

MINISTÉRIO DA SAÚDE
Instituto Nacional de Câncer

Código de conduta e integridade

3ª edição revista, atualizada e ampliada



DISTRIBUIÇÃO
VENDA PROIBIDA
GRÁTUA

MINISTÉRIO DA SAÚDE
Instituto Nacional de Câncer

Código de conduta e integridade

3ª edição revista, atualizada e ampliada

Rio de Janeiro, RJ
INCA
2026



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.

A coleção institucional do Instituto Nacional de Câncer (INCA) pode ser acessada, na íntegra, na Biblioteca Virtual em Saúde Prevenção e Controle de Câncer (<http://controlecancer.bvs.br/>), no Repositório Institucional do INCA (<https://ninho.inca.gov.br/jspui/>) e no Portal do INCA (inca.gov.br/publicacoes).

Tiragem: 1.000 exemplares – 3ª edição revista, atualizada e ampliada – 2026

1ª edição: 2023

2ª edição: 2024

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
www.inca.gov.br

Organização e elaboração

Aline das Graças Benjamim Lopes Pessanha
Mylena Félix dos Santos

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

Impresso no Brasil/Printed in Brazil
RJ OFFSET

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
Mariana Acorse (CRB 7/6775)

I59c Instituto Nacional de Câncer (Brasil)
Código de conduta e integridade / Instituto Nacional
de Câncer. 3. ed. rev. atual. e ampl. – Rio de Janeiro : INCA,
2026.

68 p. : il. color.

ISBN 978-65-88517-46-8 (versão impressa)

ISBN 978-65-88517-51-2 (versão eletrônica)

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

CDD 171.2

Catálogo 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

Desde 2023, o Instituto Nacional de Câncer (INCA) vem fortalecendo sua cultura de integridade por meio de ações concretas voltadas à ética, à transparência e à responsabilidade na administração pública. Este *Código de conduta e integridade*, aliado à Política de Compliance e Integridade, representa um dos principais pilares dessa jornada e reflete os valores institucionais que norteiam a conduta de todos os que atuam no Instituto.

Ao longo dos anos, o INCA acompanhou as transformações na legislação, nas políticas públicas e na própria sociedade brasileira. Em resposta a esse cenário em constante evolução e comprometido com os princípios do Programa IntegriSaúde e com a nova Lei de Licitações e Contratos (Lei nº 14.133/2021), o INCA atualizou seu *Código de conduta e integridade*, para torná-lo ainda mais aderente às melhores práticas de governança pública.

Este documento incorpora aprendizados oriundos da prática cotidiana e do fortalecimento dos canais de escuta do INCA. Desse modo, ele reforça o compromisso do Instituto com a prevenção e o repúdio ao assédio e às discriminações e com o uso responsável dos recursos públicos. Mais do que um conjunto de normas, o código é uma ferramenta de orientação para decisões éticas, seguras e alinhadas ao interesse público.

Cada agente público, colaborador, residente, terceirizado, bolsista, aluno, voluntário e parceiro institucional tem papel fundamental na promoção de um ambiente respeitoso, justo e íntegro. Espera-se de todos a leitura atenta deste documento e a incorporação de seus valores no dia a dia das suas atividades.

A reputação do INCA, construída com décadas de dedicação à saúde pública e ao enfrentamento do câncer no Brasil, depende de uma atuação ética e coerente de cada um. A integridade não é apenas um valor institucional: é uma prática viva, que exige vigilância, comprometimento e corresponsabilidade.

Portanto, todos estão convidados a fazer parte desse compromisso coletivo com a ética, a transparência e a excelência no serviço público.

Direção-geral do INCA



LISTA DE SIGLAS

CGU	Controladoria-geral da União
CRFB/1988	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
GM/MS	Gabinete do Ministro do Ministério da Saúde
INCA	Instituto Nacional de Câncer
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
MGI	Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos
NR	Norma regulamentadora
Secii	Serviço de Controle Interno e Integridade
Seti	Serviço de Tecnologia da Informação
TCLE	Termo de consentimento livre e esclarecido





SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO 1: PRINCÍPIOS ÉTICOS FUNDAMENTAIS E DE CONDUTA.....	15
CAPÍTULO 2: RELACIONAMENTO COM TERCEIROS.....	29
CAPÍTULO 3: RESPONSABILIDADE COM AS PESSOAS	35
CAPÍTULO 4: SAÚDE E SEGURANÇA	43
CAPÍTULO 5: PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS.....	47
CAPÍTULO 6: GESTÃO DA ÉTICA	51
CAPÍTULO 7: ESTRUTURA DE INTEGRIDADE E COMPLIANCE NO INSTITUTO NACIONAL DE CÂNCER	55
DISPOSIÇÕES FINAIS.....	59
REFERÊNCIAS	63



INTRODUÇÃO



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 1/2016, que dispõe sobre controles internos, gestão de riscos e governança, e no Decreto Federal nº 9.203/2017, 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 do *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 1.171/1994, associado aos demais instrumentos congêneres e já publicados à época.

Com a evolução normativa, especialmente após a instituição do Programa IntegriSaúde, do Ministério da Saúde, pela Portaria do Gabinete do Ministro do Ministério da Saúde (GM/MS) nº 1.356/2024, que substituiu o Programa de Integridade do Ministério da Saúde anterior (Portaria GM/MS nº 3.788/2018), a publicação do Código de Conduta Ética dos Agentes Públicos do Ministério da Saúde (Portaria GM/MS nº 947/2022) e a implementação da Política de Compliance e Integridade do Instituto Nacional de Câncer (INCA) a partir de 1º de julho de 2025, este código foi atualizado para refletir os avanços e reforçar a coerência com os normativos institucionais mais recentes.

O presente código visa a consolidar um ambiente organizacional íntegro, reafirmando o compromisso com os valores institucionais, orientando os agentes públicos em suas decisões e condutas éticas e contribuindo para a prevenção de riscos à imagem e à reputação da instituição.

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.

A quem se destina este código

Este código se aplica a todos os agentes públicos que atuam no INCA, incluindo servidores, comissionados, empregados terceirizados, estagiários, bolsistas, residentes, colaboradores temporários, voluntários e demais profissionais que exerçam funções em nome do Instituto, independentemente do vínculo jurídico, cargo ou nível hierárquico, inclusive em períodos de férias, licenças ou afastamentos. Todos são denominados “comunidade INCA”.

Parceiros institucionais e prestadores de serviço vinculados ao INCA, como fornecedores, consultores, empresas terceirizadas, organizações parceiras e demais colaboradores externos, devem também respeitar os princípios e valores contidos neste código, bem como as disposições contratuais, normativas e regulatórias aplicáveis às suas atividades.

Este código deve ser aplicado de forma articulada com os demais instrumentos de integridade institucional do INCA, como a Política de Compliance e Integridade, a Política de Prevenção e Combate ao Assédio e à Discriminação, o Programa IntegriSaúde, os regimentos internos, o Código de Ética Profissional do Servidor Público Federal (Decreto nº 1.171/1994) e as demais políticas e diretrizes aplicáveis.

O papel do Instituto Nacional de Câncer na condução das atividades públicas

A trajetória do INCA é resultado do empenho, da ética e da dedicação de cada pessoa que atua em sua missão institucional. Essa construção coletiva se fortalece diariamente, a partir de condutas responsáveis e de um compromisso inabalável com o interesse público e com a saúde da população brasileira.

No cotidiano da instituição, existe o dever de agir com responsabilidade, empatia e respeito, mantendo sempre atenção aos impactos das decisões dos profissionais em relação aos cidadãos que são atendidos, aos outros profissionais e à imagem do Instituto perante a sociedade.

A construção de um ambiente ético e íntegro é responsabilidade de todos. Cabe a cada integrante do INCA promover e fortalecer boas práticas, prevenir condutas inadequadas e atuar com zelo pelos recursos e pela confiança que a sociedade deposita na atuação de cada profissional.

O papel das lideranças

As lideranças no INCA têm uma responsabilidade ainda mais relevante na promoção da ética, da integridade e da cultura institucional.

Cabe aos gestores e às chefias não apenas zelar pelo cumprimento das normas e dos procedimentos, mas também promover um ambiente de trabalho respeitoso, transparente, acolhedor e comprometido com os valores públicos.

