



REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL  
MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL  
SUBCOMITÊ DE INTEGRIDADE

# Plano de Integridade do Ministério do Desenvolvimento Social



Brasília, Novembro de 2018



**REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL  
MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL**

**ALBERTO BELTRAME**

Ministro de Estado do Desenvolvimento Social

**TATIANA ALVARENGA**

Secretaria Executiva

**JOSÉ HENRIQUE MEDEIROS PIRES**

Chefe de Gabinete do Ministro

**SUBCOMITÊ DE INTEGRIDADE**

**WESLEY ALEXANDRE TAVARES**

Chefe da Assessoria Especial de Controle Interno

**MARCO ANTÔNIO RODRIGUES DE CARVALHO**

Presidente da Comissão de Ética

**MIGUEL FERREIRA PERES**

Corregedor Seccional do MDS

**EDUARDO FLORES VIEIRA**

Ouvidor Social e Previdenciário

**COLABORAÇÃO**

Daniel Martins de Carvalho

Eliane de Godoi Menezes

Marcos de Souza e Silva

Maria Teresa de Almeida Mota Soares

Roseli Faria

## SUMÁRIO

1. INFORMAÇÕES SOBRE A INSTITUIÇÃO	4
1.1. Principais competências e serviços prestados.....	4
1.2. Estrutura regimental.....	9
1.3. Setor de atuação e principais parcerias.....	12
1.4. Missão, visão, valores institucionais e diretrizes do Planejamento Estratégico .....	18
1.5. Principais instrumentos legais internos relativos à área de integridade.....	18
1.6. Estruturas de gestão da integridade.....	25
2. UNIDADE DE GESTÃO DA INTEGRIDADE.....	26
3. RISCOS E MEDIDAS DE TRATAMENTO.....	29
4. MONITORAMENTO E ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA.....	39
5. ANEXOS.....	40

## APRESENTAÇÃO

O Plano de Integridade do Ministério do Desenvolvimento Social (MDS) representa um passo significativo na consolidação dos princípios de governança (Decreto nº 9.203/2017) no âmbito da instituição. O termo integridade deve ser entendido aqui, em sentido amplo, englobando tanto a dimensão da conduta ética individual e da moralidade administrativa, quanto o compromisso da alta gestão e de todos os colaboradores com a missão institucional e a consecução dos objetivos e políticas sob responsabilidade deste Ministério, com base na honestidade e objetividade, elevando os padrões de decência e probidade na gestão dos recursos públicos e das atividades da organização, com reflexo tanto nos processos de tomada de decisão, quanto na qualidade de seus relatórios financeiros e de desempenho, conforme estabelece a Instrução Normativa Conjunta MP/CGU nº 01/2016, Art. nº 21, Inciso II.

O presente documento, elaborado com base no *“Guia Prático para Implementação de Programas de Integridade na Administração Pública”* do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União, tem por objetivo sistematizar ações já desenvolvidas ou em desenvolvimento no que tange à gestão de riscos, controles internos, ética, transparência, responsabilização, entre outras, que coordenadas e articuladas, favorecem o fortalecimento do ambiente de integridade.

As ações apresentadas no decorrer deste Plano englobam, inicialmente, aquelas definidas para o exercício de 2019, que serão revisadas anualmente em um ciclo<sup>1</sup> de planejamento, implementação e aprimoramento contínuos para efetivação do Programa de Integridade do MDS.

Tais ações pressupõem o trato das mais diversas questões organizacionais, quais sejam, alteração da cultura, avaliação de processos e atividades, (re) definição de objetivos estratégicos e táticos adequados à missão institucional, estruturação de programas de auditoria e corregedoria, avaliação da efetividade dos controles internos, avaliação de maturidade da instituição, mapeamento e gestão dos riscos de integridade, entre outros.

A gestão da integridade permite a prevenção de possíveis desvios na entrega dos resultados organizacionais e visa assegurar a lisura dos comportamentos de todos aqueles que, direta e indiretamente, se relacionam com a instituição, por isso, as ações aqui apresentadas são direcionadas a todos os servidores em

---

<sup>1</sup> Mais detalhes sobre o Ciclo de Implementação do Plano de Integridade do MDS no item 1.5.

exercício neste Ministério, sendo que, em um segundo momento, também serão direcionadas a suas unidades vinculadas, a fornecedores e outras organizações públicas ou privadas que se relacionam com o MDS.

Estruturado em seis eixos temáticos<sup>2</sup>, o presente Plano, além de resgatar alguns conceitos, reúne um conjunto de ações estruturadas para o incremento da integridade, fomentando novas práticas para a consolidação do compromisso institucional com a ética, transparência, moralidade, gestão adequada dos recursos públicos e prevenção e combate à corrupção.

Este Plano reflete o comprometimento do MDS na busca de mecanismos de gestão que atendam o compromisso inalienável, imprescindível e primordial de atender o interesse público.

---

<sup>2</sup> Correspondente às Funções de integridade apresentadas no art.º 6 da Portaria CGU nº. 1.089, de 25/04/2018.

## 1. INFORMAÇÕES SOBRE A INSTITUIÇÃO

### 1.1. Principais competências e serviços prestados

O Ministério do Desenvolvimento Social é responsável por uma gama de serviços de proteção social de que tratam os artigos 203 e 204 da Constituição Federal. Apesar de ser objeto de ações da Legião Brasileira de Assistência – LBA desde 1942, o tema Assistência Social começou a ganhar maior relevância com a promulgação da Constituição Federal de 1988, da Lei nº. 8.742/93 – Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, sendo de fato fortalecida e considerada como política pública a partir de 2004, com a criação do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome.

Em 2016, com a publicação da Lei nº 13.341, de 29 de setembro de 2016, o órgão teve seu nome alterado para Ministério do Desenvolvimento Social e Agrário (MDSA), momento em que incorpora o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) a sua estrutura, como entidade vinculada. Posteriormente, em 2017, passou a ser denominado Ministério do Desenvolvimento Social (MDS)<sup>3</sup>.

