

MINISTÉRIO DA SAÚDE  
Instituto Nacional de Câncer (INCA)

# Código de conduta e integridade



**MINISTÉRIO DA SAÚDE**  
**Instituto Nacional de Câncer (INCA)**

# **Código de conduta e integridade**



**Rio de Janeiro, RJ**  
**INCA**  
**2023**



Esta obra é disponibilizada nos termos da Licença Creative Commons – Atribuição – Não Comercial – Compartilha igual 4.0 Internacional. É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte.

Esta obra pode ser acessada, na íntegra, na Biblioteca Virtual em Saúde Prevenção e Controle de Câncer (<http://controlecancer.bvs.br/>) e no Portal do INCA (<http://www.inca.gov.br>).

Tiragem: 500 exemplares

### **Elaboração, distribuição e informações**

MINISTÉRIO DA SAÚDE  
INSTITUTO NACIONAL DE CÂNCER (INCA)  
Serviço de Controle Interno e Integridade  
Praça Cruz Vermelha, 23, 4º andar, Centro  
Rio de Janeiro – RJ  
CEP 20230-130  
Tel.: (21) 3207-1191  
E-mail: [secii@inca.gov.br](mailto:secii@inca.gov.br)  
[www.inca.gov.br](http://www.inca.gov.br)

#### *Organizadores*

Maria das Graças Simões dos Santos  
Aline das Graças Benjamim Lopes Pessanha

#### *Equipe de elaboração*

Maria das Graças Simões dos Santos  
Aline das Graças Benjamim Lopes Pessanha

As ilustrações da capa e das aberturas dos capítulos têm como fonte o site Freepik.com.

### **Edição**

COORDENAÇÃO DE ENSINO  
Serviço de Educação e Informação Técnico-científica  
Área de Edição e Produção de Materiais Técnico-científicos  
Rua Marquês de Pombal, 125, Centro,  
Rio de Janeiro – RJ  
CEP 20230-240  
Tel.: (21) 3207-5500

#### *Edição e produção editorial*

Christine Dieguez  
*Copidesque*  
Rita Rangel de S. Machado  
*Revisão*  
Débora de Castro Barros  
*Capa, projeto gráfico e diagramação*  
Cecilia Pachá  
*Normalização bibliográfica e ficha catalográfica*  
Juliana Moreira (CRB 7/7019)

Impresso no Brasil / *Printed in Brazil*  
RJ OFFSET

159c Instituto Nacional de Câncer (Brasil).  
Código de conduta e integridade / Instituto Nacional de Câncer. –  
Rio de Janeiro : INCA, 2023.

52 p. : il. color.

1. Ética Institucional. 2. Comportamento. 3. Regimentos. I. Título.

CDD 171.2

Catalogação na fonte – Serviço de Educação e Informação Técnico-científica

#### *Títulos para indexação*

Em inglês: Code of ethics and integrity

Em espanhol: Código de ética e integridad

# PREFÁCIO

A imagem do Instituto Nacional de Câncer (INCA) está profundamente relacionada à credibilidade individual e intransferível dos agentes públicos e à retidão das ações pessoais, profissionais e institucionais, alicerçadas pelo compromisso com os valores institucionais.

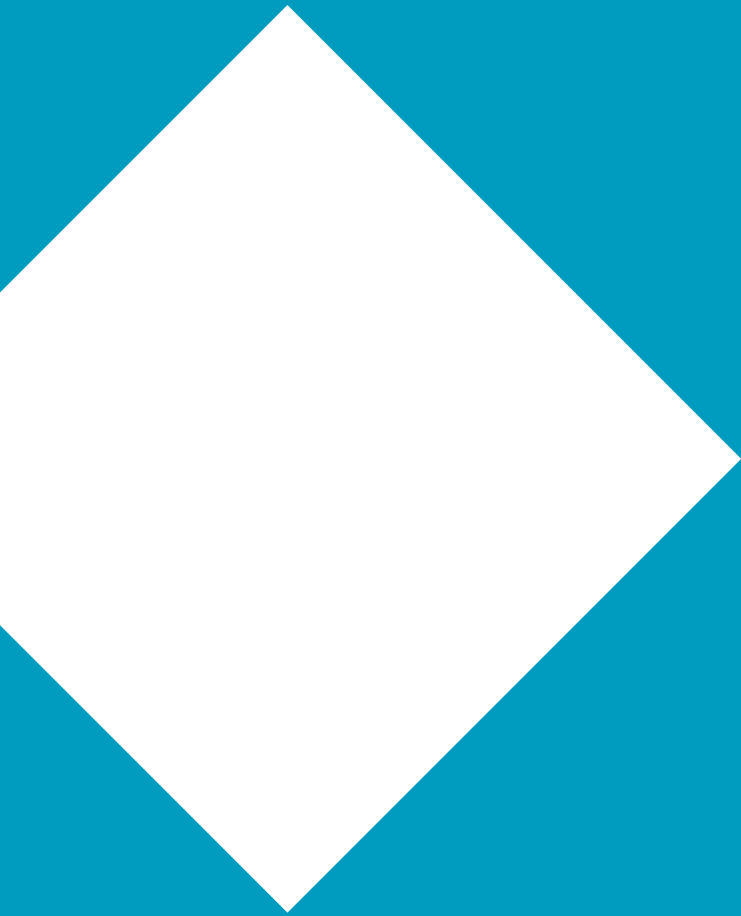
Nesse sentido, julga-se ser necessário descrever, neste *Código de conduta e integridade*, os princípios que regem as atividades diárias e os padrões de comportamento esperados, reforçando ainda o compromisso de continuar seguindo leis, regulamentos, protocolos de cuidados assistenciais e práticas éticas.

Estimular a divulgação e o cumprimento efetivo das diretrizes aqui contidas é um expressivo avanço para a implementação de ações de integridade, ética, transparência e prestação de contas (*accountability*), além de ajudar no alinhamento da força de trabalho para o cumprimento da missão do INCA.

Para o alcance desse propósito, inúmeros e árduos desafios são impostos, tais como: as mudanças de cenário político e econômico; as expectativas da sociedade; o relacionamento dos agentes públicos com prestadores de serviços e fornecedores; o cumprimento das normativas para aquisição de bens e serviços; as normativas e as diretrizes da gestão de pessoas; a proteção da privacidade e a segurança do paciente, entre outros. Dessa forma, é fundamental que tais diretrizes sejam seguidas e aplicadas na prática por todos os agentes públicos.

O *Código de conduta e integridade* ratifica o compromisso institucional no atendimento aos padrões éticos e no comprometimento da alta administração na manutenção de um adequado ambiente de integridade, buscando assim proteger o nome e a reputação construída ao longo dos 85 anos do Instituto.

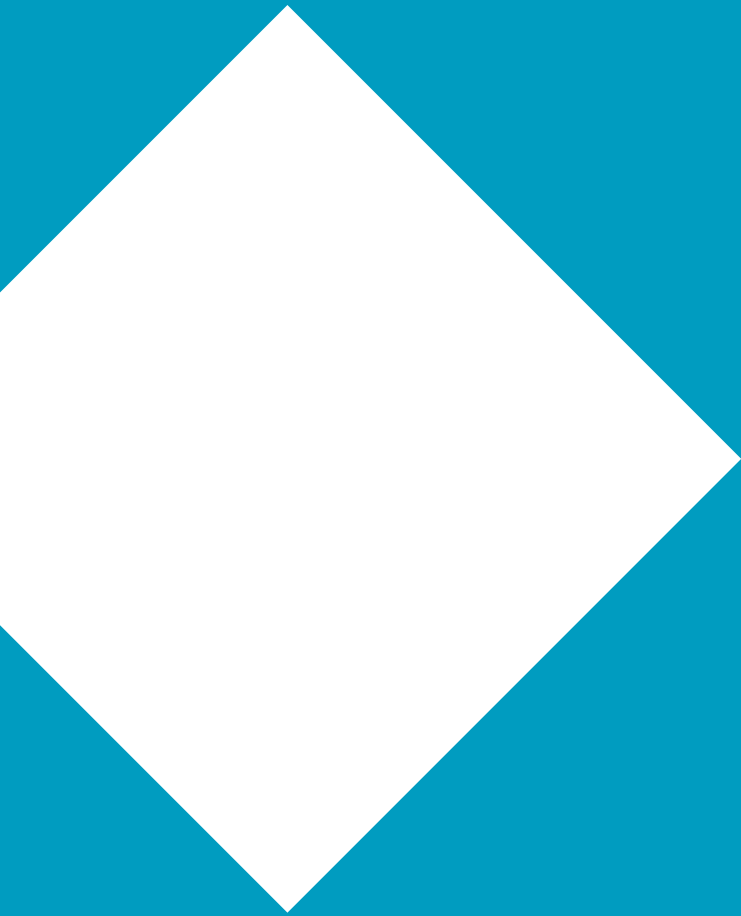
Direção-geral



# SUMÁRIO

Lista de siglas.....	7
Introdução.....	9
Capítulo 1 - Princípios gerais de conduta.....	11
Capítulo 2 - Relacionamento com terceiros.....	25
Capítulo 3 - Relações de trabalho .....	31
Capítulo 4 - Gestão da ética .....	39
Referências .....	45