É dever das lideranças:

- I. Liderar pelo exemplo, garantindo que a cultura de integridade seja fortalecida e alcance todos os agentes públicos a serviço ou que atuem ou representem a instituição.
- II. Engajar suas equipes na busca de resultados alinhados à missão institucional e às boas práticas.
- III. Atuar com imparcialidade, justiça e responsabilidade na tomada de decisões.
- IV. Garantir o cumprimento e a ampla disseminação deste *Código de conduta e integridade*.
- V. Identificar e tratar eventuais riscos éticos ou conflitos de interesse com prontidão e firmeza.
- VI. Estimular o diálogo, a escuta ativa e o uso responsável dos canais institucionais para denúncias e manifestações.

Ao cumprir esse papel, os gestores fortalecem a confiança da equipe, promovem a integridade institucional e contribuem diretamente para a excelência dos serviços prestados pelo INCA à população.

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 a cultura institucional.

Quadro 1 — Missão, visão e valores do Instituto Nacional de Câncer

Missão	Valores
Desenvolver trabalho de excelência na prestação de assistência, ensino, pesquisa, prevenção e vigilância para o controle do câncer, de modo a impactar o fortalecimento do SUS para a melhoria da saúde da população	Comprometimento Ética Sustentabilidade Inovação Empatia
Visão	
O INCA será reconhecido como uma instituição de referência nas ações integradas para o controle do câncer no Brasil e no cuidado de sua população e de sua força de trabalho em 2027	

Fonte: Instituto Nacional de Câncer, 2025.

Legenda: INCA — Instituto Nacional de Câncer; SUS — Sistema Único de Saúde.

CAPÍTULO

1



PRINCÍPIOS ÉTICOS FUNDAMENTAIS E DE CONDUTA

Programa IntegriSaúde

Em 12 de dezembro de 2024, o Ministério da Saúde lançou o Programa IntegriSaúde, um conjunto de princípios, normas, procedimentos e mecanismos para prevenir, detectar e corrigir irregularidades que possam afetar a confiança e a reputação institucional. Instituído pela Portaria GM/MS nº 5.763/2024, ele busca engajar as unidades do Ministério em ações transversais, promovendo discussões coletivas e fortalecendo a entrega de valor público à sociedade (Brasil, 2024b).

O programa busca prevenir, detectar, remediar e punir condutas inadequadas que comprometam a ética e a governança, além de promover uma cultura organizacional pautada pelos mais altos padrões de transparência e responsabilidade. A ação atende às normas do Sistema de Integridade e Transparência (Sitai) do governo federal, alinhando-se à legislação vigente.

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, normas e regulamentações internas

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 947/2022, com destaque para o art. 6º, que trata das condutas a serem observadas por todos. Baseado nesse artigo, este código também estabelece as seguintes condutas (Brasil, 2022):

- 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 (por 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 interesse.
- VIII. Zelar, na atuação pessoal ou na orientação de seus pares, pelo cumprimento das regras contra o nepotismo no âmbito do Ministério da Saúde.

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 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. No âmbito do INCA, esses desvios devem ser igualmente observados pelos agentes públicos (Brasil, 1990). 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. Causar danos, intencionalmente ou por prática inadequada, aos bens patrimoniais.
- IV. 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.

- V. Comercializar serviços ou produtos nas dependências do Instituto, salvo em situações previamente autorizadas.
- VI. Solicitar favores ou serviços de subordinados ou outros colaboradores em benefício próprio.
- VII. Praticar ato que atente contra a honra e a dignidade de sua função pública, os compromissos éticos assumidos neste código e os valores institucionais.
- VIII. 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.
- IX. Ser conivente com infração ou ilegalidade de outro agente público do INCA ou de terceiros.
- X. Utilizar meios ilícitos ou contrários a normas e orientações internas na busca de notoriedade para si, para sua equipe ou para terceiros.
- XI. 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.
- XII. 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 de outros.
- XIII. 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.
- XIV. Manifestar-se em nome do INCA quando não expressamente autorizado, ou emitir opinião pessoal ou política, associando-as à imagem da instituição.
- XV. Divulgar resultados de pesquisa validados ou ainda não validados, salvo em casos previamente autorizados.
- XVI. 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.

