesse pessoal pode não convergir ou mesmo se chocar com os interesses do IEPS.

Por isso, em situações como essa, espera-se que o(a) colaborador(a), em primeiro lugar, tome a iniciativa de **reconhecer e declarar o conflito de interesses ou interesse particular**. Em seguida, deve **abster-se de participar da discussão e decisão sobre o assunto em questão e/ou submetê-lo a seu(sua) superior(a) hierárquico(a)**, conforme o caso.

Em suma: conflito de interesse, por si só, não constitui nenhuma irregularidade. Errado é não o declarar e seguir em frente como se ele não existisse.

Note, também, que **você pode se colocar numa situação de conflito de interesses ao tomar uma decisão externa ao IEPS**. É o que ocorre, por exemplo, ao integrar o Conselho de uma outra organização que atua na mesma área do IEPS, ao prestar serviços remunerados para terceiros, ao aceitar convite para participar de evento patrocinado ou, no caso de pesquisadores, ao acumular bolsa do IEPS com bolsas de outras agências de fomento.

Em casos assim, **o(a) colaborador(a) deverá, antes de aceitar o convite ou oportunidade, levá-lo ao conhecimento da Diretoria**. A Diretoria então decidirá (com apoio do Comitê de Ética, se necessário) se há conflito ou impedimento que desaconselhe o(a) colaborador(a) de aceitá-lo.

E lembre-se: o voto ou decisão preferida por colaborador(a) que tenha interesse conflitante com o do IEPS poderá ser anulado, sem prejuízo de outras sanções.

Direitos, deveres e proibições

São **direitos** dos colaboradores do IEPS, sem prejuízo de outros estabelecidos neste Código, em outras normas internas ou na legislação:

- a. ser tratado com respeito por todos os demais colaboradores do IEPS, independentemente do nível hierárquico;
- b. exercer suas crenças e manifestar suas opiniões livremente;
- c. atuar em ambiente livre de qualquer forma de preconceito, racismo ou discriminação, assédio moral ou sexual;
- d. apresentar críticas e sugestões que contribuam para o aperfeiçoamento do IEPS, sem receio de sofrer qualquer tipo de represália;
- e. consultar o Comitê de Ética sobre a conformidade jurídica e/ou ética de qualquer conduta, seja ela hipotética ou consumada, bem como denunciar atitudes contrárias às normas deste Código.

São **deveres** dos colaboradores do IEPS, sem prejuízo de outros estabelecidos neste Código, em outras normas internas ou na legislação:

- a. tratar com respeito e cortesia todas as pessoas com quem se relacione no exercício de suas atribuições;
- b. servir com lealdade ao IEPS, prestigiando-o sempre que possível e zelando pelo bom andamento dos projetos e iniciativas da instituição;
- c. declarar eventual conflito de interesses em assunto sob sua responsabilidade, abstendo-se de participar da discussão e decisão e/ou submetendo o assunto a seu(sua) superior(a) hierárquico(a);
- d. proteger as informações sigilosas a que tiver acesso no exercício de suas atribuições;
- e. tomar providências diante da possível violação deste Código e/ou das demais normas aplicáveis aos colaboradores do IEPS, conforme orientações constantes do item 17, abaixo.

É **proibido** aos colaboradores do IEPS, entre outras condutas previstas neste Código, em outras normas internas ou na legislação:

- a. adotar ou compactuar com comportamentos discriminatórios, seja em razão do gênero, orientação sexual, idade, origem, etnia, raça, condição socioeconômica, deficiência, crença religiosa, filiação político-partidária ou sindical, estado civil ou de qualquer outra natureza contrária à dignidade da pessoa;
- b. fazer favores às custas do IEPS;
- c. utilizar ou emprestar, em proveito próprio ou de terceiros, a marca, instalações, bens ou serviços do IEPS, sem o conhecimento e aprovação da Direção;
- d. receber de terceiros qualquer forma de vantagem pessoal, direta ou indireta, pelo exercício de suas funções;
- e. omitir-se no exercício ou proteção dos interesses e direitos do IEPS.

Não caracteriza vantagem pessoal o recebimento de brinde de valor não superior a R\$ 300,00 (trezentos reais), distribuído a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual ou por ocasião de eventos ou datas comemorativas de caráter histórico ou cultural, consoantes com a atuação institucional do IEPS.

Manifestações públicas

Podem representar publicamente e manifestar-se institucionalmente em nome do IEPS apenas o Presidente do Conselho de Administração, os diretores e os colaboradores que forem, por qualquer deles, designados para essa tarefa.

