

CALENDÁRIO DE INTEGRIDADE

Um guia prático para TODOS.



CONTÉM 12 TEMÁTICAS DE IMPORTÂNCIA A NOSSA CULTURA DE INTEGRIDADE



Nosso calendário de integridade nos convida a conhecer, mergulhar e vivenciar os assuntos relevantes para promovermos à cultura de integridade no nosso ambiente de trabalho.

**Oi pessoal!
tudo bem?**

**Estou aqui para apresentar
o calendário de
integridade da SES.**

**Venha conferir
você também!**





Janeiro LGPD



LGPD na saúde: protegendo vidas e dados!

A Lei no 13709/2018, definida como Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) foi editada para regulamentar o tratamento dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa física ou jurídica de direito público ou privado. Tem como objetivo proteger os direitos fundamentais de liberdade, privacidade e o livre desenvolvimento da pessoa natural.

Dados pessoais

Os dados de que trata a LGPD se dividem em dados pessoais e dados pessoais sensíveis. Os primeiros são informações relacionadas à pessoa natural identificada, como nome, sobrenome, RG, CPF, entre outros, ou à pessoa identificável, tais como dados de geolocalização, endereço IP, identificação de dispositivo, etc. Por sua vez, os dados pessoais sensíveis são aqueles ligados aos aspectos mais particulares do indivíduo, como os relacionados à origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, à saúde ou à vida sexual, podendo, ainda, ser caracterizado como dado genético ou biométrico.

Tratamento de dados e consentimento

No âmbito da Administração Pública, para execução de suas políticas, inclusive na área de saúde, a coleta, o uso, o compartilhamento ou o descarte são alguns exemplos do que se define por tratamento de dados pessoais.

Qualquer que seja o tipo de tratamento, este somente poderá ser realizado em conformidade com as bases legais previstas nos arts. 7º e 11 da LGPD.

Um dos tipos de tratamento de dados pessoais é o consentimento, que pode ser definido como a manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o uso de seus dados para uma finalidade prevista.

Não obstante, a Lei prevê outras hipóteses não relacionadas ao consentimento do titular, como para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro, e a realização de estudos por órgão de pesquisa ou para a tutela da saúde.

Como se pode perceber, em algumas situações, não há necessidade do consentimento, pois outras bases legais podem ser utilizadas para o uso e compartilhamento de dados pessoais e dados pessoais sensíveis, a exemplo da tutela da saúde.



Direitos do titular dos dados pessoais

Ainda que dispensado o consentimento em algumas hipóteses, o agente de tratamento de dados pessoais deve respeitar os direitos do titular, conforme previsto na LGPD.

É direito do titular o livre acesso às informações sobre os seus dados, que deverão ser disponibilizados de maneira simples, clara, acessível e adequada ao seu entendimento.

Igualmente, o titular tem direito à correção dos dados quando estes estiverem incompletos, inexatos ou desatualizados; e ainda, ao bloqueio ou eliminação de dados desnecessários, excessivos ou quando estiverem em desconformidade com a LGPD.

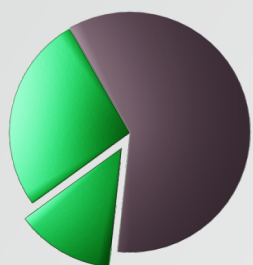
Além disso, tem direito à informação sobre a possibilidade de não fornecer o consentimento e, ainda, após fornecido, poder revogar sua autorização de uso.

Responsabilidade

A inobservância dos requisitos disciplinados em lei pode acarretar responsabilização do servidor, contratado ou colaborador, por atuarem em nome do agente de tratamento de dados pessoais.

Por isso, é necessário que, ao tratar dados pessoais, o agente adote medidas eficazes para o cumprimento das normas de proteção dessas informações, pois diante de eventual incidente, havendo algum dano, seja moral ou patrimonial,

individual ou coletivo, será obrigado a repará-lo, ainda que em ação regressiva perante à Administração Pública.



Fevereiro Gestão de Riscos



Gestão de Riscos: o que é e qual o seu papel?



A Gestão de Riscos é uma ferramenta preventiva que visa identificar e avaliar procedimentos/práticas que possam ser prejudiciais aos interesses da instituição, desenvolvendo medidas de tratamento que buscam mitigar ou eliminar eventuais riscos. Ela apoia as organizações no cumprimento de metas e objetivos, com foco na proteção contra ameaças e na identificação de oportunidades para alcançar objetivos estratégicos, sendo essencial para uma governança corporativa eficaz.

Qual a importância da Gestão de Riscos na instituição?