- XVII. Utilizar recursos do INCA ou seu patrimônio para apoio a partidos políticos ou realizar 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.
- XVIII. Promover práticas que coloquem em risco o meio ambiente.
- XIX. Permitir o acesso de pessoas estranhas às dependências internas do Instituto, sem justificativa, sobretudo às instalações de acesso restrito.
- XX. Portar qualquer tipo de armamento nos locais de trabalho, salvo no exercício das funções de vigilância ou segurança.
- XXI. Praticar jogos de azar dentro de qualquer recinto do INCA ou em qualquer outro local onde esteja como seu representante.
- XXII. 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 Regulamentadora (NR) 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 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 nos modos silencioso ou 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 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. São exemplos de algumas condutas importantes para esse alcance:

- I. Orientar e explicar aos pacientes 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 1.820/2009, que dispõe sobre os direitos e os deveres dos usuários da saúde (Brasil, 2009).
- 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 têm 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 não 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 de ativos tangíveis (livros, revistas, jornais de negócio etc.) quanto de 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 537/2016.
- II. Vedação do uso de propriedade intelectual de terceiros, por exemplo, de software não licenciado ou de informações confidenciais e comerciais. Seu uso pode resultar em penalidades administrativas, civis ou criminais, isolada e/ou cumulativamente.
- III. Responsabilização do agente público, que deve 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. Proteção da propriedade intelectual do INCA. Uma das formas é por meio do pedido de patente, que deve ser submetido ao Núcleo de Inovação Tecnológica (NIT) para avaliação do interesse institucional. Outras formas de proteção à propriedade intelectual são: a inclusão de elementos relacionados ao tema nos contratos e o investimento em proteção de dados por meio da 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 447/2021. Recomendam-se ainda a leitura e a observância do *Manual de identidade visual* vigente e da Norma Administrativa

nº 001.7000.005, que trata da realização de ações de comunicação e mobilização social no INCA, disponível na intranet, bem como o cumprimento das 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 vigente, 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 a realização 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. O número de liberações para congressos por ano deve ser parcimonioso, ficando subordinado à discricionariedade da chefia.
- VIII. As liberações são prioritárias 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 estabelecidos pela instituição para 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 do 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 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 por meio 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 pelo Serviço de Tecnologia da Informação (Seti) 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 (LGPD), Lei nº 13.709/2018, dados pessoais de pacientes, agentes públicos, alunos, fornecedores e visitantes devem ser preservados, sendo proibida a sua utilização sem consentimento prévio (Brasil, 2018).
- 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 prévias.
- 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



Conflito de interesses

De acordo com o art. 3º, inciso I, da Lei nº 12.813/2013, 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).

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.

O INCA tem a sua própria Política de Conflito de Interesses, na qual estão descritos os principais temas abordados sobre essa temática. Recomendam-se a sua leitura e consulta na intranet ou no repositório institucional (Ninho).

Destacam-se aqui algumas situações que podem configurar conflito de interesse, em conformidade com o art. 5º da citada lei (Brasil, 2013):

- 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 esse participe fora dos limites e

condições estabelecidos no Decreto nº 10.885/2021, 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 12.846/2013, portanto não são tolerados atos lesivos à administração pública. Consideram-se exemplos de tais atos participar, incentivar ou aceitar qualquer atividade que envolva fraude, corrupção ou suborno.

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, tendo em vista a possibilidade de punição nas esferas administrativa, civil e penal, isolada ou cumulativamente.

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.

O recebimento de brindes de fornecedores é permitido, a título de cortesia, desde que tenham valor simbólico e não ultrapassem a quantia estabelecida pela Resolução da Comissão de Ética Pública nº 3/2000 e pelo Decreto nº 10.889/2021, que é de 1% do teto máximo remuneratório previsto na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988) (Brasil, 2000, 2021, [2023a]). Mesmo assim, recomenda-se fortemente que não sejam aceitos.

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 os patrocínios feitos ao INCA, para fins de pesquisa, assistência a saúde, educação, filantropia ou para qualquer outro motivo, 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 9.764/2019, que dispõe sobre o recebimento de doações de bens móveis e de serviços de pessoas física ou jurídica de direito privado pelos órgãos e pelas entidades da administração pública federal direta (Brasil, 2019).

