

Atuação com ética, transparência e integridade ganha reforço no Instituto

A Política de Compliance e Integridade do INCA representa um marco no fortalecimento da ética, da governança e da transparência institucional. Sua construção faz parte das ações do Serviço de Controle Interno e Integridade (SECII), que visam promover práticas em prol de uma boa administração e a elaboração de documentos normativos que reduzam as vulnerabilidades a que o Instituto se encontra exposto a cada dia, seja por agentes internos ou externos.

O SECII propôs ao Comitê de Governança, Riscos e Controles o desenvolvimento de uma estrutura documental com orientações para todos os colaboradores sobre conduta ética e íntegra. “A Política reflete a postura do INCA e sua decisão de implementar e consolidar seus mecanismos internos de prevenção e enfrentamento às não conformidades, às irregularidades, a desvios de conduta e a outros atos que impactam a gestão”, explica Aline Pessanha, chefe do SECII.



Acesse a Política de Compliance e Integridade

Segundo ela, é fundamental que cada agente público (servidor, terceirizado, contratado ou profissional que atue no INCA sob qualquer vínculo) leia, conheça e entenda seu papel dentro deste conjunto de orientações, que está disponível em <https://ninho.inca.gov.br/jspui/handle/123456789/17528>.

“A Política está estruturada em quatro eixos – Governança, Prevenção, Detecção e Resposta – subdivididos em 15 pilares, com os temas que foram considerados essenciais para a construção de um Programa de Compliance e Integridade efetivo e capaz, neste momento, de ser implementável. É ele quem vai fazer com que as situações de não conformidade sejam prevenidas”, afirma Aline. Ela enfatiza que a ética é um valor inegociável, e isso precisa estar internalizado em cada pessoa que presta serviços ao INCA.

Servidores começam a ser capacitados para mediação de conflitos e combate ao assédio

OINCA está implementando a Câmara de Conciliação / Mediação, um espaço específico para reduzir conflitos e favorecer boas relações laborais. Para ajudar nesse processo, a Coordenação de Gestão de Pessoas (COGEP) promoveu, nos dias 5, 6 e 7 de agosto, uma oficina organizada pelos cursos Inglass Academy e Mediar 360, no auditório do prédio da Marquês de Pombal. A capacitação faz parte da política institucional criada para agir diante de discussões e confrontos e prevenir o assédio no ambiente de trabalho.

A ação teve a presença de servidores de todas as coordenações e unidades e algumas chefias, que foram treinados sobre como proceder sendo conciliadores/mediadores. Um dos tópicos abordados na programação foi o conceito de comunicação não violenta, bem como seus exemplos.



A força de trabalho foi representada por integrantes de todas as coordenações do Instituto

A COGEP e o grupo de conciliadores/mediadores elaboraram o regimento interno da comissão, assim como a Política de Combate ao Assédio, Discriminações e Violências Laborais. Além disso, foi criada uma cartilha com informações sobre o assunto, que será publicada em breve.

“A oficina possibilitou integrar várias áreas, que é uma diretriz da COGEP alinhada ao Planejamento Estratégico do INCA. Os exercícios de simulação foram interessantes e estimularam a participação e reflexão acerca das diferentes possibilidades de reagir a determinadas situações em nosso cotidiano”, detalha Camilla Allievi, coordenadora de Gestão de Pessoas.