A gestão de riscos, a nível institucional, proporciona à administração segurança para orientar a organização na consecução de seus objetivos por meio do gerenciamento de riscos.



Na Secretaria Estadual de Saúde (SES/PE), a Política de Gestão de Riscos foi estabelecida pela Portaria SES no 310, de 22 de junho de 2023. Essa política determina a implementação gradual da gestão de riscos em todas as áreas da SES/PE, priorizando processos institucionais com base em critérios como materialidade, relevância estratégica, imagem institucional e maturidade do processo.

Como implementar a Gestão de Riscos numa instituição?

A implementação eficaz da gestão de riscos em uma organização envolve um processo estruturado de identificação, avaliação, monitoramento e mitigação de riscos necessários para o atingimento dos objetivos. Isso requer planejamento, definição de papéis, avaliação e respostas aos riscos, e monitoramento contínuo. É importante destacar que a gestão de riscos é um processo contínuo e dinâmico que requer a participação de todos os níveis da organização.



Você conhece alguma técnica ou fonte de identificação da gestão de riscos?

De acordo com a ISO 31010:2019, alguma das técnicas aplicáveis na gestão de riscos são:



ENTREVISTAS



QUESTIONÁRIOS



BRAINSTORMING

(Tempestade de ideias)



ANÁLISE “BOW TIE”

(ferramenta para o treinamento, comunicação e planejamento de resposta à riscos que se assemelha a uma gravata borboleta).



CHECKLISTS

Quanto às principais fontes, podemos elencar: _____



FLUXOS DE PROCESSOS ORGANIZACIONAIS



RESULTADOS DA ETAPA DA DEFINIÇÃO DO CONTEXTO
(análise Swot)



EXPERIÊNCIAS DAS EQUIPES TÉCNICAS



RELATÓRIOS DE AUDITORIA



MANIFESTAÇÕES DA OUVIDORIA

Benefícios de se implantar a Gestão de Riscos _____

Entre os benefícios de se implantar a gestão de riscos nos processos da instituição, podemos citar:

- ✓ **Identificação antecipada de riscos;**
- ✓ **Melhoria da governança corporativa;**
- ✓ **Decisões subsidiadas com maior nível de informações;**
- ✓ **Melhoria da eficiência;**
- ✓ **Melhoria da conformidade regulatória;**
- ✓ **Fortalecimento da imagem institucional.**



Março Capacitação

Afinal o que é Capacitação?



A capacitação é um processo fundamental no desenvolvimento de indivíduos e organizações. Ao adquirir conhecimentos, habilidades e competências específicas, melhoramos nosso desempenho profissional, e estamos preparados para atingir os objetivos da Instituição que representamos.

Porque devemos nos capacitar?

Melhorar as habilidades: A capacitação ajuda a aprimorar nossas habilidades existentes e adquirir novas. Isso é crucial para nos manter aptos no mercado de trabalho em constante evolução

Avançar na carreira: A aquisição de novas habilidades e conhecimentos pode abrir portas para promoções e oportunidades de carreira. Quanto mais nos qualificamos, maior será a probabilidade de conseguirmos empregos mais vantajosos.

Acompanhar as mudanças tecnológicas: Em um mundo cada vez mais tecnológico, é importante acompanhar as mudanças e aprender a usar novas ferramentas e tecnologias. Isso é essencial para muitos campos profissionais.

Aumentar a produtividade: A capacitação pode nos tornar mais eficientes em suas tarefas diárias, o que pode aumentar nossa produtividade no trabalho e na vida pessoal.

Desenvolver habilidades de resolução de problemas: através da capacitação, podemos aprender a abordar desafios e problemas de maneira mais eficaz, o que pode ser valioso em todas as áreas de atuação.

Networking: Participar de cursos de capacitação frequentemente nos permite conhecer pessoas que tenham interesses e objetivos semelhantes. Isso pode ampliar nossa rede profissional e criar oportunidades de colaboração futura.

Você conhece as possíveis plataformas para capacitação?



EGAPE:

Escola de Governo com a finalidade de qualificar os servidores públicos civis e militares e empregados públicos de órgãos e entidades do Estado.



TELESSAÚDE:

Plataforma de Educação Permanente em Saúde da SES, para todos interessados.





ESPPE

Instituição de Ensino em saúde do Estado que visa promover a formação e qualificação dos profissionais e servidores públicos pernambucanos do Sistema Único de Saúde (SUS).