Os apoios devem observar o mesmo tratamento das doações, atentando-se ainda para as disposições contidas no Decreto nº 6.555/2008, que dispõe sobre as ações de comunicação do Poder Executivo federal, assim como as diretrizes internas de eventos e ações de mobilização (Brasil, 2008a).

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

A partir de 1º de janeiro de 2024, passou a ser obrigatória a adoção da Lei nº 14.133/2021, que substitui a antiga Lei nº 8.666/1993. As contratações públicas e o relacionamento com fornecedores no INCA devem seguir essa norma, promovendo transparência, integridade e responsabilização, em consonância com os valores institucionais e o Programa de Integridade do Ministério da Saúde.

O INCA mantém uma 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 no Decreto nº 9.637/2018), sigilo e total discrição a respeito dos dados e das 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 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 (ambulatórios, 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



RESPONSABILIDADE COM AS PESSOAS

Respeito e valorização

O INCA reconhece o valor e a contribuição de cada pessoa que integra sua equipe e reafirma o compromisso com um ambiente de trabalho ético, respeitoso e livre de qualquer forma de discriminação, preconceito ou violência.

A seleção, a avaliação e a progressão profissional dos integrantes do Instituto devem se basear em critérios objetivos, como a qualificação técnica, a experiência, os resultados obtidos e o alinhamento aos valores institucionais, sempre observando as diretrizes de diversidade, inclusão e equidade da administração pública.

Não será tolerada qualquer forma de discriminação, direta ou indireta, por motivos relacionados a raça, etnia, cor, sexo, gênero, identidade ou expressão de gênero, orientação sexual, idade, deficiência, condição de saúde, classe social, religião, nacionalidade, origem regional, estado civil, maternidade, paternidade, filiação sindical, opiniões políticas ou quaisquer outras características protegidas por lei.

O INCA apoia e cumpre integralmente a legislação vigente sobre promoção da igualdade e combate à discriminação no ambiente de trabalho. Espera-se que todos os seus integrantes tratem uns aos outros com respeito, empatia e civilidade, contribuindo ativamente para a consolidação de uma cultura institucional baseada na inclusão, na valorização da diversidade e na integridade dentro e fora do ambiente profissional, inclusive nas redes sociais.

Relacionamento interpessoal

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 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, capacitismo, 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 instituiu 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 fruto 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, independentemente 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 no 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 assediador use sua condição de ocupar cargo hierárquico superior para constranger, violar e/ou ofender a liberdade sexual de outra pessoa no ambiente ou no 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 13.718/2018.

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 58/2023, 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 (MGI).

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 (Brasil, 2024a).

Além do *Guia lilás*, o INCA passa a incorporar as ações previstas no Plano de Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação no Poder Executivo Federal, instituído pela Portaria MGI nº 6.719/2024, com a construção da sua própria política e cartilha de orientação.

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 CRFB/1988. 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 7.203/2010 e a Súmula Vinculante do Supremo Tribunal Federal (STF) nº 13 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, 2008b).

O INCA afirma, com este código, o seu fiel compromisso com as regras normatizadas sobre essa temática. São deveres, portanto, do servidor a sua autoavaliação e a 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

SAÚDE E SEGURANÇA



Promoção da saúde e da segurança

O INCA tem o compromisso permanente com a segurança, a saúde e o bem-estar de todos os seus integrantes. Promover um ambiente de trabalho seguro, saudável e digno é parte essencial da responsabilidade institucional e do cuidado com as pessoas que compõem a força de trabalho do Instituto.

Todos devem cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, inclusive as orientações emitidas pelos serviços especializados e pelas áreas responsáveis pela gestão de pessoas, infraestrutura e segurança institucional. A observância a essas normas é indispensável à prevenção de acidentes, doenças ocupacionais e riscos à integridade física e mental dos profissionais.

Cabe a cada integrante contribuir para um ambiente laboral ético, seguro, humanizado e livre de práticas abusivas, respeitando a diversidade e os direitos de todos.

Porte de armas

Por questões de segurança e em conformidade com a legislação vigente, é proibido o porte de qualquer tipo de arma nas dependências do INCA ou durante o exercício de atividades institucionais, exceto nos casos legalmente autorizados.

O porte de armas é permitido exclusivamente a profissionais de segurança pública ou privada devidamente autorizados e treinados, no estrito cumprimento de suas atribuições funcionais e respeitadas as normas específicas aplicáveis à atuação desses profissionais.