O MDS tem como área de competência<sup>4</sup> a execução das políticas nacionais de Desenvolvimento Social, Segurança Alimentar e Nutricional, Assistência Social e Renda de Cidadania. Além disso, é responsável pela gestão do Fundo Nacional de Assistência Social (FNAS), que, juntamente com os respectivos Fundos de Assistência Social dos estados, municípios e DF, disponibiliza recursos para o financiamento de benefícios, serviços, programas e projetos estabelecidos na LOAS. Cabe também ao MDS, a aprovação dos orçamentos gerais do Serviço Social da Indústria - SESI, do Serviço Social do Comércio - SESC e do Serviço Social do Transporte – SEST.

Em articulação com os entes federais, estaduais, municipais, sociedade civil, empresas públicas, sociedades de economia mista, organizações não governamentais, o MDS, por intermédio de sua Entidade Vinculada, Órgãos Colegiados e, em especial, de suas Secretarias<sup>5</sup> especificadas abaixo, estabelece uma vasta rede de trabalho para execução das políticas públicas de sua competência e promoção da melhoria da qualidade de vida da população brasileira.

<sup>3</sup> Com a publicação da medida provisória nº 782, de maio de 2017, convertida na Lei nº 13.502, de 1º de novembro de 2017.

<sup>4</sup> De acordo com o Decreto nº. 8949, de 29 de dezembro de 2016,

<sup>5</sup> Fonte: <http://mds.gov.br/acesso-a-informacao/institucional/estrutura-organizacional>

### **a) Secretaria Nacional de Assistência Social (SNAS):**

Dentro da missão do MDS, de gerir as políticas de desenvolvimento social, segurança alimentar e nutricional, assistência social e de renda de cidadania, cabe à SNAS<sup>6</sup> o papel de gestão da Política Nacional de Assistência Social (PNAS), organizada por meio do Sistema Único da Assistência Social (SUAS).

O SUAS é o sistema público<sup>7</sup> que organiza os serviços e benefícios de assistência social no País, segundo as diretrizes de descentralização político-administrativa, que representa a gestão compartilhada entre União, Estados, Distrito Federal e Municípios, a participação da população e a primazia da responsabilidade do Estado em sua condução.

A definição de responsabilidades dos entes federativos na organização, regulação, manutenção e expansão das ações de assistência social é um dos objetivos do SUAS, e é organizando em todo o território nacional a oferta de ações que contribuem para a redução de desigualdades e a inclusão socioeconômica de parcelas significativas da população, que se encontrem em situação de vulnerabilidade e riscos sociais, que a SNAS materializa a PNAS.

Suas intervenções estão diretamente relacionadas ao programa temático 2037 - Consolidação do Sistema Único de Assistência Social (SUAS). Para implementar os serviços e programas, a SNAS desempenha o papel de coordenação federativa do SUAS, que conta atualmente com a adesão de todos os estados, o DF e praticamente a totalidade dos municípios do País. As unidades de prestação de serviços socioassistenciais são públicas, sob gestão dos entes parceiros, ou entidades não estatais, que atuam em parceria com os entes públicos.

A magnitude e dispersão territorial do contingente populacional que enfrenta situações diversas de vulnerabilidade e risco social constituem grandes desafios que exigem do SUAS, simultaneamente, grande capilaridade, integração de suas ações e articulação a outras políticas.

A finalidade da Secretaria é consolidar a Assistência Social como definida na Constituição Federal de 1988, ou seja, um direito universal, destinado a todos os cidadãos que dela necessitarem, independentemente de contribuições à seguridade social.

### **b) Secretaria Nacional de Renda de Cidadania (SENARC):**

---

<sup>6</sup> As competências institucionais da SNAS, como órgão integrante do MDS responsável pela gestão da PNAS, estão definidas pela Lei nº 13.502/2017 e Decreto nº 8.949/2016

<sup>7</sup> O sistema é integrado pelos entes federativos, pelos respectivos conselhos de assistência social e pelas entidades e organizações de assistência social, sob a coordenação do MDS.

A SENARC, que tem por finalidade a implementação da Política Nacional de Renda de Cidadania do Governo Federal, é o órgão gestor em nível nacional do Programa Bolsa Família (PBF) e do Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (Cadastro Único).

O PBF e o Cadastro Único contam com a adesão de todos os entes federados, 26 estados, Distrito Federal e todos os 5.570 municípios brasileiros. A adesão de todos é parte do ciclo virtuoso de implementação do Programa e do Cadastro Único, em que os entes têm duplo estímulo: ter suas famílias mais vulneráveis sendo cadastradas e recebendo a transferência dos benefícios do Programa e, por outro lado, receber o cofinanciamento do Governo Federal para os recursos de gestão, por meio do Índice de Gestão Descentralizada (IGD).

O referido Programa conta com uma articulação intersetorial entre, especialmente, as áreas de saúde e educação, que fortalecem sua atuação e os impactos alcançados no desenvolvimento social da população atendida, por meio do acesso aos direitos e serviços públicos essenciais. Além disso, para a realização de Busca Ativa e garantir a inclusão no Cadastro Único das famílias mais vulneráveis, a gestão do Cadastro Único articula diversos outros órgãos parceiros, notadamente órgãos gestores de programas usuários e órgãos representantes dos Grupos Populacionais Tradicionais e Específicos (GPTE).

Entre suas principais atividades destacam-se: Monitoramento e qualificação dos dados do Cadastro Único, pagamento de benefícios às famílias do PBF, acompanhamento do cumprimento das condicionalidades do PBF e apoio à rede de gestão descentralizada.

A secretaria também articula ações intersetoriais para apoiar a promoção de acesso a serviços básicos de saúde e educação para a população mais vulnerável, além de articular com outros programas de transferência de renda federal, estaduais e municipais, estabelecendo a soma de esforços entre os entes federados e as demais ações sociais em curso.

### **c) Secretaria Nacional de Promoção do Desenvolvimento Humano (SNPDH):**

A SNPDH assiste o Ministério no sentido de formular, planejar, normatizar e coordenar a implementação de políticas, programas, ações e projetos que promovam o desenvolvimento humano. Exerce função central na promoção do desenvolvimento humano a partir de atividades de formulação de estratégias para articular, fomentar e implementar políticas e ações intersetoriais para o desenvolvimento da primeira infância, de adolescentes e jovens, e dos idosos.