ENAP:

Escola de Governo do Poder Executivo Federal Brasileiro, que oferece formação e aperfeiçoamento sobre Administração Pública para todas as pessoas, vinculadas ou não à administração pública

Capacitação como processo permanente ensino - aprendizagem

A capacitação como um processo permanente de ensino-aprendizagem é uma abordagem que reforça a importância contínua do desenvolvimento de habilidades, competências e conhecimentos na vida de um indivíduo. Sendo fundamental para o sucesso pessoal e organizacional em um mundo em constante evolução.





Abril Governança



Governança no Serviço Público



O Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, trata a governança pública como um “conjunto de mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade”.

Mecanismos necessários para boa governança

A liderança, a estratégia e o controle são mecanismos interconectados que desempenham papéis complementares na promoção da boa governança pública. Eles contribuem para a eficiência, a transparência, a responsabilidade e o cumprimento dos objetivos do governo em benefício da sociedade.





Funções Básicas da Governança Pública

Avaliação (ou Estabelecimento de Objetivos):

envolve a definição clara de metas e objetivos. Isso implica em estabelecer uma visão e uma missão para a organização, identificar metas específicas, estratégias, planos e possíveis riscos para alcançar esses objetivos.

Direcionamento (ou Formulação de Políticas e Estratégias):

relacionada à criação de políticas e estratégias que irão guiar as ações da organização na direção dos objetivos estabelecidos, assim como a definição de valores, princípios e normas éticas que orientarão o comportamento da organização e de seus membros. Isso envolve a tomada de decisões sobre como a organização deve alocar recursos, definir prioridades e estruturar suas operações.

Monitoramento (ou Controle):

é o monitoramento constante das ações e atividades da organização para garantir que elas estejam alinhadas com os objetivos e estratégias estabelecidos. O controle também inclui a prestação de contas, a transparência e a comunicação eficaz com partes interessadas internas e externas. Isso ajuda a manter a integridade e a confiança na organização.

Princípios de Governança para o Setor Público segundo o Tribunal de Contas da União (TCU)

Capacidade de Resposta: Uso eficiente, eficaz e efetivo dos recursos públicos para alcançar objetivos e atender as partes interessadas;

Integridade: Alinhar-se à valores, princípios e normas éticas comuns, priorizando o interesse público sobre interesses privados;

Transparência: Promover o acesso à informação e manter a sociedade bem informada a respeito de operações, estruturas, processos de tomada de decisão, resultados e desempenho do setor público.

Equidade e Participação: Ações governamentais para atender a todos de forma justa, considerando direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas.

Accountability (Prestação de Contas e Responsabilidade): Responsabilização dos gestores e agentes públicos por suas ações e responsabilidades institucionais.

Confiabilidade: Capacidade de instituições para minimizar incertezas nos contextos econômico, social e político, gerando confiança entre os cidadãos.

Melhoria Regulatória: garantir que as políticas e regulamentações governamentais sejam eficazes, eficientes, transparentes e promovam o equilíbrio entre a proteção do interesse público e o crescimento econômico.

Aplicação e resultados da adoção de uma Política de Governança

É importante ressaltar que a governança não é uma função isolada, mas sim um processo contínuo e integrado que permeia toda a organização. Ela envolve a participação de líderes, membros da diretoria, gestores e demais partes interessadas para garantir que a organização opere de maneira eficiente, ética e em conformidade com suas metas e responsabilidades.

Aprimorar o resultado organizacional e guiar as ações dos gestores e agentes públicos na direção de comportamentos transparentes, responsáveis e íntegros, fortalecer a participação cidadã, a prestação de serviços públicos de qualidade e o desenvolvimento econômico e social, garantem a credibilidade e legitimidade do próprio governo.



Maio Ética



Sobre a Ética...

Ética é uma palavra tão abrangente que utilizamos em conversas cotidianas, porém, poucos de nós conseguimos oferecer uma definição precisa dela.

Sabe-se que a ética vem da palavra grega *ethos* que significa "conduta", "modo de ser". Reflete sobre o comportamento humano, os valores, os princípios e as normas que orientam e guiam as ações das pessoas em sociedade.

Os desafios para a compreensão da Ética.

A ética não deve ser pensada como um conceito estático, mas sim dinâmico, e o que é considerado ético, pode variar de uma cultura para outra, e até mesmo, entre diferentes grupos dentro de uma mesma sociedade. Isso torna a definição e a aplicação da ética um desafio, pois o que é moralmente aceitável para uma pessoa pode não ser para outra.

Situações complexas, dilemas morais e decisões difíceis podem surgir a cada momento, e é preciso refletir sobre como agir de maneira ética em cada uma delas.