Todos os demais integrantes do INCA, incluindo servidores, terceirizados, estagiários, residentes, bolsistas, voluntários e visitantes, estão expressamente proibidos de portar armas de fogo, armas brancas ou instrumentos de potencial ofensivo em qualquer espaço físico do Instituto ou em atividades vinculadas à instituição.

Essa medida visa a garantir um ambiente de trabalho seguro, pacífico e adequado à missão institucional do INCA.



CAPÍTULO 5

5

PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS



Proteção de dados pessoais

Dado pessoal é toda informação que permite identificar, direta ou indiretamente, uma pessoa natural. Exemplos comuns incluem: nome completo, Cadastro de Pessoa Física (CPF), Registro Geral (RG), número de telefone, endereço eletrônico pessoal, dados de localização, entre outros.

O INCA adota medidas técnicas e administrativas para garantir a proteção dos dados pessoais sob sua responsabilidade, em conformidade com a LGPD, Lei nº 13.709/2018, e com as demais normas aplicáveis à administração pública federal.

O tratamento de dados pessoais deve ser realizado de forma lícita, transparente e compatível com as finalidades institucionais, limitando-se ao mínimo necessário para o atendimento do interesse público. O compartilhamento desses dados com terceiros só poderá ocorrer nas hipóteses autorizadas pela LGPD ou por regulamentação específica.

No INCA, as ações relacionadas à proteção de dados pessoais e à aplicação da LGPD são conduzidas de forma articulada pela Ouvidoria, pelo Serviço de Controle Interno e Integridade (Secii) e pelo Seti. Essas áreas são responsáveis por orientar os agentes públicos, prestar esclarecimentos sobre o tratamento adequado de dados pessoais e promover iniciativas de conscientização, governança e boas práticas em privacidade no âmbito institucional.

Em caso de dúvida ou suspeita de violação à privacidade de dados pessoais, o agente público deve informar imediatamente sua chefia ou os canais internos competentes para a apuração.



CAPÍTULO

6

GESTÃO DA ÉTICA



Atualização e disponibilização do código

Este código deve ser revisado a cada 24 meses, mas suas orientações permanecem em monitoramento a atualização contínua, por meio do 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. Caso não seja revisado e republicado, a versão publicada continuará em vigor até sua nova edição.

Cabe ao Comitê de Governança, Riscos e Controles, instância máxima de governança do INCA, determinar as ações necessárias para a divulgação e a disseminação dos padrões de conduta ética dentro do INCA. Além dessas ações, este instrumento estará disponível no Sistema Normatiza, na intranet, e no repositório institucional (Ninho) para consulta de todos os agentes públicos a qualquer momento.

Violações

Todos os que identificarem violações a este código devem comunicá-las para a devida apuração. Os relatos poderão ser feitos de forma anônima, caso o denunciante opte por não se identificar. Os canais para denúncia estão descritos no próximo capítulo.

O INCA valoriza as denúncias feitas com responsabilidade e consistência, baseadas em fatos e dados reais, que descrevam situações que possam afetar a instituição, 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 em conformidade com as normas institucionais e legais.



CAPÍTULO 7

ESTRUTURA DE INTEGRIDADE E COMPLIANCE
NO INSTITUTO NACIONAL DE CÂNCER



O Programa de Integridade do Instituto Nacional de Câncer

A governança do Programa de Integridade no INCA é conduzida de forma alinhada às diretrizes do Ministério da Saúde, com base na Política de Compliance e Integridade do INCA e em seus demais normativos correlatos.

A realização das ações relacionadas à temática de integridade é coordenada pelo Secii, de modo a garantir a articulação institucional, a disseminação da cultura de integridade e o monitoramento contínuo das ações preventivas e de conformidade.

O Comitê de Governança, Riscos e Controles do INCA é responsável por supervisionar a aplicação das diretrizes de governança, riscos e integridade no âmbito da instituição. Também compete a esse Comitê definir orientações estratégicas, acompanhar planos de ação e zelar pelo cumprimento dos normativos aplicáveis.

A estrutura, as competências e o funcionamento dessas instâncias estão definidos nos respectivos regimentos internos e nas políticas institucionais, garantindo transparência, imparcialidade e conformidade com a legislação aplicável.