Entre suas atribuições destacam-se a promoção da integração das políticas públicas voltadas para primeira infância, além da formulação de estratégias nacionais voltadas para o desenvolvimento do citado público; o fomento à implementação de ações governamentais e não governamentais voltadas para a proteção social dos adolescentes e dos jovens; e a coordenação da Política Nacional do Idoso (PNI), além da promoção de estratégias nacionais voltadas para criação de incentivos e alternativas de atenção ao idoso.

#### **d) Secretaria Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional (SESAN):**

A SESAN foi criada em 2004, a partir da incorporação das ações de segurança alimentar e nutricional executadas até então pelo Ministério Extraordinário de Segurança Alimentar e Nutricional (MESA). Desde a sua criação<sup>8</sup>, vinculada ao então Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), a Secretaria tem desempenhado importante papel nas ações de combate à fome e à miséria, desde o seu papel fundamental na estratégia “Fome Zero” e no Plano Brasil sem Miséria – BSM, à construção da agenda de segurança alimentar e nutricional como uma política de Estado.

A Secretaria executa ações e programas alinhados à Política Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional, em coerência com suas competências institucionais, contribuindo, dessa forma, para a construção da política pública voltada à promoção da segurança alimentar e nutricional. Também executa importantes programas e ações finalísticos, como o Programa de Aquisição de Alimentos (PAA), o Programa Cisternas e o Programa de Fomento às Atividades Produtivas Rurais, entre outros.

Fazem parte do público-alvo da SESAN as pessoas em situação de insegurança alimentar e nutricional, de baixa renda<sup>9</sup>, e os agricultores familiares<sup>10</sup>. A maior parte das ações da SESAN possui abrangência nacional, mas há ênfase naquelas voltadas ao público do meio rural. Isso explica o fato de, ao longo dos últimos anos, a secretaria ter fortalecido sua atuação na promoção de uma estratégia de inclusão produtiva rural, especialmente na região do Semiárido, área onde há maiores percentuais de pessoas em situação de extrema pobreza e de insegurança alimentar e nutricional.

---

<sup>8</sup> Nessa construção, merecem destaque a Lei nº 11.346/2006, intitulada Lei Orgânica de Segurança Alimentar e Nutricional (LOSAN), que institui o Sistema Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional (SISAN); o Decreto nº 7.272/2010, que institui a Política Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional (PNSAN) e define os parâmetros para a elaboração do Plano Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional (PLANSAN); e a Emenda Constitucional no 64, que inclui a alimentação entre os direitos constitucionais

<sup>9</sup> Para a maioria dos programas e ações, um dos requisitos obrigatórios para a participação é a inscrição no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal – CadÚnico.

<sup>10</sup> Nos termos da Lei nº 11.326/2006.

Por meio de suas ações, a SESAN tem contribuído para a melhoria da segurança alimentar e nutricional, a inclusão produtiva e a superação da pobreza rural, fundamentando sua atuação na promoção do direito humano à alimentação adequada.

Nesse contexto, merece menção a estreita relação que existe entre algumas das ações executadas pela SESAN e os compromissos assumidos para alcance de algumas das metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) no período 2016-2030, especialmente os referentes aos ODS 1 e ODS 2 que estabelecem, respectivamente, “Acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares” e “Acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e melhoria da nutrição e promover a agricultura sustentável”.

#### **e) Secretaria de Inclusão Social e Produtiva (SISP):**

A Secretaria foi criada<sup>11</sup> ao mesmo tempo em que foi extinta a Secretaria Extraordinária para Superação da Extrema Pobreza (SESEP), que coordenava o Plano Brasil Sem Miséria (BSM). Neste contexto, recebeu a competência legal específica de fomentar estratégias, projetos e ações de inclusão social e produtiva dirigidos ao público beneficiário dos programas sociais do Governo Federal, inscrito no Cadastro Único.

Essa atividade envolve não só a articulação, o planejamento e o acompanhamento das políticas de inclusão produtiva desenvolvidos pelas demais unidades do MDS, como também ações, programas e políticas de outros ministérios, especialmente da área social e de fomento do microcrédito.

O escopo de atuação da SISP é, portanto, de natureza intersetorial, intergovernamental, intra e interfederativa, envolvendo ações compartilhadas com o Governo Federal, a gestão pública estadual e municipal e parcerias com a sociedade civil e instâncias multissetoriais, como centros de pesquisa, instituições de ensino, agências multilaterais e organismos internacionais.

A elaboração e a implementação de ações para inclusão social e produtiva voltadas às famílias em situação de pobreza e vulnerabilidade social são acompanhadas de dados, informações, indicadores e avaliações que permitem a realização de monitoramento e disseminação do conhecimento.

#### **f) Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação (SAGI):**

Por sua natureza transversal, a SAGI atua em parceria com as demais secretarias do MDS, em diferentes etapas do ciclo de políticas públicas: identificação de demandas, formulação, implementação, monitoramento e

---

<sup>11</sup> Com a publicação do Decreto nº 8.949, em 29 de dezembro de 2016.

avaliação, contribuindo para aumentar a focalização e a efetividade dos programas sociais. A SAGI atua tanto no nível técnico – desenvolvendo cursos de capacitação e sistemas gerenciais, por exemplo – quanto no nível estratégico, por meio da produção de dados e estudos.

Em âmbito federal, a SAGI atua na identificação, mensuração e análise de informações dos programas e políticas do MDS. Para os estados, municípios, esferas acadêmicas e espaços de controle social, as atividades da SAGI visam fortalecer a transparência da gestão e o intercâmbio de informações. Produz estudos e ferramentas informacionais para subsidiar as políticas sociais do MDS e disponibiliza também, periodicamente, em seu Portal, pesquisas, microdados, ferramentas informacionais, relatórios, cursos de capacitação a distância, manuais, entre outros.