Os colaboradores podem e são incentivados a manifestar-se publicamente sobre aspectos técnicos de documentos e informações tornadas públicas pelo IEPS, no limite de suas funções ou do que lhes for demandado por seus superiores hierárquicos. Se você for se pronunciar em nome do IEPS, cuide para que seu pronunciamento reflita os posicionamentos técnicos adotados pela instituição e procure sempre se referir a dados e evidências científicas, a documentos, notas técnicas e estudos do IEPS. Evite o uso de adjetivos, priorize substantivos, fatos e dados. (É aceitável o adjetivo, desde que acompanhado dos dados que o sustentem.) **Evite também dar opiniões pessoais que induzam terceiros a acreditar que elas refletem o entendimento do IEPS ou são endossadas pelo IEPS.**

Aliás, em apresentações, artigos, *working papers* e demais documentos de caráter científico elaborados com apoio do IEPS, não esqueça de incluir nota ressaltando e mencionar que suas opiniões não necessariamente refletem as opiniões do IEPS.

E se você tiver alguma crítica ao IEPS, fique muito à vontade para apresentá-la internamente a seu(sua) superior(a) hierárquico(a), à Diretoria, ao Comitê de Ética e ao próprio Conselho de Administração. Publicamente, faça o possível para prestigiar o IEPS em suas manifestações.

Atuação nas redes sociais

O IEPS não julga ou condena opiniões de seus colaboradores em redes sociais pessoais, como Facebook, Instagram, LinkedIn, Twitter ou qualquer outra. Portanto, **fique à vontade para usá-las** (se estiver no horário de trabalho ou valendo-se de equipamentos da instituição, use com moderação, é claro). Mas lembre-se: **fale em nome próprio, nunca em nome do IEPS**. Recomendamos, inclusive, que em seu perfil você indique expressamente que aquele canal é para expressão de suas opiniões pessoais.

Mesmo quando agir em seu nome, sua atuação pode ser interpretada como reflexo das opiniões do IEPS ou afetar a reputação do IEPS. Assim, **o uso das redes sociais deve ser feito de forma ética, prudente e cuidadosa**.

O IEPS manterá canais oficiais no Instagram, LinkedIn, Twitter e YouTube. A liberação de postagens nesses canais é atribuição exclusiva da área de comunicação do IEPS, para onde devem ser endereçadas sugestões de postagem.

A atuação do IEPS nas redes sociais observará o seguinte:

- a. as postagens serão sempre objetivas, citando documentos e pesquisas, notas técnicas e evidências científicas – por essa razão, daremos preferência ao uso de substantivos, evitando adjetivos;
- b. tentaremos sempre fazer referência às marcas dos nossos documentos (“Olhar IEPS”, “Panorama IEPS”, “Diálogos IEPS” e outros);
- c. podemos e devemos citar documentos de outras instituições, de forma a destacá-los em sua relevância (note, porém, que comentar documentos de outras instituições requer cuidado redobrado);
- d. reencaminhamentos devem ser feitos com cautela, pois são lidos nas redes como um endosso – por isso, faremos uma análise integral e cuidadosa do conteúdo original antes de reencaminhá-lo e seremos prudentes ao agregar comentários (que devem seguir as recomendações das postagens primárias);
- e. jamais emitiremos opiniões partidárias, ligadas a candidaturas ou posicionamentos de partidos;
- f. não criticaremos pessoas (públicas ou não) e suas posturas, e sim suas declarações textuais, com base em dados e evidências;
- g. não responderemos insultos, que servirão de base apenas para analisarmos se cometemos algum erro factual e/ou de interpretação e para eventuais medidas de reparação;
- h. sempre corrigiremos erros com transparência, completude e o mais rapidamente possível.

Uso das marcas do IEPS

Os colaboradores internos poderão fazer uso das marcas, logotipos, textos ou outra propriedade intelectual do IEPS exclusivamente para o cumprimento de suas funções institucionais, sempre no interesse do próprio IEPS.

A utilização da propriedade intelectual do IEPS por colaboradores externos e terceiros deverá ser previamente autorizada, por escrito, pela Diretoria e observar a política de identidade visual do IEPS.

Relação com doadores, patrocinadores e contratantes

O IEPS **não recebe** doação, patrocínio ou qualquer outra forma de apoio, nem remuneração por serviços prestados ou a qualquer outro título, de indivíduos ou organizações que:

- a. constem do Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão (“Lista Suja”);
- b. tenham sido condenados por crimes resultantes de qualquer forma de preconceito, racismo ou discriminação, violência doméstica ou, ainda, crimes ambientais;
- c. atuem no setor de saúde, no caso de empresas, instituições e associações de classe;
- d. tenham objetivos, atuem ou defendam posições conflitantes com a missão, visão ou valores do IEPS, a critério do Comitê de Ética.