Canais de escuta e tratamento no Instituto Nacional de Câncer

O INCA dispõe de canais formais para o recebimento, o registro e o encaminhamento de manifestações relacionadas a condutas éticas, práticas abusivas, violações de direitos e outros temas sensíveis no ambiente institucional.

Ouvidoria do Instituto Nacional de Câncer

A Ouvidoria atua como canal de escuta e mediação entre a sociedade e o Instituto, recebendo elogios, sugestões, solicitações, reclamações e denúncias. É responsável por promover a transparência, garantir a adequada prestação de serviços e fortalecer o controle social. Também acolhe manifestações de agentes públicos, assegurando sigilo, proteção à identidade do manifestante e análise criteriosa dos casos. Os contatos da Ouvidoria são:

- I. E-mail: ouvidoria.geral@inca.gov.br.

- II. Telefones: (21) 3207-1399/3207-1420/3207-1613.
- III. Contato: Ouvidora-geral, na sede do Instituto ou nas demais unidades.
- IV. Site: <https://www.gov.br/inca/pt-br/canais-de-atendimento/>.

Serviço de Controle Interno e Integridade do Instituto Nacional de Câncer

O Secii é a área responsável pela disseminação da cultura de integridade, pelo fortalecimento dos controles internos e pela orientação quanto à conformidade no âmbito do INCA. Atua de forma preventiva, educativa e corretiva, contribuindo para a promoção de um ambiente de trabalho íntegro, ético e respeitoso. Pode ser acionado por qualquer agente público para esclarecimentos, orientação sobre condutas e reporte de irregularidades. O contato com o Secii pode ser feito pelo e-mail: secii@inca.gov.br.

Fala.BR

O Fala.BR é a plataforma oficial do governo federal, desenvolvida pela CGU, para unificar o recebimento de manifestações da Ouvidoria e pedidos de acesso à informação. No âmbito do INCA, pode ser utilizado por servidores e cidadãos para o encaminhamento de denúncias, inclusive relacionadas a assédio moral, sexual ou de discriminação, com a garantia de confidencialidade e acompanhamento do trâmite por meio de número de protocolo. As manifestações são feitas pelo site: <https://falabr.cgu.gov.br/publico/Manifestação/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 disposições deste *Código de conduta e integridade* entram em vigor na data de sua publicação oficial e permanecerão vigentes por prazo indeterminado. Revisões periódicas deverão ser realizadas, para garantir sua atualização e efetividade, conforme a evolução normativa, institucional e das boas práticas de integridade.

As propostas de atualização poderão ser apresentadas pelo Secii ou pelo Comitê de Governança, Riscos e Controles, observando os trâmites estabelecidos nos normativos internos do INCA e em consonância com as diretrizes do Ministério da Saúde.

Qualquer conduta ilícita, irregular ou incompatível com os princípios da administração pública, ainda que não expressamente prevista neste código, será considerada violação ética e poderá ensejar responsabilização administrativa, civil ou penal, conforme o caso.

Este código será amplamente divulgado, e seu conteúdo deverá ser conhecido, compreendido e observado por todos os agentes públicos vinculados ao INCA, independentemente do tipo de vínculo funcional ou da posição hierárquica ocupada.



REFERÊNCIAS



BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023a]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 jan. 2026.

BRASIL. **Decreto nº 6.555, de 8 de setembro de 2008**. Dispõe sobre as ações de comunicação do Poder Executivo Federal e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2008a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6555.htm. Acesso em: 27 jan. 2026.

BRASIL. **Decreto nº 9.764, de 11 de abril de 2019**. Dispõe sobre o recebimento de doações de bens móveis e de serviços de pessoas físicas ou jurídicas de direito privado pelos órgãos e pelas entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d9764.htm. Acesso em: 27 jan. 2026.

BRASIL. **Decreto nº 10.889 de 09 de dezembro de 2021**. Regulamenta o inciso VI do caput do art. 5º e o art. 11 da Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013, dispõe sobre a divulgação da agenda de compromissos públicos e a participação de agentes públicos, no âmbito do Poder Executivo federal, em audiências e sobre a concessão de hospitalidades por agente privado, e institui o Sistema Eletrônico de Agendas do Poder Executivo federal – e – Agendas. Brasília, DF: Presidência da República, 2021a. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=10889&ano=2021&ato=894UzaE9UMZpWTbb4>. Acesso em: 27 jan. 2026.