Na área de capacitação, são desenvolvidos cursos presenciais e a distância, que buscam aumentar a capacidade gerencial dos gestores sociais nas três esferas de governo. Para difusão do conhecimento produzido são elaborados diferentes tipos de publicações: volumes da série *Cadernos de Estudos – Desenvolvimento Social em Debate*; relatórios de pesquisa; publicações eletrônicas; manuais e apostilas didáticas, entre outros.

## 1.2. Estrutura regimental

Em sua hierarquia, o Ministério do Desenvolvimento Social (MDS) conta com os órgãos de assistência direta e imediata ao Ministro de Estado: o Gabinete da Ministro (GM), a Assessoria Especial de Controle Interno (AEI), a Consultoria Jurídica (CONJUR), a Secretaria Executiva (SE) e demais secretarias.

Integram também a estrutura do MDS, como entidade vinculada, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e como órgão colegiados, o Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) e o Conselho de Recursos do Seguro Social (CRSS), conforme ilustrado no organograma abaixo:

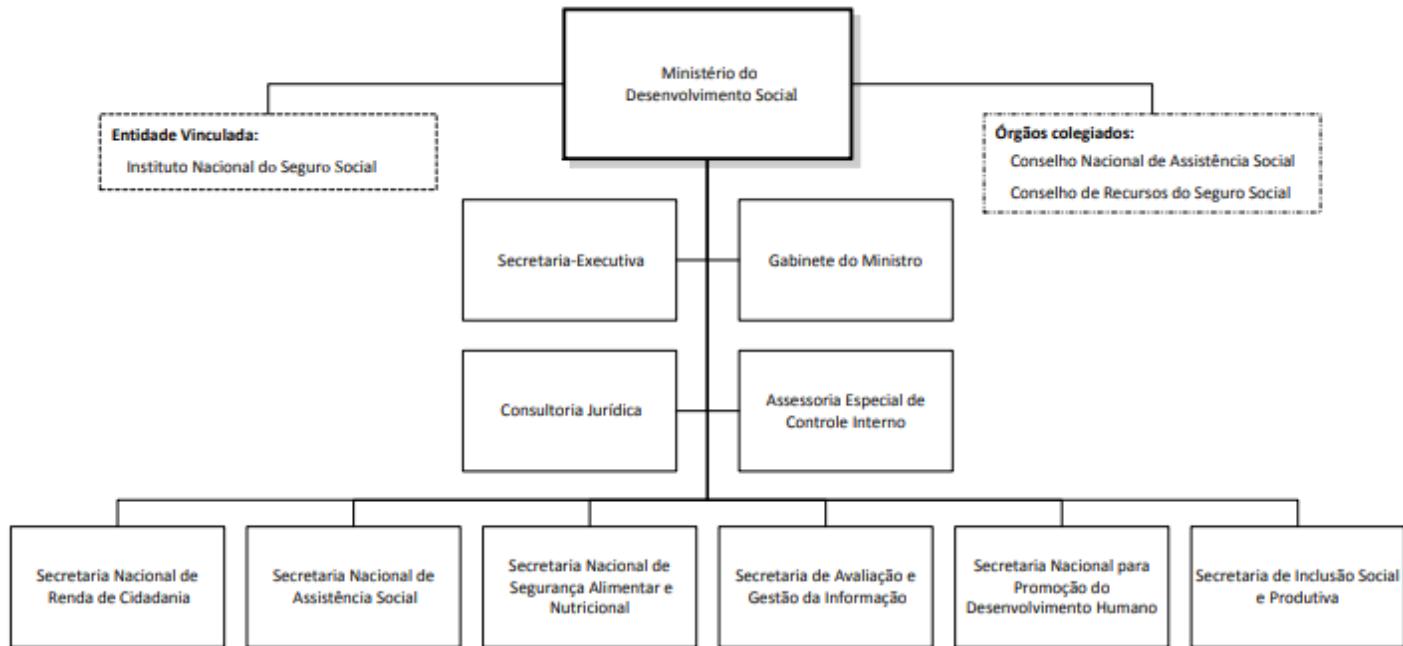


Figura 1- Organograma MDS. Fonte: <http://www.mds.gov.br>

No decreto nº 8.949/2016, encontra-se a Estrutura Regimental e do Ministério do Desenvolvimento Social e suas secretarias. A Secretaria Nacional de Renda de Cidadania (SENARC) é composta por quatro departamentos, a saber: Departamento do Cadastro Único (DECAU), Departamento de Benefícios (DEBEN), Departamento de Condicionalidades (DECON) e Departamento de Operação (DEOP).

Ao Gabinete da SENARC competem atividades de chefia de gabinete, assessoria técnica especializada ao Secretário Nacional e Secretário Adjunto, apoio técnico, logístico e administrativo aos expedientes da Secretaria, além de planejamento e implementação de ações de capacitação a Estados e municípios e planejamento e acompanhamento de projetos internacionais e de cooperação técnica.

A Secretaria Nacional de Assistência Social (SNAS) é constituída, pelo Gabinete, ao qual se vincula a Coordenação-Geral de Gestão Interna (CGGI), e também pela Diretoria-Executiva do Fundo Nacional de Assistência Social e pelos seguintes departamentos: Departamento de Gestão do Sistema Único de Assistência Social (DGSUAS), Departamento de Benefícios Assistenciais e Previdenciários (DBAP), Departamento de Proteção Social Básica (DPSB), Departamento de Proteção Social Especial (DPSE) e Departamento da Rede Socioassistencial Privada do Sistema Único de Assistência Social (DRSP).

A principal inovação criada na SNAS pelo Decreto Nº 8.949/2016 foi a ampliação das competências do Departamento de Benefícios Assistenciais, com a inclusão de atividades relativas a benefícios previdenciários. Com isso, o Departamento de Benefícios Assistenciais e Previdenciários – DBAP (Art. 20, XI) passou a também coordenar, acompanhar, avaliar e supervisionar ações do Regime Geral de Previdência Social nas áreas de benefícios. O DBAP vem se estruturando para acompanhar e supervisionar os programas e as atividades do

INSS, acompanhar as atividades do Conselho de Recursos do Seguro Social – CRSS e subsidiar o MDS nas proposições acerca do aperfeiçoamento da legislação previdenciária.