Outro desafio é a influência de fatores pessoais, como valores, crenças e interesses individuais, que podem afetar a forma como interpretamos e aplicamos a ética em nossa vida. Às vezes, esses fatores podem levar a conflitos éticos, onde o que é considerado certo em termos pessoais pode entrar em conflito com o que é considerado certo em termos sociais ou profissionais.

Então, como devemos vivenciar a ética no nosso cotidiano?

Compreender e vivenciar a ética no nosso cotidiano é um desafio que envolve considerar diferentes perspectivas culturais, contextos específicos e fatores pessoais. Requer reflexão constante, sensibilidade moral e a disposição de fazer escolhas que busquem o bem comum e o respeito pelos valores fundamentais, mesmo diante das complexidades e dilemas que a vida nos apresenta.

A ética precisa ser considerada a partir da relação que estabelecemos com os outros e o mundo que nos cerca. Ela encontra-se nas escolhas e ações que tomamos ao interagirmos com outros seres humanos, a natureza e o ambiente que vivemos. Nos orienta nas nossas decisões, influencia nossos comportamentos, sendo fundamental para nossa existência.

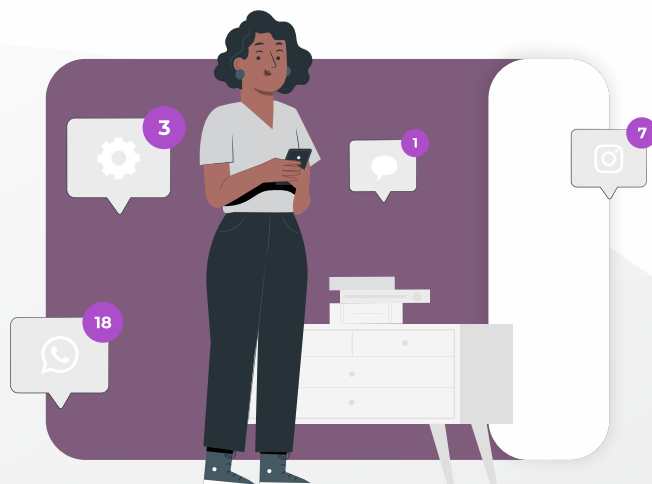
"A ética é saber a diferença entre o que você tem direito de fazer e o que é direito fazer." - Potter Stewart



Junho Comunicação



Como podemos definir Comunicação?



Podemos definir a comunicação como sendo um processo de troca de informações, ideias, sentimentos e mensagens entre indivíduos ou grupos, usando diversos meios e canais. Ela desempenha um papel fundamental na interação humana e é essencial para transmitir conhecimento, expressar emoções, tomar decisões e colaborar com o meio em que se está inserido.



Papel da Comunicação na Instituição

Se aplicada de maneira adequada, torna-se essencial para o bom funcionamento de uma organização, podendo melhorar a produtividade dos colaboradores, envolvendo o planejamento e a criação dos objetivos para alcançar o êxito desejado.

Um dos seus objetivos visa manter todos os colaboradores informados sobre o que está acontecendo na instituição; sua missão, visão e valores, planos estratégicos, ações e procedimentos operacionais, além de levar à sociedade de forma clara e objetiva os serviços ofertados. São funções básicas da comunicação: controle, motivação, expressão e informação passada.

Esta política de comunicação é fundamental para promover a colaboração e a coordenação entre diferentes departamentos, unidades ou equipes que podem estar envolvidos em projetos, iniciativas ou operações relacionadas a um objetivo comum.

Qual o impacto da ausência de uma política de comunicação na instituição?

A falta de uma política de comunicação em uma instituição pode trazer várias consequências negativas, impactando tanto a eficácia interna quanto a imagem e a reputação da organização. Dentre as consequências que podem afetar a instituição podemos destacar a desinformação e ruído comunicacional, falta de alinhamento, baixo envolvimento dos funcionários, decisões tomadas com base em informações inadequadas, falta de transparência, entre outras.

Quais os benefícios a instituição pode ter ao fortalecer a sua comunicação?