## LISTA DE SIGLAS

CGU – Controladoria-geral da União

GM/MS – Gabinete Ministerial do Ministério da Saúde

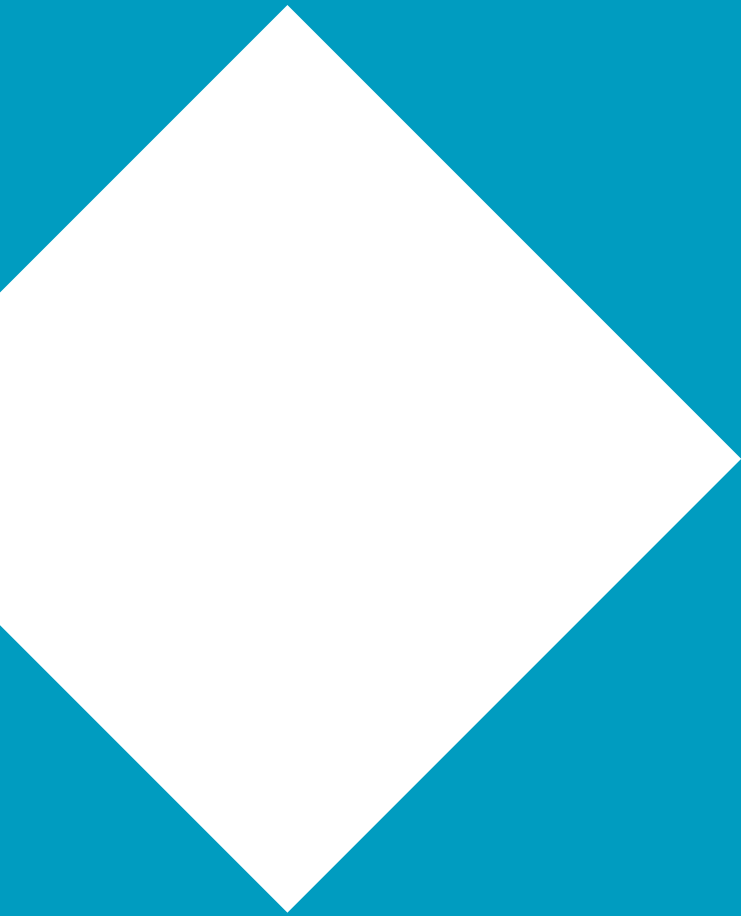
INCA – Instituto Nacional de Câncer

NR – Norma regulamentar

TCLE – Termo de consentimento livre e esclarecido







# INTRODUÇÃO

Costuma-se dar o nome de *compliance* (ou integridade) ao compromisso das organizações em disseminar a adesão a normas, valores e boas práticas junto aos seus públicos interno e externo. Apesar de alguns autores estabelecerem alguma diferenciação, as expressões “*compliance*”, “conformidade” e “integridade pública” são usualmente compreendidas como sinônimas.

Promover uma cultura de integridade no serviço público é requisito essencial para o aumento da confiança da sociedade em suas instituições, pois ela é considerada como um dos princípios da governança pública, conforme disposto na Instrução Normativa Conjunta da Controladoria-geral da União (CGU) e do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) nº 1, de 10 de maio de 2016, que dispõe sobre controles internos, gestão de riscos e governança; e no Decreto Federal nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, que dispõe sobre política de governança da administração pública.

A base de construção de um documento institucional sobre o tema iniciou-se em 2017, com a publicação da primeira versão de um documento intitulado *Manual de conduta e conformidade*, visando a adequar as orientações constantes no *Código de ética profissional do servidor público civil do Poder Executivo Federal*, instituído pelo Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, associado aos demais instrumentos congêneres e já publicados à época.

Com o advento de outros atos normativos relativos aos temas a serem abordados na presente atualização, o manual passa a ser chamado de *Código de conduta e integridade*, atendendo à Portaria do Gabinete Ministerial do Ministério da Saúde (GM/MS) nº 3.788, de 28 de novembro de 2018, que institui o Programa de Integridade; à Portaria GM/MS nº 947, de 26 de abril de 2022, que estabelece o *Código de conduta ética dos agentes públicos no âmbito do Ministério da Saúde*; e à interface com a recém-criada Comissão de Ética do Ministério da Saúde no Estado do Rio de Janeiro, instituída por Portaria GM/MS nº 710, de 15 de abril de 2021.

O *Código de conduta e integridade* do Instituto Nacional de Câncer (INCA) pretende conduzir a manutenção de um ambiente organizacional íntegro, tendo como seus principais objetivos: afirmar o compromisso com os valores institucionais, orientar seus agentes públicos nas tomadas de decisões, no que se refere aos aspectos relacionados à ética e à integridade, e evitar danos à reputação do Instituto.

É importante pontuar, para melhor entendimento deste código, que agente público é todo aquele que exerce mandato, cargo, emprego ou função pública, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer forma de investidura ou vínculo.

## Objetivo

Orientar o comportamento e a conduta adequada dos agentes públicos no exercício das atividades profissionais, com base em valores éticos e princípios de integridade, a fim de promover um ambiente tranquilo, imparcial e íntegro.

## Abrangência

Todas as unidades hospitalares, administrativas, de ensino, de pesquisa e de prevenção e vigilância do câncer, sendo de observância obrigatória por todos os seus agentes públicos, inclusive em períodos de férias, licenças ou afastamentos.

## Missão, visão e valores

A missão, a visão e os valores são os três pilares que representam a essência do Instituto. Os valores devem permear o comportamento dos agentes públicos, de maneira a formar uma cultura institucional neles baseada.

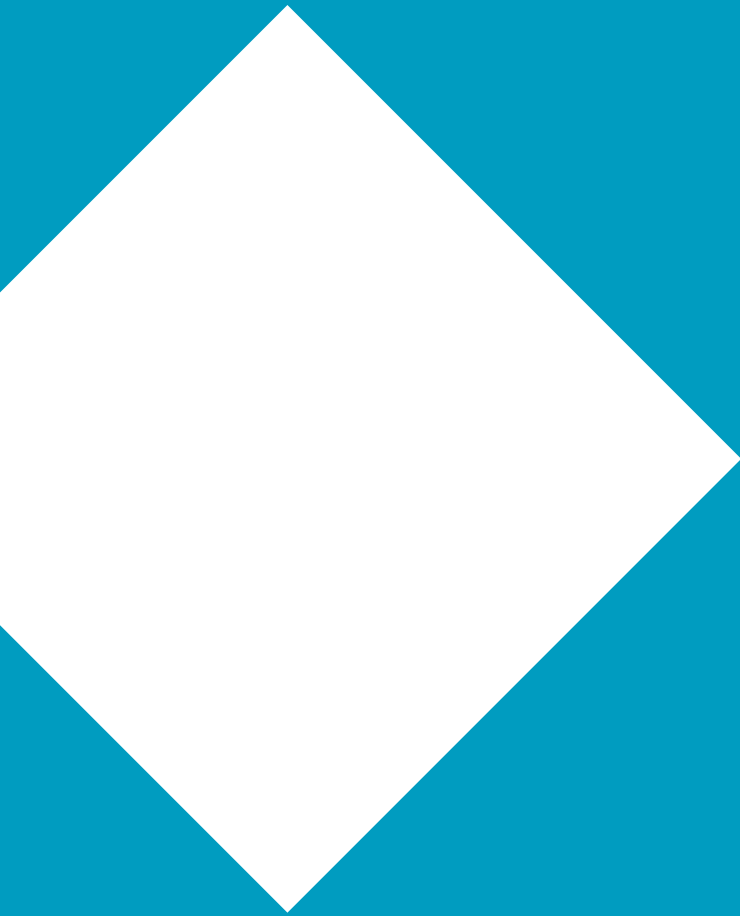
Missão	Valores
Promover o controle do câncer com ações nacionais integradas em prevenção, assistência, ensino e pesquisa	Ética e transparência Equidade Humanização e integridade Valorização dos profissionais Inovação Responsabilidade social e ambiental Respeito Excelência
Visão	
Exercer plenamente seu papel governamental como um centro integrado de referência nacional e internacional, para o cuidado, ensino e pesquisa oncológica, com excelência na elaboração de políticas públicas para a prevenção e o controle do câncer, contribuindo para o bem-estar da sociedade	

# CAPÍTULO

# 1



## PRINCÍPIOS GERAIS DE CONDUCTA



# PRINCÍPIOS GERAIS DE CONDUCTA

## Programa de integridade

O Programa de Integridade do Ministério da Saúde é um conjunto estruturado de medidas institucionais voltadas para a prevenção, a detecção, a punição e a remediação de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades, desvios éticos e desvios de conduta. Já o *Plano de integridade* explicita os projetos e as ações planejados para prevenir e minimizar a ocorrência de quebra de integridade. Ao INCA, coube seguir o Programa de integridade e realizar o desdobramento e o monitoramento das ações do *Plano de integridade* do Ministério da Saúde.

Essa atribuição é uma valiosa oportunidade para reforçar o zelo no desempenho da função pública, atuando fortemente na disseminação da cultura de integridade no ambiente de trabalho, com dedicação e compromisso, entregando serviços de qualidade à população e sendo firmes na missão institucional.

## Respeito a leis, padrões e regulamentações

O INCA orienta e espera que todos os seus agentes públicos observem o *Código de ética dos agentes públicos do Ministério da Saúde*, instituído pela Portaria nº 947, de 26 de abril de 2022, com destaque para o art. 6º, que trata das condutas a serem observadas por todos. Baseado nesse artigo, este código estabelece as seguintes condutas:

- I. Agir com elevada conduta profissional, honradez, dignidade e imparcialidade, de forma compatível com a moralidade administrativa.
- II. Atuar com responsabilidade profissional no relacionamento com pacientes, colegas de trabalho, fornecedores e prestadores de serviço, sempre de acordo com os códigos de ética profissional específicos de cada área.
- III. Prestar atendimento digno ao cidadão, observadas as regras sobre acessibilidade, prioridade e equidade.
- IV. Oferecer tratamento não discriminatório (raça, gênero, orientação sexual, etnia, deficiência mental ou física, religião, crenças, filiação

- política, *status* social ou qualquer outro tipo de discriminação) a pacientes e demais usuários de seus serviços.
- V. Assegurar a transparência quanto às informações sobre ato, fato ou decisão divulgáveis ao público, ressalvados os casos de sigilo previstos em lei.
  - VI. Utilizar tratamento cordial e respeitoso com colegas de trabalho, chefias, pacientes e seus familiares, fornecedores e público em geral.
  - VII. Declarar-se impedido para desempenhar atividades que possam configurar conflito de interesses.
  - VIII. Zelar, na atuação pessoal ou na orientação de seus pares, pelo cumprimento das regras contra o nepotismo no âmbito do Ministério da Saúde.
  - IX. Conhecer e aplicar as normas de conduta deste código, bem como aquelas publicadas através da Intranet que se correlacionem com a temática.