Caso o IEPS venha a ter ciência de que um apoiador, parceiro ou contratante incorre em qualquer dessas situações após a celebração do contrato ou o recebimento do apoio ou remuneração, tomará as providências necessárias para o encerramento da relação, o mais breve possível, e para a devolução das quantias recebidas que ainda não tiverem sido comprometidas ou utilizadas.

Se qualquer colaborador(a) suspeitar que um potencial ou atual apoiador, parceiro ou contratante tenha objetivos, atue ou defenda posições conflitantes com a missão, visão ou valores do IEPS, deverá solicitar o pronunciamento do Comitê de Ética a respeito.

O IEPS preza pela autonomia na condução dos projetos apoiados. Por essa razão, **não aceita interferência dos doadores ou patrocinadores, ou de terceiros agindo em seu interesse, nos rumos dos projetos ou da instituição.** Da mesma forma, não serão toleradas, nos contratos de doação ou patrocínio, cláusulas que prevejam ou autorizem esse tipo de interferência.

Relação com indivíduos e organizações apoiadas

Uma das formas de o IEPS cumprir sua finalidade é mediante a concessão de apoio a indivíduos e organizações na forma de doações, patrocínios, bolsas de estudo, bolsas de pesquisa e prêmios.

No entanto, o IEPS **não concede apoio a:**

- a. indivíduos ou organizações que se enquadrem em quaisquer das hipóteses do item 12, acima;
- b. colaboradores do IEPS ou seus cônjuges, companheiros, pais, avós, filhos, netos, irmãos, sogros, genros, enteados ou cunhados;
- c. organizações que tenham entre seus administradores, controladores, associados, sócios ou acionistas com mais de 10% de participação societária, quaisquer dos indivíduos mencionados no subitem “b”.

Os contratos devem conter **cláusula** pela qual o indivíduo ou organização apoiada declara ter pleno conhecimento e compreensão deste Código de Conduta, compromete-se a cumpri-lo na máxima extensão possível e reconhece que o apoio poderá ser encerrado na hipótese de violação das normas aqui dispostas.

Relação com fornecedores

A contratação de obras e a aquisição de bens ou serviços é realizada segundo parâmetros de mercado, com vistas a selecionar a **proposta globalmente considerada a mais vantajosa** para o IEPS, considerando critérios financeiros e técnicos.

Os contratos devem conter **cláusula** pela qual o fornecedor declara ter pleno conhecimento e compreensão deste Código de Conduta, compromete-se a cumpri-lo na máxima extensão possível e reconhece que a violação das normas aqui dispostas constitui inadimplemento contratual.

Eventual contratação de obras, bens ou serviços com (a) colaboradores do IEPS, seus cônjuges, companheiros, pais, avós, filhos, netos, irmãos, sogros, genros, enteados ou cunhados; ou (b) organizações das quais estes indivíduos sejam administradores, controladores, associados, sócios ou acionistas com mais de 10% de participação societária serão admitidas apenas em **caráter excepcional**, mediante prévia autorização por escrito da Diretoria, devendo ser realizadas em condições razoáveis e equitativas, idênticas às que prevalecem no mercado ou que o IEPS praticaria com terceiros.

Relação com governos e autoridades públicas

Como uma instituição dedicada ao aprimoramento de políticas públicas, o IEPS estabelece relações com governos e autoridades públicas dos diversos poderes e esferas. Essas relações devem ser **éticas, eficientes e transparentes**.

Em alguns casos, o IEPS estabelece **parcerias** com órgãos públicos que atuam em áreas afins. Nessas situações, que devem ser devidamente formalizadas por meio de acordos de cooperação ou outro instrumento adequado, o IEPS atua estritamente dentro do escopo formalmente delimitado para suas atribuições, **jamais exercendo qualquer tarefa ou atividade exclusiva de Estado**.

Os colaboradores do IEPS não podem sugerir, prometer ou oferecer qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie para representantes governamentais e autoridades públicas em geral, seus familiares ou qualquer pessoa a eles vinculada direta ou indiretamente.

Em reuniões presenciais ou encontros agendados com autoridades ou representantes do poder público, será sempre obrigatória a presença de pelo menos dois colaboradores representando o IEPS.

A fim de preservar a independência do IEPS, será automaticamente **licenciado** de suas funções, com prejuízo de seus vencimentos (no caso de colaboradores remunerados), o(a) colaborador(a) que assumir cargo de agente político do Poder Executivo, Legislativo ou Judiciário ou do Ministério Público, bem como de dirigente de órgão ou entidade da administração pública de esfera governamental com a qual o IEPS mantenha parceria. Durante a licença, o(a) colaborador(a) terá suspensos todos os seus direitos e prerrogativas junto ao IEPS.