Uma política de comunicação bem estruturada e eficaz pode trazer diversos benefícios à instituição. Estas, por sua vez, vão além de apenas transmitir informações; eles impactam diretamente a eficiência, a imagem e o sucesso da organização. Alguns dos principais benefícios incluem:



Comunicação interna eficaz

Comunicação externa eficiente

Tomada de decisão informada

Maior visibilidade e engajamento

Integração entre as equipes

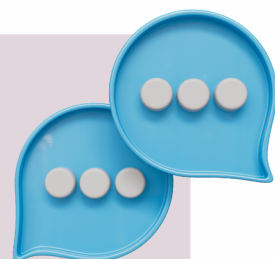
Acompanhamento de tendências e mudanças

Transparência nas informações

São exemplos de meios de comunicação mais utilizados nas instituições:

COMUNICAÇÃO **ORAL**:

- ☐ • Palestra
- ☐ • Reunião
- ☐ • Rádio



COMUNICAÇÃO **ESCRITA**:

- ☐ • Mídias Sociais
- ☐ • Blogs
- ☐ • Fóruns e Comunidades Online



COMUNICAÇÃO **VISUAL**:

- ☐ • Televisão
- ☐ • Cinema
- ☐ • Publicidade



COMUNICAÇÃO **DIGITAL**:

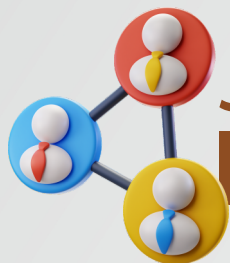
- ☐ • E-mail
- ☐ • Mensagens Instantâneas
- ☐ • Videoconferência



COMUNICAÇÃO **INTERPESSOAL**:

- ☐ • Conversas Face a Face
- ☐ • Chamadas Telefônicas





Julho Integração



Mas afinal o que é Integração?

Integração, em geral, é o termo usado para descrever a ação ou procedimento de unir ou mesclar distintos elementos, partes ou sistemas para criar uma entidade coesa e funcional.



A Integração no Ambiente de Trabalho

A integração dos funcionários consiste em assegurar que os colaboradores se tornem parte integrante da empresa. Esse procedimento é de extrema relevância, uma vez que é através dele que o trabalhador se alinha com a missão, visão, valores, objetivos estratégicos e atividades/ações da organização.



Quais os tipos existentes de Integração:



Integração de novos funcionários: A integração de novos funcionários é o processo de receber e incorporar novos membros à equipe de uma organização de forma eficaz. Isso envolve a introdução de novos funcionários à cultura, políticas, procedimentos e expectativas da empresa, bem como à equipe e ao ambiente de trabalho.



A integração de equipes: A integração de equipes é um processo fundamental em ambientes de trabalho colaborativos. Envolve a criação de sinergia entre os membros da equipe para que possam trabalhar juntos de forma eficaz, compartilhando conhecimentos, habilidades e recursos para atingir objetivos comuns.



A Integração nas atividades de uma Organização: A integração nas atividades de uma organização é um processo contínuo e dinâmico. É importante que a liderança da organização promova uma cultura de colaboração e integração e que todos os níveis da organização estejam comprometidos em trabalhar juntos para alcançar os objetivos comuns. A integração dessas atividades pode levar a uma organização mais ágil, com maior eficiência operacional e capacidade de se adaptar às mudanças do mercado.

Ciclo de Integração do colaborador

O objetivo do ciclo de integração é garantir que os novos membros se sintam acolhidos, estejam devidamente informados e aptos a desempenhar suas atribuições. Além disso, ele melhora a satisfação no ambiente de trabalho, cria um ambiente de trabalho saudável e produtivo e qualifica o serviço. É uma prática importante para qualquer organização que valorize o sucesso e o bem-estar de seus funcionários.

Pertencimento:

O pertencimento refere-se ao sentimento de fazer parte de um grupo, equipe ou organização. Quando os indivíduos se sentem parte de algo maior do que eles mesmos, estão mais motivados e envolvidos em suas atividades. O pertencimento cria um senso de identidade e comunidade, o que pode melhorar a moral e o comprometimento dos funcionários.

Engajamento:

O engajamento refere-se à dedicação, entusiasmo e comprometimento que os indivíduos colocam em suas tarefas e responsabilidades. Funcionários ou membros de uma organização engajada estão mais focados, produtivos e dispostos a contribuir para o sucesso da organização.

Colaboração:

A colaboração envolve a cooperação entre indivíduos ou grupos para atingir metas ou objetivos comuns. Isso requer a troca de ideias, informações e recursos para alcançar resultados melhores do que seriam possíveis individualmente.

Responsabilidade:

A responsabilidade é um princípio ético e social que envolve o cumprimento com ações, atividades e compromissos que uma pessoa ou entidade tem em relação a outras pessoas, grupos, organizações ou à sociedade como um todo. A responsabilidade pessoal é um componente fundamental de uma cultura organizacional saudável.





O que é **Compliance?**



Compliance é uma prática de garantir que uma organização esteja em conformidade com as leis, regulamentações e normas, assegurando que suas operações e condutas estejam alinhadas com os requisitos legais e éticos relevantes. Vem da palavra em inglês “to compliance”, que significa agir de acordo com regras e ordens.