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. Acesso em: 15 jan. 2026.

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 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12813.htm. Acesso em: 15 jan. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.** Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 22 jan. 2026.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Guia lilás:** orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Brasília, DF: Controladoria-Geral da União, 2024a. Disponível em: https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contr-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdf. Acesso em: 15 jan. 2026.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria GM/MS nº 5.763, de 25 de novembro de 2024.** Institui o Programa de Integridade do Ministério da Saúde – IntegriSAÚDE. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2024b. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2024/prt5763_09_12_2024.html. Acesso em: 23 jan. 2026.

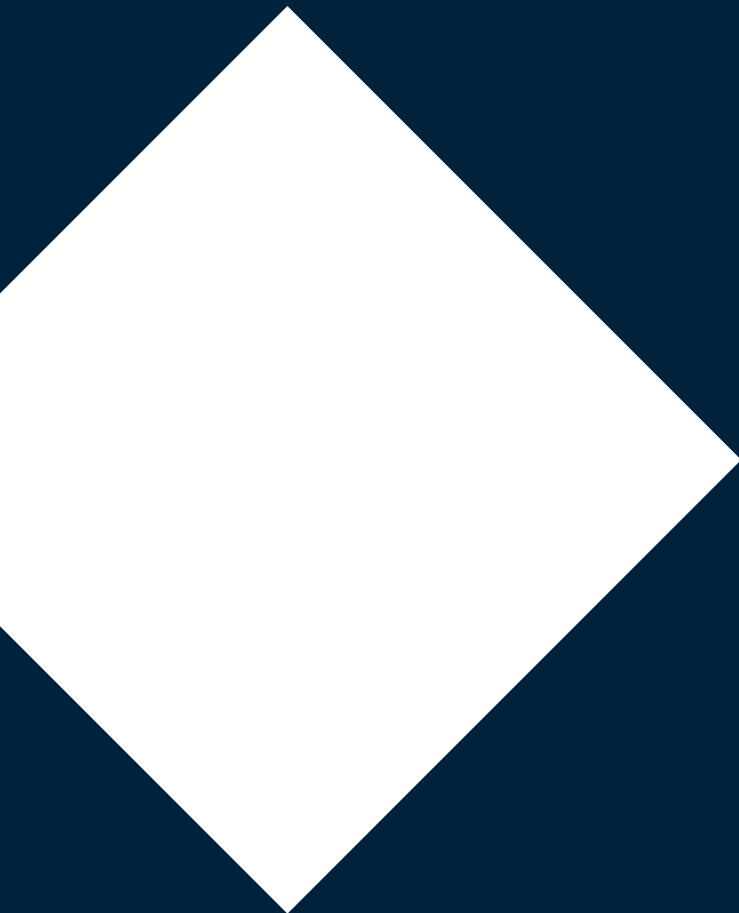
BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. **Portaria GM/MS nº 947, de 26 de abril de 2022.** Estabelece o Código de conduta ética dos agentes públicos no âmbito do Ministério da Saúde. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2022. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2022/prt0947_28_04_2022.html. Acesso em: 15 jan. 2026.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 1.820, de 13 de agosto de 2009.** Dispõe sobre os direitos e deveres dos usuários da saúde. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2009. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt1820_13_08_2009.html. Acesso em: 23 jan. 2026.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Resolução nº 3, de 23 de novembro de 2000.** Brasília, DF: Presidência da República, 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/codigos/codi_conduta/resolucao3.htm. Acesso em: 27 jan. 2026.

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, 2008b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=26&sumula=1227>. Acesso em: 15 jan. 2026.

INSTITUTO NACIONAL DE CÂNCER (Brasil). **Relatórios de gestão**. Rio de Janeiro: INCA, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/inca/pt-br/acesso-a-informacao/transparencia-e-prestacao-de-contas/relatorios-de-gestao>. Acesso em: 3 fev. 2026.



Fonte: Cambria, corpo 10
Rio de Janeiro, 2026.



MINISTÉRIO DA
SAÚDE

Governo
Federal