## Vedações

O agente público tem o dever de prestar serviços adequados e com qualidade à sociedade, tendo em vista a moralidade, os bons costumes, o bom comportamento e a boa-fé. O estabelecimento de condutas vedadas objetiva minimizar os efeitos que possam interferir na lisura do Instituto e do próprio agente público. Para observância dos servidores, alguns desvios graves de conduta estão previstos no art. 117 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, e, no âmbito do INCA, devem ser igualmente observados pelos agentes públicos. Tendo como fundamento o artigo supracitado, destacam-se, neste código, os seguintes desvios de conduta:

- I. Ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização da chefia imediata.
- II. Agir com falta de zelo, desatenção ou má vontade com as atividades que executa em suas funções, deixando de cumpri-las ou descumprindo os prazos de forma intencional.
- III. Apropriar-se de documentos, materiais e bens pertencentes ao patrimônio institucional.

- IV. Causar danos, intencionalmente ou por prática inadequada, aos bens patrimoniais.
- V. Usar o nome e/ou os recursos do INCA, bem como o cargo, a posição ou a influência pessoal, para obter qualquer favorecimento, para si ou para outros.
- VI. Comercializar serviços ou produtos nas dependências do Instituto, salvo em situações previamente autorizadas.
- VII. Solicitar favores ou serviços de subordinados ou outros colaboradores em benefício próprio.
- VIII. Praticar ato que atente contra a honra e a dignidade de sua função pública, com os compromissos éticos assumidos neste código e com os valores institucionais.
- IX. Apoiar ou ter participação em ações que atentem contra a ética, a moral, a honestidade ou a dignidade da pessoa humana ou vincular seu nome a projetos de cunho duvidoso.
- X. Ser conivente com infração ou ilegalidade de outro agente público do INCA ou de terceiros.
- XI. Utilizar meios ilícitos ou contrários às normas e orientações internas na busca de notoriedade para si, para sua equipe ou para terceiros.
- XII. Discriminar colegas de trabalho, superiores, subordinados e demais pessoas com quem se relacione em função do trabalho com preconceito ou distinção de etnia, cor, gênero, orientação sexual, nacionalidade, idade, religião, tendência política, posição social ou quaisquer outras formas.
- XIII. Adotar conduta ofensiva que interfira no desempenho do trabalho ou que crie ambiente hostil ou com intimidação, no sentido de desqualificar outros, por meio de palavras, gestos ou atitudes que atentem contra a autoestima, a segurança, o profissionalismo ou a imagem.
- XIV. Praticar violência ou agressão de qualquer natureza nas dependências do INCA ou fora delas, no exercício de suas funções ou por motivação relacionada ao trabalho.
- XV. Manifestar-se em nome do INCA quando não expressamente autorizado, ou emitir opinião pessoal ou política, associando-as à imagem da instituição.



- XVI. Divulgar resultados de pesquisa validados ou ainda não validados, salvo em casos previamente autorizados.
- XVII. Utilizar sistemas e canais de comunicação disponibilizados pelo INCA para a prática de atos ilícitos, para obter vantagens pessoais, para acessá-los e/ou divulgá-los para fins de conteúdo ilegal, ofensivo e imoral, como boatos, pornografia, propagandas ou propósitos estranhos aos interesses institucionais.
- XVIII. Utilizar recursos do INCA ou seu patrimônio para apoio a partidos políticos ou campanhas nas áreas internas do Instituto, inclusive por meio de distribuição de camisetas, broches e bandeiras, adesivos, ou qualquer outro adereço que contenha mensagem política.
- XIX. Promover práticas que coloquem em risco o meio ambiente.
- XX. Permitir o acesso de pessoas estranhas às dependências internas do Instituto, sem justificativa, sobretudo às instalações de acesso restrito.
- XXI. Portar qualquer tipo de armamento nos locais de trabalho, salvo no exercício das funções de vigilância ou segurança.
- XXII. Praticar jogos de azar dentro de qualquer recinto do INCA ou em qualquer outro local onde esteja como seu representante.
- XXIII. Apresentar-se embriagado ou sob efeito de quaisquer drogas ilícitas no ambiente de trabalho ou fora dele, em situações que comprometam a imagem profissional e a institucional.

## Ambiente de trabalho

Condutas simples do dia a dia são determinantes para a harmonia no ambiente de trabalho, ajudam no desenvolvimento profissional e melhoram a produtividade, tais como:

- I. Evitar excesso de material visual (cartazes, fotos etc.) e desordem nas áreas de trabalho, pois podem ocasionar obstáculos para a higienização e até mesmo acidentes.
- II. Manter a posição e a estrutura de mobiliários determinados pela equipe da Segurança do Trabalho, evitando problemas ergométricos e de circulação de pessoas e materiais.
- III. Garantir que o uso do telefone celular não interfira no andamento das atividades da instituição. Seu toque deve ser baixo ou no modo vibratório.

- IV. Realizar ligações telefônicas particulares durante o tempo estritamente necessário.
- V. Utilizar fones de ouvidos sempre que necessário, para não incomodar os colegas.
- VI. Realizar as refeições e guardar alimentos apenas em áreas específicas, tais como copas e refeitórios.
- VII. Zelar pela manutenção e limpeza de sanduicheiras, micro-ondas, geladeiras e todo e qualquer tipo de equipamento utilizado para alimentação.
- VIII. Descartar o lixo de forma adequada, de acordo com as normativas institucionais e a Norma Regulamentar (NR) nº 32.
- IX. Preservar o uso adequado dos trajes, inclusive no que tange à identificação mediante o uso de crachá.
- X. Utilizar equipamentos de proteção individual (EPI) conforme as orientações da NR nº 32.
- XI. Zelar pelo cumprimento das regras de segurança do trabalho, não instalando equipamentos elétricos para uso pessoal sem a autorização da Engenharia de Segurança do Trabalho, e não utilizar extensões elétricas e adaptadores de tomadas.
- XII. Ao promover ou ser convidado a participar de reuniões, atentar para:
  - a. Informar a pauta aos convidados com antecedência.
  - b. Estipular horário de início e fim e zelar pelo seu cumprimento.
  - c. Sempre que conduzir a reunião, requisitar aos participantes externos ao INCA a sua breve apresentação.
  - d. Evitar atrasar-se, somente quando estritamente necessário e justificável.
  - e. Utilizar tom de voz adequado e evitar interromper a fala de outros e/ou realizar conversas paralelas.
  - f. Deixar o celular no modo silencioso ou no vibratório. Caso necessário e urgente, usar celulares e meios de comunicação com moderação.
  - g. Inteirar-se do assunto relativo à reunião, tornando-a mais proveitosa.

- h. Utilizar-se de clareza e objetividade ao fazer um comentário ou apresentar uma ideia ou sugestão.
- i. Fazer uma pauta (resumo) dos assuntos que serão tratados.
- j. Quando for encarregado de conduzir uma reunião, saber ouvir e estar preparado para a mediação de posicionamentos divergentes.

## Relacionamento com pacientes

Proporcionar um atendimento humanizado, caracterizado pelo bom relacionamento pessoal, pelo respeito e pelo profissionalismo é fundamental para a condução do tratamento dos pacientes. A seguir, algumas condutas importantes para esse alcance:

- I. Orientar e explicar aos pacientes sobre as características e os riscos de cada tratamento e/ou procedimento, solicitando a assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE), que contém a ciência, o prévio entendimento e a manifestação inequívoca da autorização do paciente ou responsável para sua realização, conforme a Portaria nº 1.820, de 13 de agosto de 2009, que dispõe sobre os direitos e os deveres dos usuários da saúde.
- II. Observar as diretrizes de ética em pesquisa, que englobam: a aprovação prévia da pesquisa, a aplicação do TCLE, a proteção da privacidade dos participantes e da divulgação dos resultados. As pesquisas envolvendo seres humanos, animais, manipulação genética e células-tronco possuem regulamentações específicas, que devem ser observadas e cumpridas, visando a resguardar a integridade e os direitos dos sujeitos das pesquisas.
- III. Ser diligente no atendimento ao paciente, adotando uma postura atenciosa, prestativa e cordial.
- IV. Preservar a identidade do paciente e o uso de sua imagem, que só deve ser utilizada quando autorizada por escrito pelo próprio paciente.
- V. Não divulgar, expor ou comentar, interna ou externamente, com qualquer pessoa estranha à assistência direta do paciente, informações relativas ao seu prontuário, bem como dar publicidade indevida a outros dados sigilosos.

- VI. Praticar assistência ao paciente pautada por evidências científicas, atualizadas e sólidas, no que se refere ao uso de tecnologias tanto para o diagnóstico quanto para o tratamento.
- VII. Ter como meta a segurança do paciente, a proteção da sua saúde e a busca pelo seu bem-estar.

## Propriedade intelectual

O INCA zela pela conformidade com toda a legislação de direitos autorais e de propriedade intelectual, tanto a ativos tangíveis (livros, revistas, jornais de negócio etc.) quanto a ativos intangíveis (programas de computador ou *software*, invenções, patentes e outras formas de propriedade intelectual), pautando-se para isso nas seguintes condutas:

- I. Respeito, proteção e manutenção dos direitos de propriedade intelectual do INCA, observadas as diretrizes internas vigentes, por meio da sua política de inovação, instituída pela Portaria INCA nº 537, de 2016.
- II. É vedado o uso de propriedade intelectual de terceiros, por exemplo, *software* não licenciado, informações confidenciais e comerciais. Seu uso pode resultar em penalidades administrativas, civis ou criminais, isoladas e/ou cumulativamente.
- III. O agente público é o responsável por tratar, de forma confidencial, todas as informações sobre a propriedade intelectual e quaisquer outras a que tenha acesso em decorrência de seu trabalho, usando-as de forma cuidadosa. Portanto, a divulgação sem a autorização expressa da liderança e/ou direção do hospital é vedada.
- IV. A propriedade intelectual do INCA deve ser protegida. Uma das formas é por meio do pedido de patente, que deve ser submetida ao Núcleo de Inovação Tecnológica (NIT) para avaliação do interesse institucional.
- V. Outras formas de proteção à propriedade intelectual são: a inclusão de elementos relacionados ao tema nos contratos e o investimento em proteção de dados via aquisição de plataformas e *softwares* que podem ser utilizados para garantir que terceiros não tenham acesso às informações institucionais.