Qual a importância do Compliance numa organização?

Compliance é essencial para as organizações, pois evita riscos legais, protege e constrói confiança com colaboradores, fornecedores e a sociedade. Além de ser uma obrigação legal, é uma estratégia inteligente para proteger a organização e sua extensão. A não conformidade pode ter sérias consequências financeiras e de imagem.



Quais os tipos de Compliance?

Compliance empresarial: Mostra que a organização segue padrões e que eles seguem a norma de controle.

Compliance trabalhista: Define direitos, deveres, normas e obrigações as quais, tanto gestores, quanto funcionários devem seguir.

Compliance tributário: Estabelece medidas e normas relacionadas com a prevenção de riscos às violações de leis tributárias.

Compliance fiscal: Garante disciplina fiscal à uma organização, observando o cumprimento de toda a regulamentação, diretrizes e políticas estabelecidas pela lei.

Presença do *compliance* nas legislações:

As organizações públicas estão sujeitas a uma série de regulamentações e leis relacionadas ao *compliance* para garantir a transparência, responsabilidade e conformidade com as normas éticas e legais, as quais dentre elas podemos destacar:



Lei de Acesso à Informação (Lei no 12.527/2011), onde podemos observar o compliance sob a óptica da garantia de que as solicitações de informações sejam tratadas de forma adequada e que a divulgação seja feita em conformidade com a lei;



Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar no 101/2000), que tem como norte evitar o desequilíbrio fiscal;



Lei Anticorrupção (Lei no 12.846/2013), que responsabiliza empresas e servidores públicos por atos de corrupção e estabelece a obrigatoriedade de implementação de programas de compliance para prevenir e detectar atos de corrupção no ambiente público;



Lei de Conflito de Interesses (Lei no 12.813/2013), que dispõe sobre a divulgação de interesses e a prevenção de conflitos.

Em Pernambuco, esta matéria é representada pela:

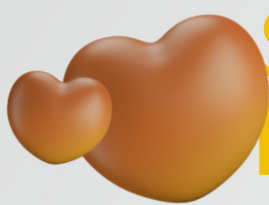


Lei Estadual no 16.309/2018, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, no âmbito do Poder Executivo Estadual.

Cultura de Compliance:

Uma cultura de compliance é vital para o sucesso de longo prazo de uma organização, envolvendo compromisso, comunicação eficaz e incentivo. Essa cultura fortalece a reputação, reduz riscos legais e melhora a eficiência, garantindo a sustentabilidade da organização.





Setembro Respeito às Pessoas

A Importância do Respeito nas Relações Humanas e na Sociedade.



Respeitar as pessoas é uma atitude fundamental para promover relacionamentos saudáveis, uma sociedade mais justa, e inclusiva para todos.

Conduas para o respeito às pessoas:

Existe diversas maneiras de demonstrar respeito, para que haja um convívio harmonioso tanto na sociedade quanto no ambiente de trabalho, sendo algumas delas:

- Ouvir atentamente o outro;
- Reconhecer e celebrar comportamentos positivos;
- Ser gentil;
- Ser sensível às diferenças;
- Praticar a empatia;
- Respeitar o espaço dos outros;
- Estar em conformidade com as políticas da empresa,;
- Buscar resoluções construtivas para os conflitos.

Ademais, será a prática dessas demonstrações de respeito que irá fortalecer a autoestima e a autoconfiança das pessoas dia após dia..

Tratando as Diferenças com Justiça na Sociedade.

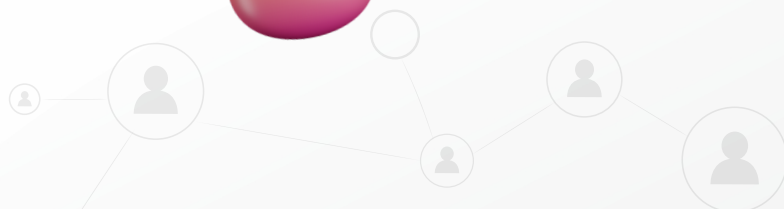
Tratar com igualdade os diferentes é um princípio fundamental de respeito e justiça em uma sociedade. Isso significa que todas as pessoas, independentemente de suas diferenças individuais, devem receber tratamento com igualdade de oportunidades, respeitando as diferenças de cada um de nós.

Papel do Respeito dentro das relações na sociedade.

O respeito não apenas melhora as relações interpessoais, mas também desempenha um papel fundamental na construção de sociedades mais justas, no desenvolvimento pessoal e no sucesso organizacional. É um valor que merece ser cultivado e promovido em todos os aspectos de nossas vidas.