A Secretaria Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional (SESAN) conta com quatro departamentos: Departamento de Fomento à Produção e Estruturação Produtiva (DEFEP), Departamento de Apoio à Aquisição e à Comercialização da Produção Familiar (DECOM), Departamento de Estruturação e Integração de Sistemas Públicos Agroalimentares (DEISP) e Departamento de Mobilidade Social, Micro e Pequenos Negócios para a Segurança Alimentar.

A Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação (SAGI) é composta pelo Gabinete e por quatro departamentos com objetivos e atividades distintas, porém inter-relacionadas, a saber: Departamento de Avaliação (DA), Departamento de Monitoramento (DM), Departamento de Gestão da Informação (DGI) e Departamento de Formação e Disseminação (DFD).

A Secretaria Nacional de Promoção do Desenvolvimento Humano (SNPDH) é composta por três Departamentos: Departamento de Atenção à Primeira Infância, Departamento de Atenção à Juventude e à Adolescência e Departamento de Atenção ao Idoso.

A Secretaria de Inclusão Social e Produtiva (SISP) criada a partir da extinção da Secretaria Extraordinária para Superação da Extrema Pobreza (SESEP), que coordenava o Plano Brasil Sem Miséria (BSM), conta com dois departamentos em sua estrutura, o Departamento de Inclusão Produtiva e o Departamento de Gestão e Acesso a Serviços.

Também integra a estrutura do MDS o Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), instituído pela LOAS (art. 17) como órgão superior de deliberação colegiada, cujos membros são nomeados pelo Presidente da República, com mandato de 02 anos, sendo permitida uma única recondução por igual período.

O CNAS é composto por 18 membros e respectivos suplentes, cujos nomes são indicados de acordo com os seguintes critérios específicos<sup>12</sup>. As competências do CNAS estão definidas no art. 18 da LOAS. Para desempenhá-las, o colegiado conta com uma Secretaria Executiva, cuja estrutura é disciplinada em ato do Poder Executivo.

Segue abaixo o organograma que detalha a organização das Secretarias do MDS:

---

<sup>12</sup> São 09 representantes governamentais, incluindo 01 representante dos Estados e 01 dos Municípios; e 09 representantes da sociedade civil, dentre representantes dos usuários ou de organizações de usuários, das entidades e organizações de assistência social e dos trabalhadores do setor, escolhidos em foro próprio, sob fiscalização do Ministério Público Federal. É presidido por um de seus integrantes, eleito dentre seus membros, para mandato de 01 ano, sendo permitida uma única recondução por igual período

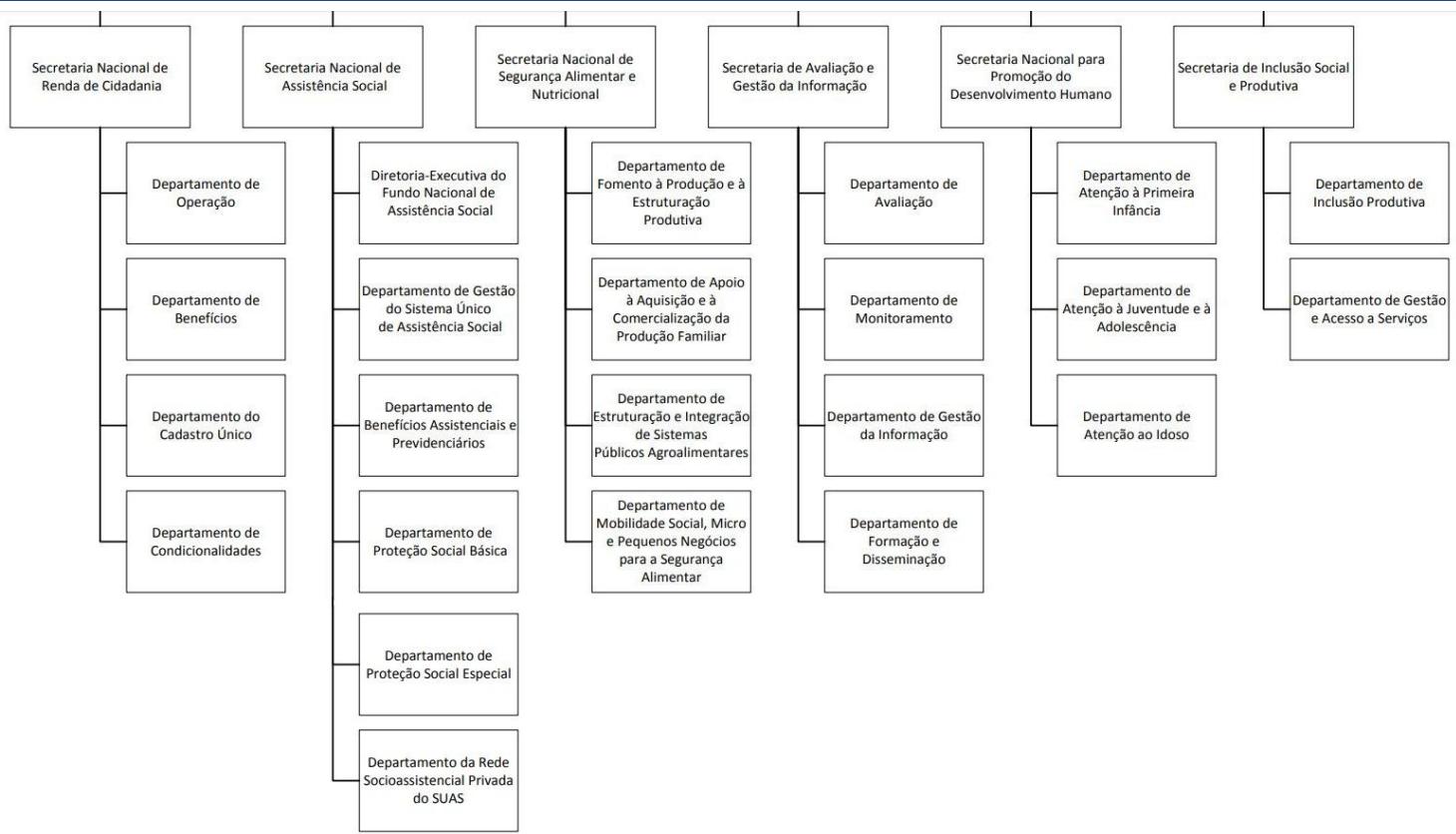


Figura 2: Organograma das Secretárias Finalísticas do MDS.