## Proteção da marca

A marca é um patrimônio institucional, agrega valor e reflete a credibilidade, a dedicação e o trabalho de todos os agentes públicos, devendo, portanto, ser protegida e preservada. A autorização para o seu uso e reprodução está prevista na Portaria INCA nº 447, de 22 de julho de 2021. Recomendam-se ainda a leitura e a observância ao *Manual de identidade visual* vigente e disponível na Intranet e às condutas descritas a seguir:

- I. A marca INCA não pode ser utilizada por nenhum agente público fora de suas atribuições profissionais.
- II. O uso da marca INCA para apoio a eventos externos deve ser autorizado previamente e supervisionado pelo Serviço de Comunicação Social (Secomso).
- III. Em período eleitoral, são imprescindíveis a observância e o cumprimento das normas vigentes para uso da marca INCA, bem como das orientações expedidas pelo Governo Federal, de observância obrigatória para outras marcas governamentais em documentos institucionais.
- IV. Antes de utilizar as marcas e os selos do Governo Federal em materiais como *banner*, *fôlder*, *cartaz*, *placa*, entre outros, é importante consultar o *Manual de uso da marca do Governo Federal*, de janeiro de 2023, para que nenhuma regra de aplicação seja descumprida.

## Ensino e capacitação

As relações de ensino e aprendizagem estabelecidas no INCA devem ser motivadas pela difusão do saber e estar pautadas sempre por respeito, cordialidade e ética. Entre as diretrizes estabelecidas na condução dos programas de ensino, estão:

- I. As atividades de ensino não devem sofrer interferência técnica ou acadêmica da indústria de materiais e medicamentos.
- II. A escolha de materiais médicos e didáticos utilizados para transmissão do conteúdo de aulas será sempre feita com base em critérios técnicos e científicos.
- III. O uso de logotipos do INCA em aulas e palestras é permitido somente quando o profissional estiver representando o Instituto.

- IV. A apresentação de casos clínicos segue regras, tais como a autorização do paciente ou responsável para sua divulgação.
- V. A participação em congressos e eventos é estimulada, pois é uma forma de atualização e de educação continuada, e necessariamente deve estar relacionada à área de atuação do profissional.
- VI. A liberação do agente público para participação em congressos e eventos precisa estar alinhada com a sua chefia e com as atividades do serviço, de modo a não prejudicar sua continuidade.
- VII. Recomenda-se que o número de liberações para congressos por ano deva ser parcimonioso, ficando subordinado à discricionariedade da chefia.
- VIII. Serão prioritárias as liberações para aqueles indivíduos que façam parte de comissões organizadoras de eventos, seguidos daqueles que apresentem aulas, palestras ou pôsteres, e depois aqueles que não tenham ido a congressos anteriores.
- IX. A solicitação para participação em congressos internacionais, obrigatoriamente, deverá seguir os trâmites oficiais da instituição de ausência do país.
- X. A participação em eventos, palestras ou equivalentes, promovidos por fornecedores, relacionados direta ou indiretamente às atividades do INCA, não é recomendada.
- XI. Situações em que se faça necessário efetuar ou aceitar convites individuais ou institucionais promovidos por fornecedores para os casos mencionados no item anterior devem ter a anuência de seu superior imediato.
- XII. Um superior, ao receber um convite de caráter institucional, tem a prerrogativa de indicar o profissional que representará o INCA.
- XIII. O reembolso de despesas decorrentes da participação de profissionais em eventos e cursos deve estar restrito às quantias despendidas com transporte, alimentação, hospedagem e inscrição, bem como outras que sejam estritamente necessárias para viabilizar o comparecimento ao evento.

Conheça o *Regimento interno geral da Coordenação de Ensino*, disponível na Intranet, para mais informações.

## Internet, e-mail e mídias sociais

Com o objetivo de orientar a utilização de Internet, e-mail e mídias sociais de forma responsável e ética, todos os agentes públicos devem seguir as seguintes diretrizes, no que diz respeito à utilização eletrônica para fins institucionais, tais como:

- I. O correio eletrônico disponibilizado pelo INCA é de uso exclusivo para fins profissionais.
- II. O compartilhamento de senhas eletrônicas para acesso aos computadores, à rede e ao correio eletrônico é vedado, pois essas são sigilosas, pessoais e intransferíveis.
- III. O servidor tem o dever de acessar regularmente o seu e-mail institucional e atender às demandas comunicadas por meio desse canal.
- IV. Para segurança, as mensagens enviadas ou recebidas por meio do correio eletrônico institucional, bem como seus respectivos anexos, e a navegação pela Internet através de equipamentos do INCA são monitoradas.
- V. O envio, o compartilhamento e/ou o arquivamento de mensagens de conteúdo ofensivo, discriminatório, pornográfico ou vexatório são expressamente proibidos.
- VI. A divulgação e/ou o compartilhamento de imagens, vídeos ou informações internas do INCA que não tenham sido divulgados em canais oficiais são vedados.
- VII. No ambiente virtual, os agentes públicos não devem manifestar suas opiniões dando a entender ou subentender que seja posicionamento oficial do INCA.
- VIII. A exposição, em redes sociais, de informações advindas do acesso como agente público sobre pacientes, usuários, parceiros, alunos ou fornecedores é vedada.
- IX. Os equipamentos de informática, como computadores e servidores, bem como os documentos e as informações neles produzidos, inclusive e-mails enviados e recebidos, são de propriedade do INCA, e seus conteúdos não são considerados de direito privado.
- X. A instalação de cópias de arquivos de qualquer extensão, obtidas de forma gratuita ou não, em computadores do INCA, depende de

avaliação e autorização do responsável pela área de Tecnologia da Informação (TI) e deverá observar os direitos de propriedade intelectual pertinentes, tais como *copyright*, licenças e patentes.

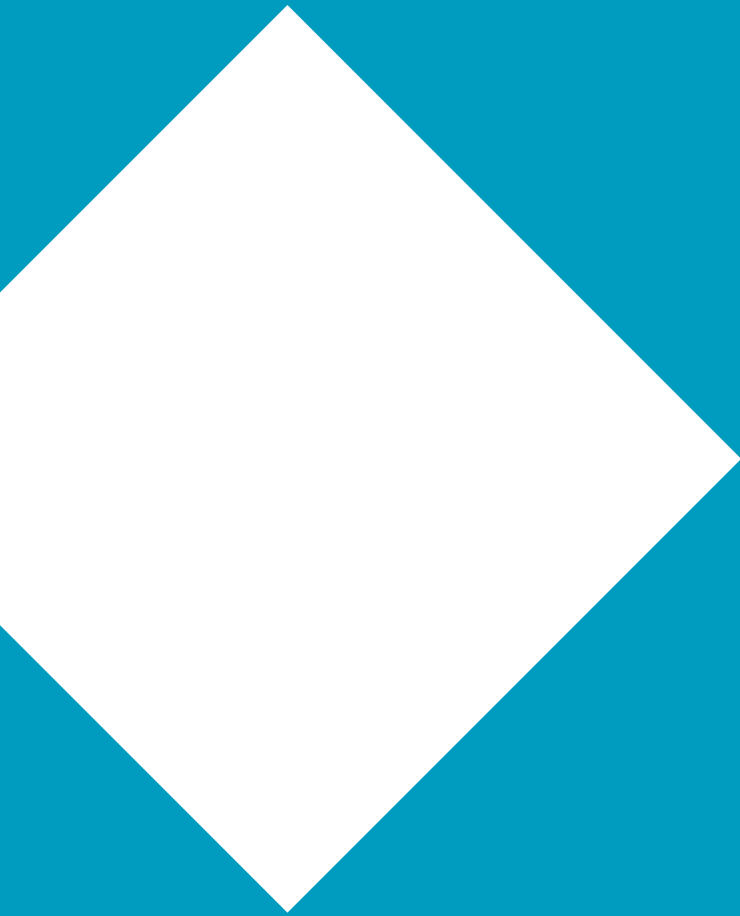
- XI. Os *downloads* de qualquer natureza devem ser feitos de forma ponderada, respeitando o espaço individual de cada usuário. Periodicamente, serão realizadas inspeções nos computadores para averiguação de *downloads* impróprios, não autorizados ou gravados em local indevido.

## Segurança da informação

As informações consideradas confidenciais são aquelas que necessitam de sigilo e de proteção para que não sejam divulgadas, em função da área de atuação, às quais apenas alguns agentes públicos têm acesso. Para a manutenção do sigilo das informações confidenciais, devem ser observadas as seguintes diretrizes:

- I. A quebra da confidencialidade e/ou o uso impróprio de informação confidencial são inaceitáveis.
- II. A utilização e/ou a divulgação de informações sobre atividades e dados do INCA para favorecimento próprio ou de terceiros são vedadas.
- III. Com base na Lei Geral de Proteção de Dados, Lei nº 13.709, de 2018, dados pessoais de pacientes, agentes públicos, alunos, fornecedores e visitantes devem ser preservados, sendo proibida a sua utilização sem consentimento prévio.
- IV. O uso e/ou a divulgação de informações institucionais que possam comprometer o alcance de uma estratégia ou de um projeto em andamento são vedados, seja para favorecimento próprio, seja para de terceiros.
- V. Uma informação, mesmo que relacionada a fato de domínio público, só poderá ser exposta ou divulgada mediante validação e autorização prévia.
- VI. A alteração deliberada de registros institucionais com modificação do teor de documentos, informações ou dados é vedada.
- VII. A divulgação de informações resguardadas por legislações específicas, às quais porventura se tenha acesso como decorrência de exercício profissional ou de relações de trabalho, é vedada.