Outubro Responsabilidade



Entendendo a Responsabilidade



A noção de responsabilidade é um pilar essencial da vida, tanto no contexto profissional quanto na sociedade em geral. Refere-se a um compromisso contínuo de agir de forma ética, cuidadosa e consciente, visando atingir objetivos e contribuir para o bem comum. Basicamente, envolve agir corretamente, mesmo na ausência de qualquer observador.

Responsabilidade no Ambiente de Trabalho

Em um ambiente de trabalho saudável, é crucial agir com integridade, cumprir as leis e disposições, tratar todos com respeito, garantir o uso eficiente de recursos, manter a transparência nas operações, fomentar práticas sustentáveis, servir o público com excelência, buscar a melhoria contínua, gerenciando recursos com responsabilidade financeira, garantindo a segurança dos dados e promovendo a igualdade de oportunidades.

Responsabilização/ Accountability

A responsabilização corporativa, muitas vezes referida como accountability em inglês, é um princípio fundamental que diz respeito à maneira como as empresas e organizações são responsáveis por suas ações, decisões e impacto na sociedade, na economia e no meio ambiente.

Impulsionada por regulamentações e normas governamentais, pressão da sociedade civil por práticas corporativas éticas e responsáveis. As organizações que adotam a responsabilidade como prática, podem colher benefícios, como a reputação positiva, confiabilidade das partes interessadas e a atratividade para investidores conscientes.



A corresponsabilidade como prática esperada

A corresponsabilidade institucional envolve o reconhecimento de que várias partes têm um papel a desempenhar na resolução de questões complexas ou no alcance de objetivos comuns, requerendo comprometimento e esforço contínuo de todos envolvidos. É um processo que visa otimizar recursos, compartilhar conhecimentos e alcançar objetivos de forma mais eficaz e eficiente.



#Dica importante:

Lembre-se de que a responsabilidade é uma jornada contínua e abrangente. Esteja sempre em busca de maneiras de melhorar para si mesmo, contribuir para a melhoria do ambiente de trabalho e da sociedade como um todo, e ser um agente de mudança positiva. A responsabilidade é uma forma poderosa de fazer a diferença no mundo.



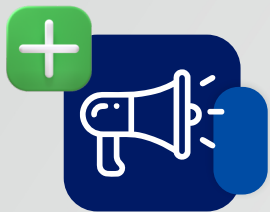


Transparência no serviço público

A transparência no serviço público é um pilar essencial da democracia e da boa governança. Ela não é apenas um princípio vago, mas sim a pedra angular que sustenta a relação entre o Estado e seus cidadãos. A transparência transcende a mera divulgação de informações; ela abrange a qualidade de ser aberto, claro e acessível em todas as interações governamentais. No contexto do serviço público, a transparência implica que as ações, decisões e informações governamentais são disponibilizadas de forma acessível ao público, cumprindo o preceito estipulado na Lei de Acesso à Informação (Lei no 12.527/2011), que estabelece que “a transparência é um dever do Estado e um direito do cidadão.”

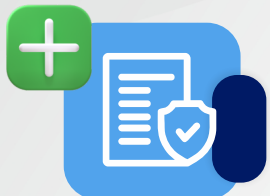
Importância da transparência no serviço público

A importância da transparência no serviço público transcende as palavras escritas na legislação. Ela está profundamente ligada à promoção da prestação de contas, à prevenção da corrupção e ao fortalecimento da confiança dos cidadãos no governo. A transparência não é apenas um ato administrativo, mas sim um alicerce para uma sociedade justa e igualitária.



Transparência Ativa:

é o processo pelo qual as instituições públicas disponibilizam proativamente informações e dados relevantes ao público, sem que haja a necessidade de uma solicitação específica. Isso abrange a publicação de relatórios, orçamentos, leis e outras informações relevantes de forma acessível, como estabelecido no Artigo 8º da Lei de Acesso à Informação. A transparência ativa é a materialização do compromisso do governo em manter o cidadão informado e capacitado.



Transparência Passiva:

refere-se à resposta do governo às obrigações específicas de informações por parte dos cidadãos. É o ato de disponibilizar informações em resposta a pedidos formais de acesso à informação, muitas vezes regulamentados por leis de acesso à informação. Essa dimensão da transparência é um testemunho do compromisso do governo em garantir que o direito do cidadão de acessar informações seja plenamente respeitado.