Fonte: [https://www.mds.gov.br/webarquivos/acesso\\_informacao/institucional/Organograma.pdf](https://www.mds.gov.br/webarquivos/acesso_informacao/institucional/Organograma.pdf)

### 1.3. Setor de atuação e principais parcerias

Mediante ação de suas Secretarias, o Ministério do Desenvolvimento Social (MDS) formula e coordena ações, programas e políticas de inclusão social, transferência de renda com condicionalidades, assistência social, promoção da alimentação saudável, adequada e acesso à água, dentre outras.

A Assistência Social desde o advento da Lei Orgânica da Assistência Social (lei nº. 8.742/93), e posteriormente com a implantação da Política Nacional de Assistência Social (PNAS), tem alcançado significativos avanços no aprimoramento do atendimento de contingências sociais de famílias e indivíduos com serviços e programas estruturados em dois níveis de atenção (Proteção Social Básica e Especial), considerando a complexidade das situações envolvidas, além de benefícios assistenciais:

- A Proteção Social Básica (PSB) é destinada à população em situação de vulnerabilidade social (pobreza, acesso precário ou nulo aos serviços públicos, com fragilização de vínculos afetivos, entre outras) e tem um papel proativo, visando prevenir situações de risco. O Serviço de Proteção e Atendimento Integral a Famílias (PAIF) visa fortalecer a função protetiva das famílias, prevenir a ruptura de vínculos e promover o acesso a políticas públicas, contribuindo para a melhoria de sua qualidade de vida. É o principal serviço

ofertado nos Centros de Referência da Assistência Social (CRAS)<sup>13</sup>, que também respondem pela quase totalidade do (re)cadastramento de famílias no Cadastro Único, além de milhões de atendimentos individualizados, a cada ano. O Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV) complementa o PAIF, favorecendo o convívio e estimulando o desenvolvimento da autonomia dos usuários. Para tanto, o serviço é ofertado em grupos, organizados por faixas etárias, incentivando a socialização e a convivência familiar e comunitária. O MDS cofinancia a oferta desses serviços pelos entes parceiros (municípios e DF), por meio de transferências de recursos Fundo a Fundo, complementadas por transferências voluntárias para estruturação da rede de unidades, via convênio (por meio do Banco do Brasil) e contratos de repasse (por meio da Caixa Econômica Federal).

● A Proteção Social Especial (PSE) oferta um conjunto de serviços especializados a indivíduos e famílias em situações de risco pessoal e social (violência; negligência, maus tratos e abandono; precarização dos cuidados a pessoas idosas ou com deficiência; abuso e exploração sexual; situação de rua; trabalho infantil; fragilização dos vínculos familiares; ruptura, ausência ou afastamento do convívio familiar, dentre outras), organizados em dois níveis: média e alta complexidades. Os serviços de Média Complexidade são ofertados nas unidades de referência: o Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS)<sup>14</sup>, o Centro de Referência Especializado para População em Situação de Rua (Centro Pop)<sup>15</sup> e o Centro-Dia para Pessoas Idosas, Pessoas com Deficiência, e suas Famílias<sup>16</sup>. A Alta Complexidade oferta Serviços de Acolhimento para proteção integral de indivíduos e famílias em situação de abandono, ameaça ou violação de direitos, em função de fragilidades, rompimento ou inexistência de vínculos familiares ou comunitários. Nesse sentido, utiliza-se de diversos tipos de equipamentos e modalidades de acolhimento (família acolhedora, república, residência inclusiva, casa de passagem, casa lar e abrigo institucional). O MDS cofinancia a oferta desses serviços pelos entes parceiros (municípios, DF e estados), por meio de transferências de recursos Fundo a Fundo, complementadas por transferências voluntárias para estruturação da rede de unidades, via convênio (por meio do Banco do Brasil) e contratos de repasse (por meio da Caixa Econômica Federal).

---

<sup>13</sup> Unidade pública estatal, de base territorial e gestão municipal e do Distrito Federal, responsável pela oferta de serviços de proteção social básica e pela gestão territorial da rede socioassistencial local. Ao final de 2017, existiam 8.323 CRAS, dos quais 7.456 recebiam cofinanciamento federal (Fonte: SIOP).

<sup>14</sup> Unidade pública estatal de gestão municipal, do Distrito Federal ou de gestão estadual, quando da oferta regionalizada dos serviços de média complexidade. É o *locus* de referência da oferta de trabalho social especializado no SUAS às famílias e indivíduos em situação de risco pessoal ou social, por violação de direitos. Em 2017 o MDS cofinanciou a oferta de serviços em 2.512 CREAS Municipais e Regionais (fonte: Relatório de Gestão da SNAS – 2017).

<sup>15</sup> Unidade pública estatal, de gestão municipal ou do Distrito Federal, de base territorial.

<sup>16</sup> Centro-Dia pode ser uma unidade estatal, quando de gestão direta do órgão da Assistência Social, bem como unidade pública não estatal, quando o serviço for executado pelo órgão gestor municipal em parceria com uma unidade vinculada à entidade ou organização de assistência social inscrita no Conselho de Assistência Social, do município ou do Distrito Federal.