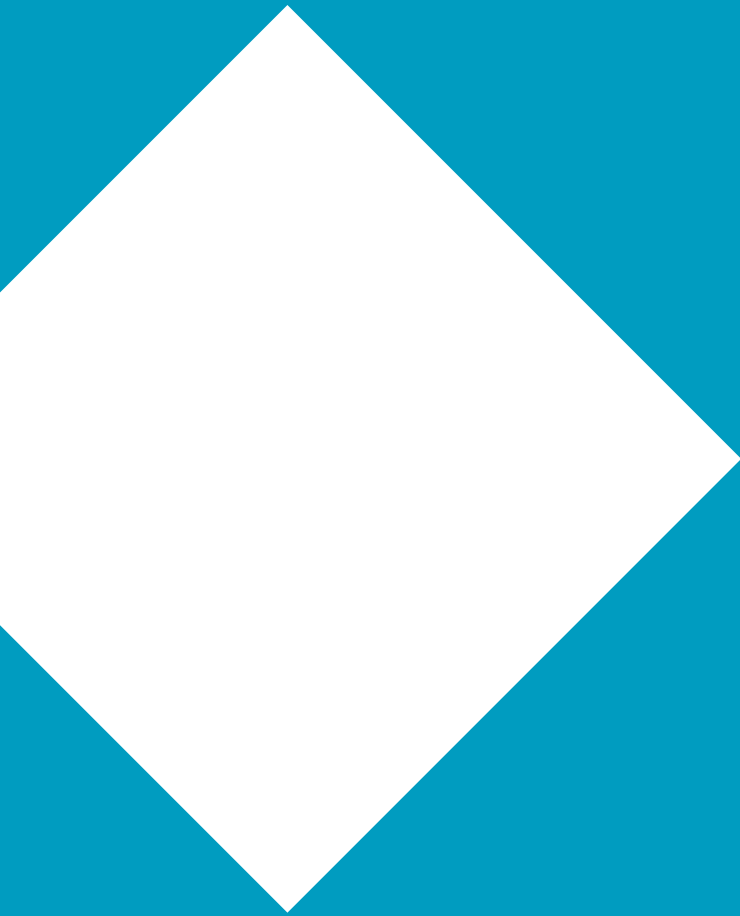




# CAPÍTULO 2

## RELACIONAMIENTO COM TERCEIROS





# RELACIONAMENTO COM TERCEIROS

## Conflito de interesses

De acordo com o art. 3º, inciso I, da Lei nº 12.813, de 2013, que dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo Federal, o conflito de interesses é “a situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública” (BRASIL, 2013, on-line).

Vale ressaltar que a configuração do conflito de interesses independe da existência de lesão ao patrimônio público, bem como do recebimento de qualquer vantagem ou ganho pelo agente público ou por terceiro.

Destacam-se aqui as situações que configuram conflito de interesse, em conformidade com o art. 5º da citada lei:

- I. Divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiros, obtida em razão das atividades exercidas.
- II. Exercer atividade que implique a prestação de serviços ou a manutenção de relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual participe.
- III. Exercer, direta ou indiretamente, atividade que, em razão da sua natureza, seja incompatível com as atribuições do cargo ou emprego, considerando-se como tal, inclusive, a atividade desenvolvida em áreas ou matérias correlatas.
- IV. Atuar, ainda que informalmente, como procurador, consultor, assessor ou intermediário de interesses privados em outros órgãos ou entidades da administração pública.
- V. Praticar ato em benefício de interesse de pessoa jurídica da qual participe o agente público, seu cônjuge, companheiro ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, e que possam ser por ele beneficiados ou influir em seus atos de gestão.
- VI. Receber presente de quem tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe fora dos limites e

condições estabelecidos no Decreto nº 10.885, de 9 de dezembro de 2021, que dispõe, no seu Capítulo V, sobre o recebimento e o tratamento de presentes.

- VII. Prestar serviços, ainda que eventuais, a empresa cuja atividade seja controlada, fiscalizada ou regulada pelo INCA.

## Fraude e corrupção

O Instituto se submete à Lei Anticorrupção, Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, portanto não são tolerados atos lesivos à administração pública. Consideram-se exemplos de tais atos participar, incentivar ou aceitar qualquer ato que envolva fraude, corrupção ou suborno.

Qualquer possível ato de corrupção ativa ou passiva de que se tenha conhecimento deverá ser imediatamente comunicado, para que possa ser apurado, tendo em vista a possibilidade de punição nas esferas administrativa, civil e penal, isolada ou cumulativamente.

Portanto, é vedado aos agentes públicos prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a outro agente público ou a terceiros, assim como financiar, custear ou patrocinar a prática de atos ilícitos previstos em lei. Qualquer possível ato de corrupção ativa ou passiva de que se tenha conhecimento deverá ser imediatamente comunicado, para que possa ser apurado.

## Brindes, presentes e outras cortesias

O recebimento de brindes, presentes, viagens e convites para participar de eventos oriundos de prestadores de serviço e fornecedores deve ser evitado pelo agente público em qualquer situação que possa interferir em sua decisão ou causar algum descrédito ou mácula na sua reputação ou na do Instituto.

- I. O recebimento de brindes de fornecedores é permitido, a título de cortesia, desde que possuam valor simbólico e não ultrapassem a quantia estabelecida pela Resolução da Comissão de Ética Pública nº 3, de 23 de novembro de 2000, e pelo Decreto nº 10.889, de 9 de dezembro de 2021, que é de cem reais. Mesmo assim, recomenda-se fortemente que não seja aceito.
- II. Os servidores devem recusar o patrocínio de quaisquer tipos de despesas para congressos, feiras ou qualquer outro evento, incluindo passagens aéreas e hospedagem, de instituições financeiras,

fornecedores e prestadores de serviço, ressalvados aqueles que forem autorizados pelo INCA.

## Doações e patrocínios

As doações ou patrocínios feitos ao INCA, para fins de pesquisa, assistência à saúde, educação, filantropia ou para qualquer outro, não devem gerar qualquer tipo de vantagem ou contrapartida material aos agentes públicos.

A autorização para associação de uma marca ou evento ao Instituto deve estar dissociada de qualquer situação que possa gerar conflito de interesses.

As doações devem ser tratadas de forma transparente e divulgadas adequadamente, e sua realização somente poderá ser efetivada se forem plenamente atendidos os requisitos do Decreto nº 9.764, de 11 de abril de 2019, que dispõe sobre o recebimento de doações de bens móveis e de serviços de pessoa física ou jurídica de direito privado pelos órgãos e pelas entidades da administração pública federal direta.

Os patrocínios devem observar o mesmo tratamento das doações, atentando-se ainda para as disposições contidas no Decreto nº 6.555, de 8 de setembro de 2008, que dispõe sobre as ações de comunicação do Poder Executivo Federal.

Tanto doações quanto patrocínios devem ser recebidos e gerenciados conforme diretrizes institucionais. As informações necessárias para fins de prestação de contas devem ser transparentes e auditáveis. É vedado qualquer benefício ao doador ou ao patrocinador que não esteja devidamente oficializado pelo INCA.

## Prestadores de serviços, fornecedores e representantes comerciais

O INCA mantém a boa relação de parceria com prestadores de serviço e fornecedores para a realização das atividades institucionais. Ao mesmo tempo, preza por boa imagem e conduta ética, procurando estabelecer relacionamentos isentos de favorecimentos, observando inclusive as seguintes condutas:

- I. Manter a obrigação de confidencialidade (por se tratar de informações custodiadas pela instituição, conforme prevê a Política Nacional de Segurança da Informação, constante do Decreto nº 9.637, de 26 de dezembro de 2018), sigilo e total discrição a respeito

dos dados e informações com potenciais prestadores de serviço e fornecedores de bens e serviços a que se venha a ter acesso por qualquer meio ou forma.

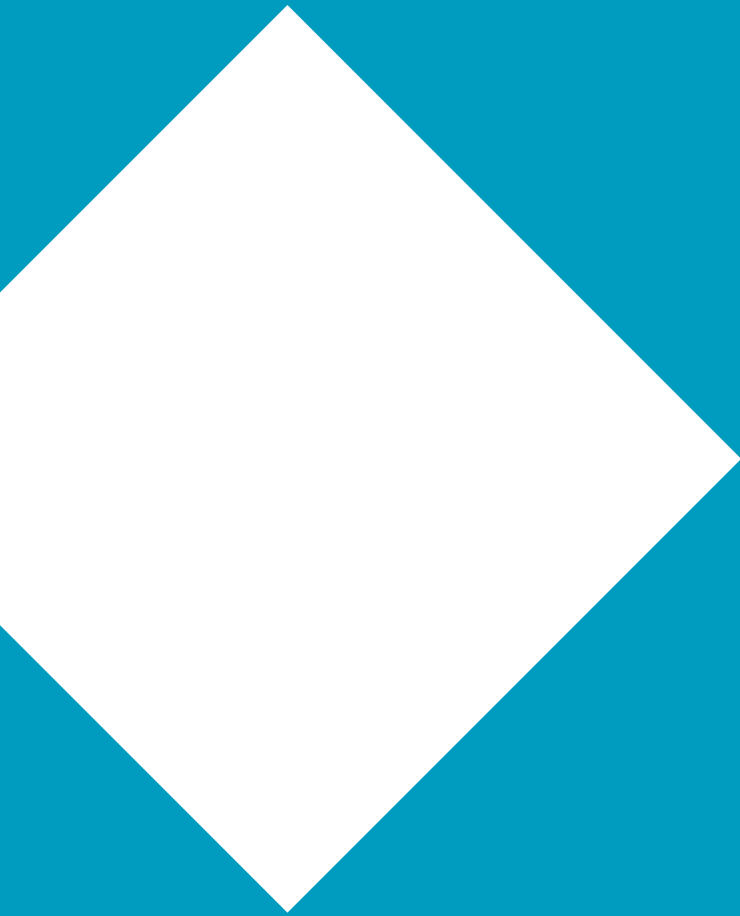
- II. Tratar prestadores de serviço e fornecedores de maneira respeitosa e cordial, buscando fortalecer as relações e aperfeiçoar os processos de comunicação.
- III. Cumprir ou fazer cumprir integralmente as obrigações legais e contratuais assumidas com prestadores de serviço e fornecedores, e exigir que eles também as cumpram, mantendo relações honestas e íntegras, preservando-se os direitos de ambas as partes.
- IV. Manter uma relação profissional e formal com prestadores de serviço e fornecedores.
- V. Manter o relacionamento com prestadores de serviços e fornecedores no ambiente institucional, sem interesses particulares, pessoais ou que não estejam descritos em contrato.
- VI. Não usar de cargo, função, facilidades, amizades, tempo, posição, influências ou informações para obter favorecimento para si ou para outrem no processo de contratação e gestão de fornecedores.
- VII. Fazer escolhas de forma justa, com base em preço, prazo e qualidade dos bens e serviços oferecidos, buscando sempre a melhor relação custo-benefício para a instituição.
- VIII. Limitar, mediante autorização, a circulação de representantes comerciais, para não causar impacto na rotina de trabalho, com horários predeterminados pela instituição, devendo preferencialmente ocorrer em áreas administrativas.
- IX. Garantir que a circulação de representantes comerciais em áreas assistenciais (ambulatorios, enfermarias, centros cirúrgicos, entre outras) aconteça somente em conformidade com as disposições contidas no *Regimento interno* da área de Vigilância e Segurança do INCA (arts. 94 a 98), disponível para consulta na Intranet.
- X. Permitir a entrada de representantes em áreas assistenciais para realização de treinamentos práticos ou teóricos, orientações ou demonstrações de produtos ou equipamentos adquiridos, ou para teste, desde que justificada e autorizada pela chefia da área.