Relação com partidos políticos e campanhas eleitorais

O IEPS é uma instituição apartidária e **não participa, de nenhum meio ou forma, de campanhas de interesse político-partidário ou eleitorais**.

Os colaboradores do IEPS **podem ser filiados a partidos políticos**. Os integrantes do Conselho de Administração, da Diretoria, do Conselho Consultivo e do Conselho Fiscal serão automaticamente **licenciados** de suas funções quando (a) assumirem cargo de direção em partidos políticos ou (b) tornarem-se candidatos a cargos eletivos.

Acompanhamento e canal de comunicação

O Conselho de Administração designará um **Comitê de Ética** como instância responsável pela adequada implementação deste Código, com apoio da Diretoria e equipe do IEPS. O Comitê será composto pelo Presidente do Conselho e outros dois integrantes de elevada reputação, conhecimento e experiência em questões jurídicas e/ou éticas, eleitos pelo Conselho dentre conselheiros, diretores, empregados ou profissionais externos, para mandato de dois anos, admitindo-se sucessivas reconduções.

O Comitê deverá apresentar um informe anual ao Conselho, incluindo sugestões de aperfeiçoamento.

Quaisquer consultas e denúncias relacionadas a este Código podem ser enviadas para ouvidoria@ieps.org.br. Esse e-mail é gerenciado externamente [pelo escritório de advocacia do IEPS], e a ele terão acesso apenas os integrantes do Comitê de Ética, além do próprio escritório. Se alguma denúncia envolver os próprios integrantes do Comitê de Ética, o escritório a direcionará ao Presidente do Conselho de Administração, outro conselheiro ou associado.

Dúvidas relacionadas a este Código?

Estimulamos fortemente que qualquer dúvida a respeito da adequação de uma conduta, hipotética ou já consumada, sejam endereçadas ao Comitê de Ética, pelo email ouvidoria@ieps.org.br.

Na dúvida, **consulte!** Anualmente, o Comitê divulgará uma síntese das respostas às consultas recebidas, sem identificar os autores.



O que fazer em caso de violação destas diretrizes?

Aqui no IEPS, valorizamos a comunicação sincera e acreditamos que todos os colaboradores precisam estar abertos a críticas. Portanto, se você foi vítima ou teve conhecimento de qualquer violação das normas deste Código, considere inicialmente tratar as questões em um **diálogo** franco, respeitoso e aberto com as pessoas envolvidas.

Quando esse diálogo não for possível ou o problema não for resolvido, **reporte o problema a seu(sua) superior(a) hierárquico(a)**.

Agora, se por qualquer motivo você não se sentir confortável em tratar do assunto com os envolvidos ou com seu(sua) superior(a) hierárquico(a), ou se estas estratégias não renderem resultados, você deve apresentar uma **denúncia** ao Comitê de Ética.

A denúncia deverá ser enviada para o email ouvidoria@ieps.org.br, indicando os fatos ocorridos com o maior detalhamento possível. Se houver documentos que corroborem as alegações (fotos, vídeos ou áudios, por exemplo), anexe-os. É importante que você se identifique, mas nos comprometemos a manter a sua identidade sob sigilo.

O Comitê de Ética poderá determinar o arquivamento sumário das denúncias que não apresentem indícios mínimos de que uma infração efetivamente ocorreu ou de quem é o(a) infrator(a), bem como daquelas realizadas de forma anônima. Caso contrário, dará início a procedimento de **apuração**, de caráter sigiloso, para esclarecer o ocorrido.

A apuração será conduzida pelo Comitê de Ética ou delegada a profissional externo, a critério do próprio Comitê. O responsável pela apuração terá livre acesso a documentos do IEPS e poderá ouvir colaboradores e realizar qualquer outra diligência que entender necessária.

A apuração deverá ser concluída no prazo máximo de 90 dias, a partir da data de recebimento da denúncia, salvo justificativa aprovada pelo Conselho de Administração.

Ao final da apuração, o Comitê de Ética deverá aprovar relatório conclusivo e, na hipótese de constatar a efetiva violação de normas deste Código, recomendar ao Conselho de Administração e/ou à Diretoria, conforme o caso, a adoção das medidas necessárias para punir os responsáveis, reparar as vítimas e evitar que episódios semelhantes voltem a ocorrer.

Disposições finais

Todo(a) colaborador(a), no momento da posse no cargo, deve firmar **termo de ciência e adesão** a este Código, declarando eventuais interesses potencialmente conflitantes com os do IEPS. O termo deverá ser renovado anualmente.

A Diretoria deverá dar ampla **publicidade** a este Código, inclusive mediante publicação no site do IEPS.

Este Código entrará em vigor na data de sua aprovação, devendo ser revisto e atualizado a, pelo menos, cada quatro anos.