● O Benefício de Prestação Continuada (BPC) da Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS, garante um salário mínimo mensal ao idoso acima de 65 anos ou à pessoa com deficiência (com impedimentos de longo prazo) de qualquer idade, em ambas as situações, com renda per capita familiar mensal inferior a  $\frac{1}{4}$  do salário mínimo. Os benefícios concedidos devem ser revisados a cada 2 anos, para verificação da permanência das condições que lhe deram origem. A gestão do BPC é feita pelo MDS, por meio da SNAS, que é responsável pela implementação, coordenação, regulação, financiamento, monitoramento e avaliação do benefício. A operacionalização é realizada por meio de parceria com o INSS<sup>17</sup>.

● A Promoção do Acesso ao Mundo do Trabalho (Acessuas-Trabalho), que busca a autonomia das famílias usuárias da Política de Assistência Social, por meio da integração ao mundo do trabalho. A iniciativa faz parte de um conjunto de ações de articulação de políticas públicas e de mobilização, encaminhamento e acompanhamento de pessoas em situação de vulnerabilidade e/ou risco social para acesso a oportunidades afeitas ao trabalho e ao emprego. As ações de Inclusão Produtiva compreendem a qualificação técnico-profissional; a intermediação pública de mão-de-obra; o apoio ao microempreendedor individual e à economia solidária; o acesso a direitos sociais relativas ao trabalho (formalização do trabalho); articulação com comerciantes e empresários locais para mapeamento e fomento de oportunidades, entre outros. Para a execução do programa, além dos DF, estados e municípios, o MDS conta com parceiros como o Sistema S, o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) e diversas instituições de ensino.

● O Programa de Erradicação do Trabalho Infantil, que inclui um conjunto de ações que têm o objetivo de retirar crianças e adolescentes menores de 16 anos do trabalho precoce, exceto na condição de aprendiz a partir de 14 anos. O programa, além de assegurar transferência direta de renda às famílias, oferece a inclusão das crianças e dos jovens em serviços de orientação e acompanhamento. A frequência à escola também é exigida.

No que diz respeito à Segurança Alimentar e Nutricional, por meio da Política Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional (PNSAN), o MDS tem conseguido bons resultados no que diz respeito a promoção do acesso universal à alimentação adequada e saudável, do abastecimento e estruturação de sistemas sustentáveis e descentralizados, de base agroecológica, de produção, extração, processamento e distribuição de alimentos, de educação alimentar e nutricional, de ações de segurança alimentar e nutricional voltadas para quilombolas e demais povos e comunidades tradicionais, povos indígenas e assentados da reforma agrária e de

---

<sup>17</sup> Em 2018 o BPC atendeu aproximadamente 4,5 milhões de beneficiários, sendo 2,5 milhões de pessoas com deficiência e 2,0 milhões de pessoas idosas.

promoção do acesso universal à água de qualidade e em quantidade suficiente, com prioridade para as famílias em situação de insegurança hídrica e para a produção de alimentos da agricultura familiar e da pesca e aquicultura. Abaixo constam exemplos de programas utilizados para a materialização da PNSAN.

● O Programa Nacional de Apoio à Captação de Água de Chuva e outras Tecnologias Sociais (Programa Cisternas)<sup>18</sup>, cujo objetivo é a promoção do acesso à água para o consumo humano e para a produção de alimentos por meio da implementação de tecnologias sociais simples e de baixo custo. O processo de construção e implementação das tecnologias programa é realizado em regime de cooperação que visa promover maior sustentabilidade ao equipamento instalado. A execução do Programa se dá por meio de parcerias com DF, estados e municípios, formalizadas por meio de convênios, por meio de parcerias com Organizações da Sociedade Civil (OSC) e Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP), formalizadas por meio de Termos de Colaboração e Termos de Parceria respectivamente, além do apoio de outros órgãos públicos, formalizado por meio de Termos de Execução Descentralizada. Dentre as OSCIP's que executam o programa em conjunto com o MDS, cabe ressaltar a Associação Programa Um Milhão de Cisternas (AP1MC), que gera grande quantidade de recursos por meio de Termos de Parceria. O Programa Cisternas também é utilizado por entidades que possuem objetivos semelhantes aos do MDS, como é o caso do Fundo Amazônia, gerido pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES).

● O Fomento Rural<sup>19</sup>, que com mecanismos de acompanhamento social e produtivo e a transferência direta de recursos financeiros não-reembolsáveis às famílias para investimento em projeto produtivo apoia a estruturação produtiva das famílias rurais mais pobres e o desenvolvimento de projetos produtivos a fim de que ampliem ou diversifiquem a produção de alimentos e as atividades geradoras de renda, contribuindo para a melhoria da segurança alimentar e nutricional e a superação da situação de pobreza. São parceiros do MDS na execução do programa a Secretaria Especial de Agricultura Familiar e do Desenvolvimento Agrário (Sead), a Agência Nacional de Assistência Técnica e Extensão Rural (Anater), as instituições executoras de ATER e as entidades executoras do Programa Cisternas.

● O Programa de Aquisição de Alimentos (PAA)<sup>20</sup>, que possui duas finalidades básicas: promover o acesso à alimentação e incentivar a agricultura familiar por meio da compra alimentos produzidos pelas famílias produtoras, com dispensa de licitação, destinando os alimentos às pessoas em situação de insegurança alimentar e nutricional e àquelas atendidas pela rede socioassistencial, pelos equipamentos públicos de

<sup>18</sup> Financiado pelo MDS desde 2003, instituído pela Lei nº 12.873/2013 e regulamentado pelo Decreto nº 8.038/2013.

<sup>19</sup> O programa foi criado pela Lei 12.512/2011 e é regulamentado pelo Decreto nº 9.221/2017.