# CAPÍTULO 3

## RELAÇÕES DE TRABALHO







# RELAÇÕES DE TRABALHO

## Abuso de poder

Os agentes públicos devem ser tratados de forma justa e igual, respeitando-se as diferenças e assegurando-se a não discriminação. Não é admitido o uso da posição de chefia ou de qualquer condição privilegiada para solicitar favores ou serviços pessoais aos liderados.

Diferenças de opinião e de ideias são comuns e fazem parte do cotidiano. É saudável ouvir o outro e respeitá-lo, mesmo quando há divergências, construindo relações em que todas as pessoas têm espaço para se expressar, sem ofensas. Quando as diferenças de opinião não são tratadas adequadamente, conflitos podem se tornar extremos, dando espaço para assédios e abusos de poder.

Para a promoção de ambientes de trabalho respeitosos nas unidades do INCA, os gestores e as lideranças não podem cometer e nem permitir comportamentos ofensivos, intimidadores ou hostis que possam caracterizar situações de constrangimento, desrespeito, abuso de poder e assédio, independentemente de relação hierárquica.

## Diversidade

O INCA preza por um ambiente de trabalho acolhedor e igualitário. Para que todos possam desempenhar melhor as suas funções, há o compromisso de assegurar um ambiente livre, saudável, produtivo, seguro, inclusivo e de respeito mútuo, buscando sempre garantir um local que abrace a diversidade e garanta que decisões relacionadas a agentes públicos não sejam pautadas por preconceito de gênero, cor, etnia, etariedade, capacitividade, religião, orientação sexual, identidade sexual, orientação política, nacionalidade, deficiência, classe social, cultura, estado civil, aparência, estética, entre outras características que tornam cada indivíduo singular.

Nesse contexto, o INCA almeja instituir a Comissão de Equidade, Diversidade e Inclusão, que tem como objetivo tornar o ambiente de trabalho cada vez mais justo, colaborativo e tolerante.

## Assédio moral

Relações de trabalho saudáveis são frutos de ambientes em que o respeito e a ética fazem parte do cotidiano, não cabendo condutas que tragam danos à dignidade e/ou à integridade do indivíduo, colocando as saúdes física e mental em risco e prejudicando o ambiente de trabalho. Diante disso, o INCA não tolera nenhum tipo de assédio, seja ele vertical, descendente, ascendente, organizacional ou horizontal, ou qualquer outro tratamento desrespeitoso, independente de quem o tenha cometido.

O assédio moral consiste na realização de quaisquer condutas, frequentes e intencionais, com a finalidade de humilhar e constranger outra pessoa no ambiente ou contexto corporativo, ofendendo sua dignidade e ferindo sua integridade, podendo ser manifestado por meio de atos, comportamentos, gestos, palavras ou escritos reiterados. Por ser uma situação de violência psicológica extrema, geralmente é acompanhado da vivência intensa de humilhação, constrangimento e sofrimento psíquico, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho. Exigências e imposições profissionais para o cumprimento de metas pactuadas entre as partes não podem ser consideradas assédio moral, mas, se geram conflitos pontuais que sejam ríspidos, também devem ser relatadas e acompanhadas.

Exemplos de situações que podem estar presentes em casos de assédio moral:

- I. Usar, com frequência, palavras ofensivas e formas hostis de se dirigir às pessoas para intimidar, por exemplo, tom de voz alto e rude.
- II. Fazer ameaças.
- III. Aplicar sobrecarga de trabalho, impondo metas exageradas e impossíveis de alcançar, acompanhadas de inadequadas condições de realização das tarefas e cobranças exageradas e constantes de produtividade.
- IV. Divulgar resultados negativos da pessoa ou do grupo para que todos vejam, causando humilhação e vergonha.
- V. Atribuir apelidos jocosos às pessoas.
- VI. Realizar perguntas insistentes sobre a vida pessoal ou invadir a privacidade, violando e-mails, arquivos e ligações telefônicas.

## Assédio sexual

O assédio sexual exige que o criminoso use sua condição de ocupar cargo hierárquico superior para constranger, violar e/ou ofender a liberdade sexual de outra pessoa no ambiente ou contexto de trabalho, em forma de coação, intimidação ou chantagem, com o objetivo de obter vantagem sexual. Quando a posição hierárquica não for fator preponderante na realização das práticas citadas, trata-se de crime de importunação sexual, previsto na Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018.

Para que seja identificada a prática do assédio sexual, não há necessidade de contato físico entre os envolvidos. Ainda que a situação não configure legalmente a hipótese de assédio sexual, a conduta inadequada pode caracterizar desrespeito grave e/ou constrangimento ilegal. Por isso, o tratamento deve ser respeitoso em qualquer tipo de relação profissional, com pacientes, colegas de trabalho, fornecedores, entre outros. São exemplos dessas práticas abusivas:

- I. Cantadas ou insinuações constantes, de cunho sexual ou sensual, sem que a vítima as deseje ou provoque.
- II. Carícias e abordagem maliciosa de conotação sexual.
- III. Intimidações, represálias, ameaças ou qualquer tipo de injustiça cometida associadas à negação de convite de natureza sexual.
- IV. Comentários e piadas de natureza sexual.

Recomenda-se a leitura do *Guia lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal*, instituído pela Portaria Normativa da Secretaria-executiva da CGU nº 58, de 7 de março de 2023, que integra o Plano de Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no Poder Executivo Federal, coordenada pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

Esse guia traz conceitos e exemplos de atos, gestos, atitudes e falas que podem ser entendidos como atos de assédio moral ou sexual ou, ainda, de discriminação no contexto das relações de trabalho no Governo Federal, compilando entendimentos construídos em esforços prévios de trazer o panorama do assédio e seus desdobramentos no ambiente do setor público federal. Traz também diferenças entre atos de gestão e assédio moral, orientações para prevenção, assistência e denúncia, entre outras informações úteis para o enfrentamento dessas práticas abusivas.

## Assédio religioso

O assédio religioso é um tipo de assédio moral que ocorre quando, no ambiente de trabalho, há constrangimento causado pela imposição de crença religiosa de maneira reiterada e prolongada. Esse tipo de assédio fere a liberdade de crença prevista na Constituição brasileira. São exemplos de assédio religioso:

- I. Tentativa de conversão de uma ou mais pessoas a determinada religião.
- II. Insistência ou imposição de obrigatoriedade de participação em rituais religiosos (missas, cultos, encontros religiosos etc.).
- III. Discriminação por meio de exclusão de atividades profissionais em virtude de crença ou religião.

## Nepotismo

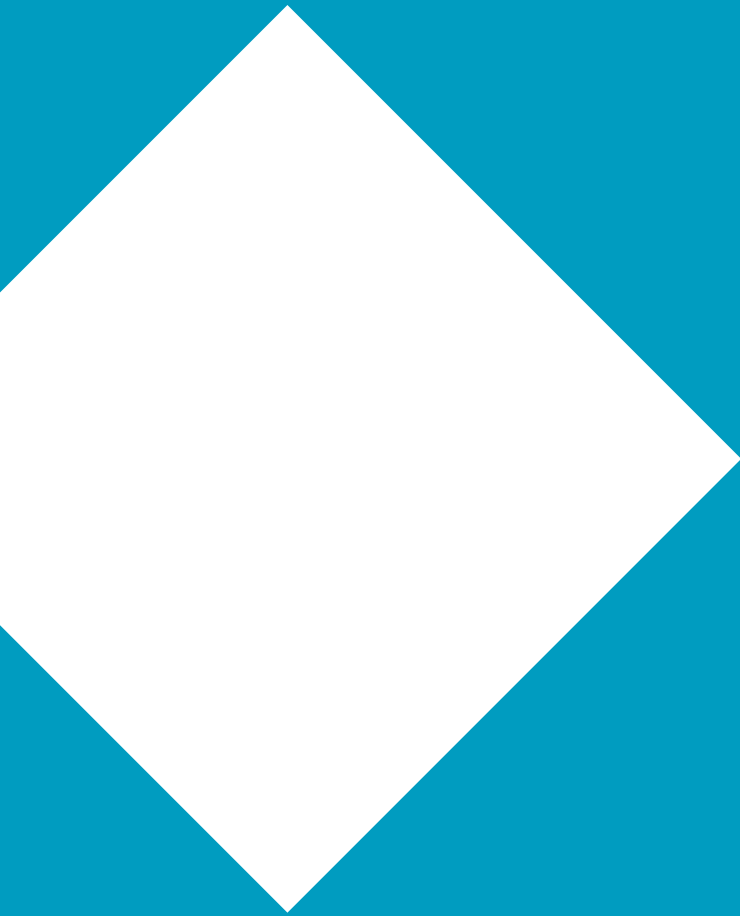
A palavra nepotismo designa a prática criminosa de favorecer parentes e pessoas próximas para a ocupação de cargos da administração pública. O nepotismo, quando confirmado, pode causar prejuízos ao bem público, pois normalmente a nomeação de parentes ocorre não pela competência da pessoa favorecida, mas pelo simples laço de parentesco ou amizade. Uma exceção é a contratação por meio de concurso público ou processo seletivo simplificado. Nesses casos, a idoneidade do processo assegura o direito dos candidatos selecionados de tomar posse em seus cargos efetivos ou temporários por mérito.