Participação Cidadã:

Envolve a participação ativa dos cidadãos no processo de tomada de decisões governamentais. A transparência é crucial para viabilizar a participação cidadã informada, possibilitando a compreensão das ações do governo e contribuição com suas perspectivas e opiniões. Ela é essencial para assegurar que o governo seja responsivo e representativo, além de fomentar a justiça social, a igualdade e a estabilidade em uma sociedade democrática.



Dezembro Integridade

Você conhece o **conceito** de Integridade?



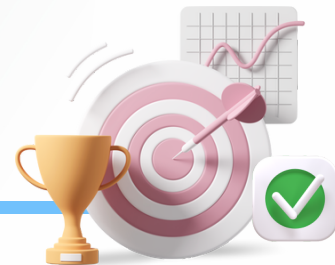
A palavra com origem no latim significa totalidade, trazendo ideia de completude, sendo portanto considerada como qualidade de ser completo, inabalável, íntegro (inteiro) em suas ações, princípios e conduta. É a qualidade de agir de acordo com um conjunto de valores morais e éticos, mantendo a coerência entre o que se diz e o que se faz.

Integridade responsabilidade de todos nós

A integridade não é uma responsabilidade que pode ser negligenciada ou transferida para os outros. Ela é um compromisso pessoal e coletivo que beneficia não apenas a pessoa que age com integridade, mas também a sociedade como um todo. Cada um de nós desempenha um papel fundamental na promoção da integridade em nossas vidas e nas comunidades em que vivemos.

Não podemos nos perceber como íntegros pela metade, a partir do comportamento dos outros, nem tão pouco pelo ambiente ou situação que nos encontramos. Ou somos íntegros ou não somos íntegros, não existe meio termo, existe processo em construção, possíveis erros cometidos que precisam ser revistos e não repetidos.

Como trabalhar a integridade dentro dos órgãos públicos?



Falar sobre integridade é debater sobre temas que tratam a conduta ética dos colaboradores, e buscam garantir a eficácia, a transparência e a confiança no governo e nos serviços ofertados à população.

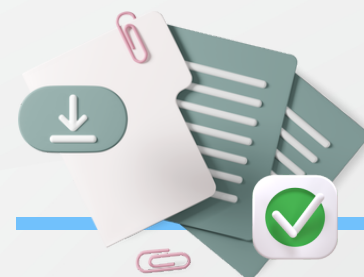
Promover a integridade nos órgãos públicos é um processo contínuo e exige o comprometimento de todos os níveis de liderança e funcionários. É importante criar uma cultura sustentável, que permeie todas as atividades governamentais e colabore com tomadas de decisões mais íntegras.

Qual a importância de fomentar a cultura de integridade dentro dos órgãos públicos?



Além da sua implementação proteger a administração pública contra os possíveis riscos à Integridade, e garantir que seja feita de forma adequada as devidas prestações de serviços fornecidas à sociedade, promover sua cultura dentro do serviço público vem se tornando um dos requisitos essenciais para o aumento da confiança da sociedade no Estado e em suas respectivas instituições.

O que a gestão da integridade pode trazer ao serviço público?



A aplicação da gestão de integridade, a partir de critérios técnicos fundamentados em leis, e não com base em seus próprios interesses, poderá proporcionar aos agentes públicos a oportunidade de obterem tomadas de decisões mais conscientes e consistentes, o que, por fim, irá ampliar a qualidade na prestação e oferta dos serviços públicos.

EXPEDIENTE

Governadora do Estado de Pernambuco

Raquel Teixeira Lyra Lucena

Vice-governadora do Estado de Pernambuco

Priscila Krause Branco

Secretária Estadual de Saúde

Zilda do Rego Cavalcanti

Diretora Geral de Controle Interno

Thayse Kelly Galvão das Neves

Gerente de Controle Interno

Fauster Barbosa Ferreira

Ouvidora Central da Secretaria Estadual de Saúde

Sileide Luiz de Oliveira

Gestora de Transparência, Integridade e Gestão de Riscos

Vanessa Bezerra Duarte da Silva

Gestora de Orientação e Normatização

Josilene Henriques da Silva

Gestor de Regularidade, prestação de Contas e Atendimento aos Órgãos de Controle

Josué Kemerson Cândido Alencar

Gestor de Correição

Daniel Cezar Carneiro Pule

Coordenadora de Transparência

Natália da Silva Campelo Santos

Coordenador de Integridade e Gestão de Riscos

Luiz Carlos de Souza Xavier

Coordenadora de Proteção de Dados

Ana Carolina Cavalcanti

Equipe Técnica

Wesley José da Silva Lianda

Ana Vitória Oliveira Borba

Design e Diagramação

Nathália Guerreiro