O Decreto Federal nº 7.203, de 4 de junho de 2010, e a Súmula Vinculante nº 13 do Supremo Tribunal Federal (STF), dispõem sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública, e assim definem:

A nomeação de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, da autoridade nomeante ou de servidor da mesma pessoa jurídica investido em cargo de direção, chefia ou assessoramento, para o exercício de cargo em comissão ou de confiança ou, ainda, de função gratificada na administração pública direta e indireta em qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, compreendido o ajuste mediante designações recíprocas, viola a Constituição Federal (BRASIL, 2008, on-line).

O INCA afirma, com este código, o seu fiel compromisso com as regras normatizadas sobre essa temática. É dever, portanto, do servidor a sua autoavaliação e vigilância sobre essa questão, observando a vedação para as seguintes situações:

- I. Utilizar de sua posição de poder para nomear, contratar ou favorecer um ou mais parentes ou levar outra pessoa a indicá-los, seja por vínculo de consanguinidade, seja por afinidade, em violação às garantias constitucionais de impessoalidade administrativa.
- II. Ter ascensão funcional direta sobre cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau.
- III. Contratar pessoa jurídica na qual haja administrador, ou sócio com poder de direção, que seja familiar ou detentor de cargo em comissão ou função de confiança que atue na área responsável pela demanda ou contratação.

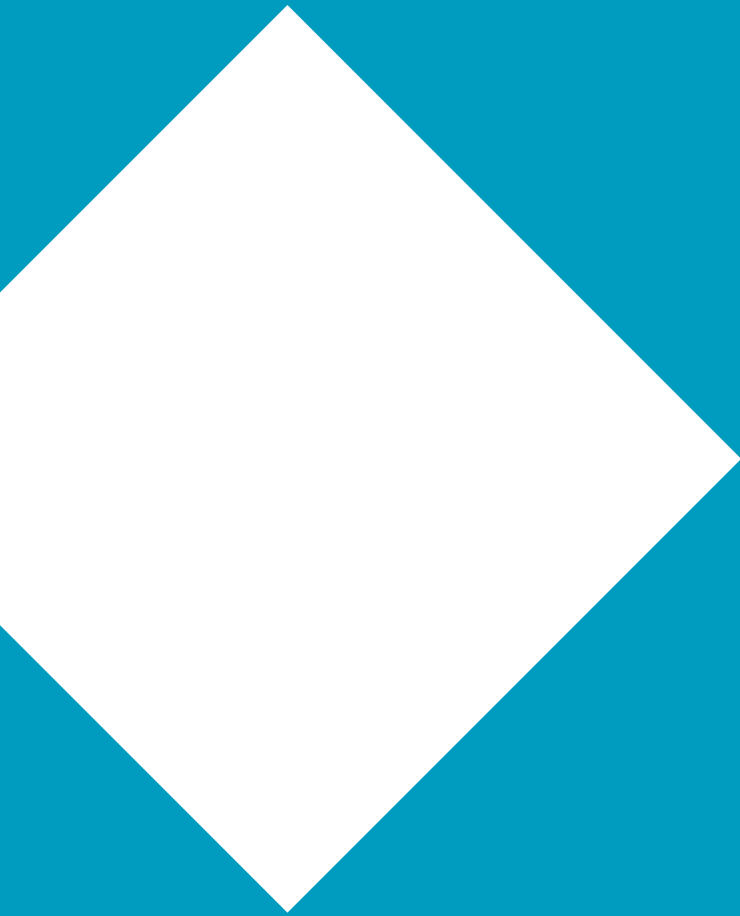


# CAPÍTULO 4

## GESTÃO DA ÉTICA







# GESTÃO DA ÉTICA

## Atualização do código

Este código será revisado e atualizado periodicamente, em monitoramento contínuo, pelo Serviço de Controle Interno e Integridade (SECII), de forma a incorporar as atualizações legais e normativas, além de sugestões e casos omissos, assim como dirimir dúvidas que se apresentarem ao longo de sua vigência. As alterações deverão ser validadas previamente com as áreas internas diretamente envolvidas.

Cabe ao Comitê de Governança, Riscos e Controles, instância máxima de governança do INCA, a aprovação final do código, assim como determinar as ações necessárias para a divulgação e a disseminação dos padrões de conduta ética dentro do INCA e garantir que estará disponível no Sistema Normatiza, na Intranet e na Internet para consulta de todos os agentes públicos.

## Violações

Todos os que se relacionam com o INCA devem comunicar as violações a este código para apuração. Os relatos poderão ser feitos de forma anônima, caso o denunciante opte por não se identificar.

O INCA valoriza as denúncias feitas com responsabilidade e consistência, baseadas em fatos e dados reais, e que descrevam situações que possam afetar a organização, os agentes públicos, os pacientes, os familiares, os fornecedores ou as demais partes interessadas. Não se tolera qualquer retaliação contra a pessoa que reporte tais violações. Toda denúncia será analisada com o devido rigor, em conformidade com as normas institucionais e legais. A denúncia será encaminhada à Comissão de Ética do Ministério da Saúde no Estado do Rio de Janeiro para o devido tratamento e possíveis sanções. Sendo procedente, haverá o início dos trabalhos internos na Comissão para os procedimentos cabíveis. Alerta-se que, se a análise identificar denúncia infundada, tendo como interesse apenas causar instabilidade institucional ou prejudicar um agente público, os procedimentos mencionados de atuação dessa Comissão são igualmente compatíveis, mediante a análise da gravidade do caso.

## Canais de denúncias

Com o objetivo de promover as práticas estabelecidas e supervisionar o cumprimento deste código, o INCA dispõe de diversos canais que os agentes públicos podem acionar em caso de dúvida, necessidade de esclarecimento, suspeita de violação dos termos do código ou qualquer tipo de denúncia.

Alguns canais de denúncias válidos para o acionamento são os seguintes:

- I. Ouvidoria do INCA, que, embora se destine a atender preferencialmente às demandas do público externo, pacientes e familiares, também recebe situações relatadas por agentes públicos. O acesso à Ouvidoria pode ser:
  - a. pelo site (<https://www.gov.br/inca/pt-br/canais-de-atendimento/ouvidoria>);
  - b. de forma presencial, na Ouvidora-geral, na sede do Instituto ou nas demais unidades;
  - c. pelo e-mail: [ouvidoria.geral@inca.gov.br](mailto:ouvidoria.geral@inca.gov.br);
  - d. pelos telefones: (21) 3207-1399, 3207-1420, 3207-1613.

Para cada comunicação ou denúncia, haverá o registro formal e o respectivo processo de apuração, acompanhamento e análise. A pessoa que utilizar de boa-fé tais canais para realizar denúncia ou reportar suspeita ou violação terá assegurada a confidencialidade e não sofrerá qualquer tipo de sanção por parte da instituição.

Caso a denúncia se relacione estritamente com a atividade profissional de médicos ou enfermeiros, ou com questões relacionadas à pesquisa, o processo será encaminhado, respectivamente, às comissões de ética pertinentes. Outros tipos de relatos de denúncias poderão ser encaminhados para apuração à Comissão de Ética do Ministério da Saúde no Estado do Rio de Janeiro ou a outros órgãos, dependendo da gravidade ou da urgência na tomada de ação.

- II. A Comissão de Ética do Ministério da Saúde no Rio de Janeiro é constituída por profissionais das unidades e institutos federais localizados no município. O objetivo principal é analisar os desvios éticos e transformar a cultura organizacional. Os agentes públicos podem realizar as denúncias diretamente à comissão, e a Ouvidoria do INCA pode encaminhar essas denúncias para apuração. A Comissão está sediada no endereço: Rua México, 10º andar, sala 1015. Telefone: (21) 3985-7226. E-mail: [comissao.etica.rj@saude.gov.br](mailto:comissao.etica.rj@saude.gov.br).

- III. O Fala.br é outro canal desenvolvido pela CGU que permite aos cidadãos realizar pedidos de informações públicas e manifestações de ouvidoria em um único local, a partir de um único cadastro. Pode ser acessado pelo site <https://falabr.cgu.gov.br/publico/Manifestacao/SelecionarTipoManifestacao.aspx>.

## Medidas disciplinares

As condutas que possam configurar violação a este código serão apuradas, de ofício ou em razão de denúncias, pelas instâncias competentes, nos termos dos normativos específicos, passíveis de serem aplicadas as penalidades previstas em legislação. A sanção administrativa será motivada, razoável e proporcional aos efeitos da ação, omissão, fato ou evento praticado a que o agente público tenha dado causa.

O INCA compromete-se a investigar as denúncias recebidas com responsabilidade, de maneira justa e imparcial, e a tomar as medidas disciplinares e/ou legais apropriadas, quando cabíveis.

## Disposições finais

As diretrizes contidas neste código devem ser observadas por todos os agentes públicos no desempenho de suas funções e todos que, de alguma forma, mantenham relacionamento com o INCA, ou seja, prestadores de serviços, fornecedores, autônomos, bolsistas e voluntários, entre outros.

Os gestores e líderes do INCA, além de seguirem as orientações do código, têm também a responsabilidade de incentivar a sua divulgação e a sua observância. O comprometimento visível e inequívoco dos dirigentes na aplicação deste código é fundamental para a sua eficiência.

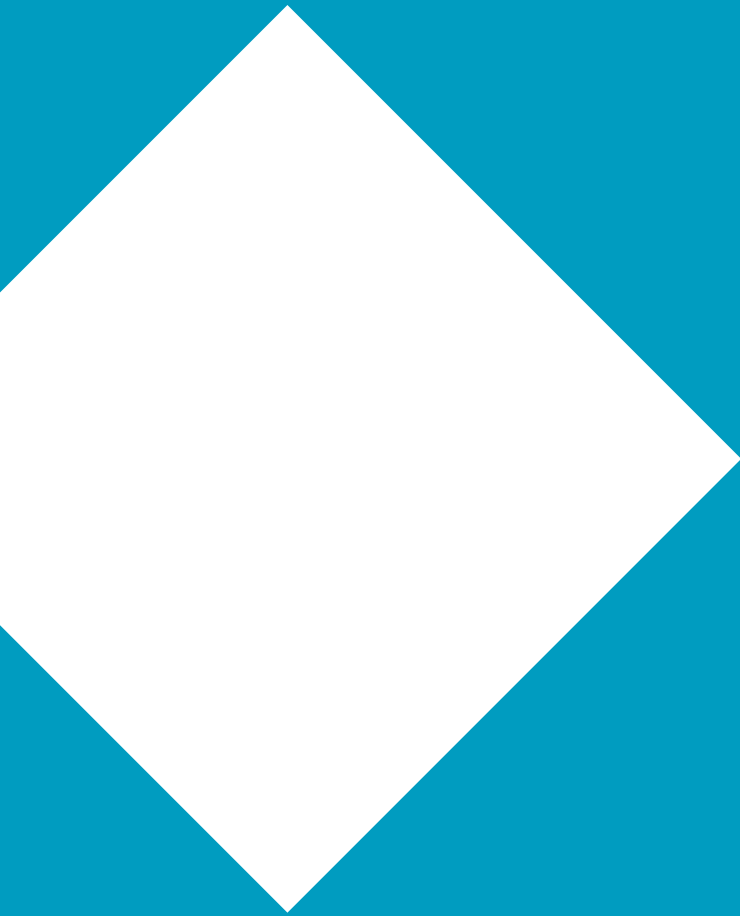
Constituem referências e devem ser utilizados, conjunta ou subsidiariamente, na aplicação deste *Código de ética e conduta*, os seguintes normativos:

- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.
- Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, que trata do *Código de ética e conduta profissional do servidor público civil do Poder Executivo Federal*.
- Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007, que trata do Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal.

- Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013, que trata do conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo Federal.
- Exposição de Motivos nº 37, de 18 de agosto de 2000, que traz o *Código de conduta da alta administração federal*.
- Resolução nº 10, de 29 de setembro de 2008, da Comissão de Ética Pública da Presidência da República.
- Códigos de ética das categorias profissionais que atuam no INCA.
- Portaria GM/MS nº 947, de 26 de abril de 2022, que estabelece o *Código de conduta ética dos agentes públicos no âmbito do Ministério da Saúde*.
- Decreto nº 9.637, de 26 de dezembro de 2018, que institui a Política Nacional de Segurança da Informação.
- Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União.
- *Guia lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal*, CGU, 2023.
- Portaria GM/MS nº 710, de 15 de abril de 2021, que institui a Comissão de Ética do Ministério da Saúde no Estado do Rio de Janeiro.
- *Manual de conduta do agente público civil do Poder Executivo Federal*, Ministério da Economia, 2020.

# REFERÊNCIAS





## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm). Acesso em: 16 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013.** Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego; e revoga dispositivos da Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000, e das Medidas Provisórias nºs 2.216-37, de 31 de agosto de 2001, e 2.225-45, de 4 de setembro de 2001. Brasília, DF: Presidência da República, 2013a. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/l12813.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12813.htm). Acesso em: 16 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.845, de 1º de agosto de 2013.** Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2013b. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm). Acesso em: 16 jun. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Diretoria de Integridade. **Plano de integridade do Ministério da Saúde.** Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2022. *E-book*. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/dinteg/arquivos/plano-de-integridade-do-ministerio-da-saude-dinteg.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria GM/MS nº 947, de 26 de abril de 2022.** Estabelece o Código de Conduta Ética dos Agentes Públicos no âmbito do Ministério da Saúde. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2022. Disponível em: [https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2022/prt0947\\_28\\_04\\_2022.html](https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2022/prt0947_28_04_2022.html). Acesso em: 16 jun. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula vinculante 13.** A nomeação de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, da autoridade nomeante ou de servidor da mesma pessoa jurídica investido em cargo de direção, chefia ou assessoramento, para

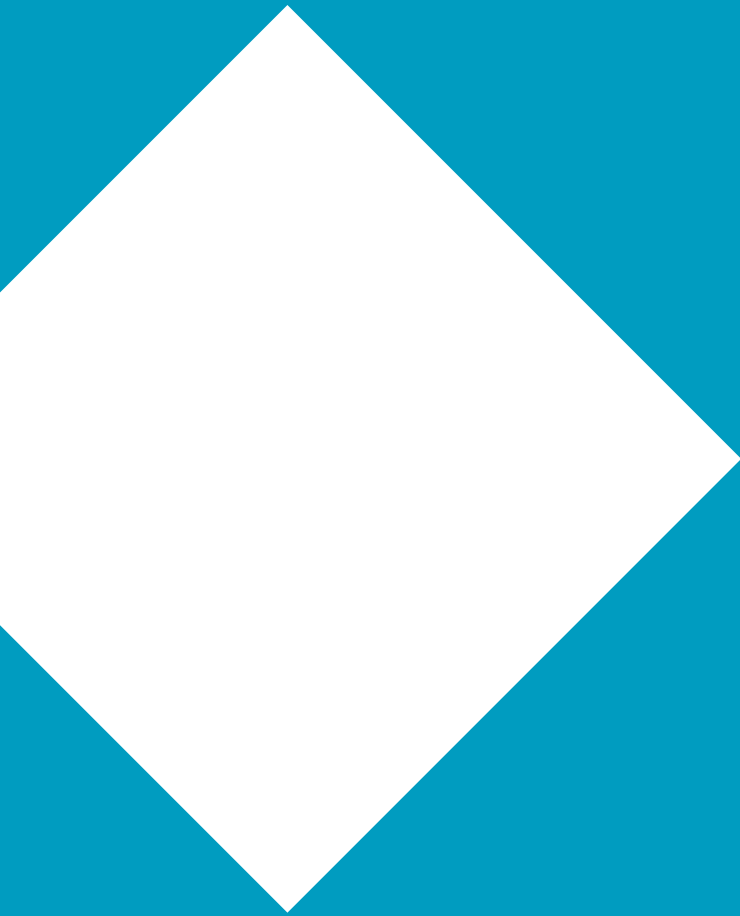


o exercício de cargo em comissão [...]. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2008. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=26&sumula=1227>. Acesso em: 16 jun. 2023.

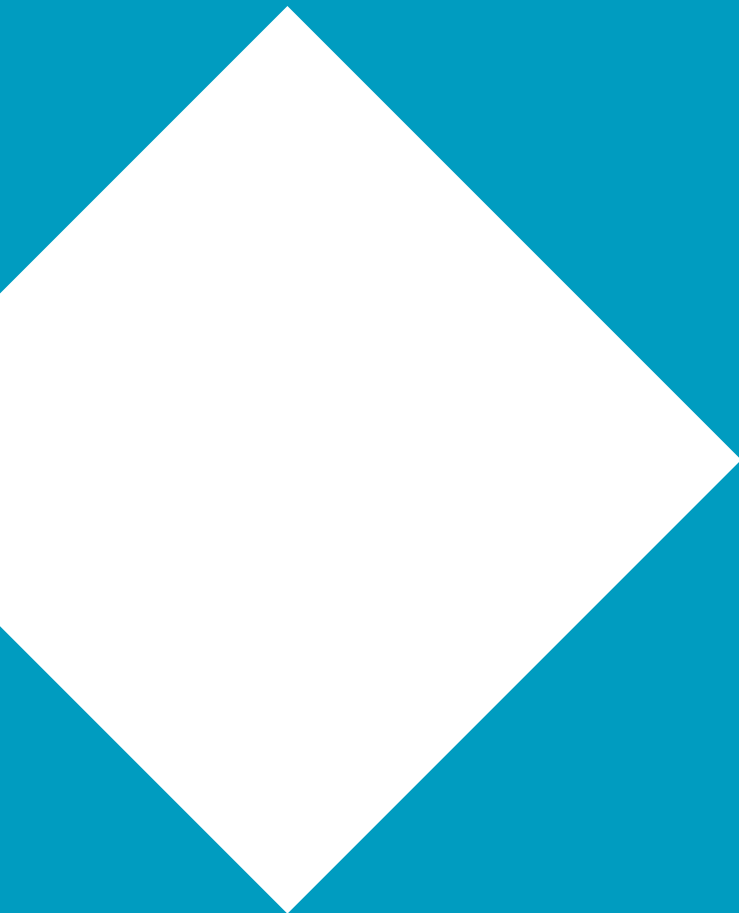
INSTITUTO NACIONAL DE CÂNCER (Brasil). **Manual de identidade visual**. Rio de Janeiro: INCA, 2023.

INSTITUTO NACIONAL DE CÂNCER (Brasil). **Relatório de gestão INCA 2022**. Rio de Janeiro: INCA, 2023. Disponível em: [https://www.inca.gov.br/sites/ufu.sti.inca.local/files//media/document//rg\\_inca\\_2022\\_060623\\_final\\_web.pdf](https://www.inca.gov.br/sites/ufu.sti.inca.local/files//media/document//rg_inca_2022_060623_final_web.pdf). Acesso em: 10 jul. 2023.









Fonte: Cambria, corpo 10  
Rio de Janeiro, 2023.

DISQUE SAÚDE **136**



MINISTÉRIO DA  
SAÚDE