<sup>20</sup> O PAA foi instituído pelo art. 19 da Lei nº 10.696, de 02 de julho de 2003, no âmbito do Programa Fome Zero. Esta Lei foi alterada pela Lei nº 12.512, de 14 de outubro de 2011 e regulamentada por diversos decretos, o que está em vigência é o Decreto nº 7.775, de 4 de julho de 2012.

segurança alimentar e nutricional e pela rede pública e filantrópica de ensino. O PAA também contribui para a constituição de estoques públicos de alimentos produzidos por agricultores familiares e para a formação de estoques pelas organizações da agricultura familiar. Além disso, o programa promove o abastecimento alimentar por meio de compras governamentais de alimentos; fortalece circuitos locais e regionais e redes de comercialização; valoriza a biodiversidade e a produção orgânica e agroecológica de alimentos; incentiva hábitos alimentares saudáveis e estimula o cooperativismo e o associativismo. A execução do programa pode ser feita por meio de seis modalidades: Compra com Doação Simultânea, Compra Direta, Apoio à Formação de Estoques, Incentivo à Produção e ao Consumo de Leite, Compra Institucional e Aquisição de Sementes. A operacionalização do Programa ocorre por meio de parcerias com DF, estados e municípios por meio de convênios e termos de adesão, além de parceria com a Companhia Nacional de Abastecimento (CONAB), por meio de Termos de Execução Descentralizada.

Quanto à Política Nacional de Renda de Cidadania, o MDS obteve muitos avanços no combate à pobreza e extrema pobreza no Brasil por meio da promoção da transferência direta de renda a famílias nessa situação econômica em todo país, tendo como principal objetivo promover a conquista da cidadania por parte dessa população por meio do Programa Bolsa Família.

- O Programa Bolsa Família (PBF)<sup>21</sup> contribui para o combate à pobreza, à extrema pobreza e à desigualdade no Brasil. Assegura o complemento da renda, na qual as famílias atendidas pelo programa recebem um benefício em dinheiro, que é transferido diretamente pelo governo federal. Por meio de condicionalidades, o programa busca o alcance do objetivo de reforçar o acesso à educação e à saúde às famílias beneficiárias, possibilitando condições para as futuras gerações quebrarem o ciclo da pobreza, graças a melhores oportunidades de inclusão social. Além disso, em articulação com outras ações, o Bolsa Família tem capacidade de integrar e articular várias políticas sociais a fim de estimular o desenvolvimento das famílias, contribuindo para elas superarem a situação de vulnerabilidade e de pobreza. A operacionalização do programa se dá principalmente por meio da Caixa Econômica Federal (CEF), por meio de contrato de prestação de serviços.

No que diz respeito a políticas públicas para a primeira infância em atenção à especificidade e à relevância dos primeiros anos de vida no desenvolvimento infantil e no desenvolvimento do ser humano, em consonância com os princípios e diretrizes da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), o MDS, dentre outros programas, executa o Programa Criança Feliz (PCF).

---

<sup>21</sup> O Programa Bolsa Família está previsto na Lei Federal nº 10.836, de 9 de janeiro de 2004 e é regulamentado pelo Decreto nº 5.209, de 17 de setembro de 2004, entre outros.

● O Programa Criança feliz é destinado às famílias com crianças entre zero e seis anos e visa promover o desenvolvimento infantil integral, com apoio à gestante e a família na preparação para o nascimento da criança, cuidando da criança em situação de vulnerabilidade, fortalecendo o vínculo afetivo e o papel das famílias no cuidado, na proteção e na educação das crianças, estimulando o desenvolvimento de atividades lúdicas e facilitando o acesso das famílias atendidas às políticas e serviços públicos de que necessitem. É executado em parceria com DF, estados e municípios com o apoio da rede de CRAS e CREAS existente no país por meio da transferência de recursos fundo a fundo, do FNAS para os fundos estaduais, municipais e do DF.

● A Estratégia Brasil Amigo da Pessoa Idosa tem o objetivo de levar qualidade de vida aos idosos e promover o envelhecimento saudável e ativo da população. É desenvolvida pelo MDS em parceria com os ministérios da Saúde e dos Direitos Humanos, e conta com a parceria do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), da Organização Pan-Americana da Saúde (Opas) e da Organização Mundial da Saúde (OMS).

Quanto à inclusão produtiva para pessoas inscritas no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (Cadastro Único), o MDS possui o Plano Progredir.

● O Progredir é um conjunto de ações articuladas para promover a autonomia socioeconômica das famílias inscritas no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal e beneficiárias do Programa Bolsa Família. Coordenado pela Secretaria de Inclusão Social e Produtiva (Sisp) do Ministério do Desenvolvimento Social (MDS), e mediante parcerias públicas e privadas, o Progredir atua de forma integrada em três eixos: intermediação de mão de obra, qualificação profissional e empreendedorismo.

Com apoio de uma Rede de Parceiros do Desenvolvimento Social, o Plano disponibiliza acesso ao microcrédito produtivo, cursos de qualificação profissional, educação financeira, vagas de trabalho, estágios, jovem aprendiz e alternativas para o empreendedorismo de pessoas inscritas no Cadastro Único. O Plano também promove o reconhecimento e a divulgação de boas práticas de inclusão produtiva nos municípios e fomenta tecnologias sociais geradoras de renda em territórios de vulnerabilidade. O objetivo é que as pessoas de baixa renda, inscritas no Cadastro Único, possam acessar oportunidades profissionais, desenvolver suas competências e habilidades, iniciar negócios e gerar renda para suas famílias.

Além da articulação intersetorial das políticas governamentais de inclusão produtiva, coordenadas pelo Grupo Gestor (GGPP), o Progredir conta com um portal de serviços para a oferta e a disseminação de oportunidades ao público do Cadastro Único ([www.mds.gov.br/progredir](http://www.mds.gov.br/progredir)).

De forma geral, além dos parceiros citados nos programas acima, para fins colaboração na execução das Políticas Públicas do órgão, o MDS ainda conta com parcerias firmadas por meio de Acordos com organismos

internacionais. Dentre as referidas parcerias destacam-se o Banco Internacional para a Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD), a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) e a Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura (FAO).

#### **1.4. Missão, visão, valores institucionais e diretrizes do Planejamento Estratégico**

De acordo com Peter Drucker, a Missão Institucional, ou seja, a finalidade última de uma organização, está relacionada a sua função social em um contexto global. Neste sentido, ainda que o MDS não tenha formalizado sua missão dentro de padrões metodológicos comumente aceitos e recomendados pelos guias de Planejamento Estratégico, não se pode ignorar o estabelecido por exemplo, na Constituição Federal quando se pensa no papel desempenhado pelo Ministério.

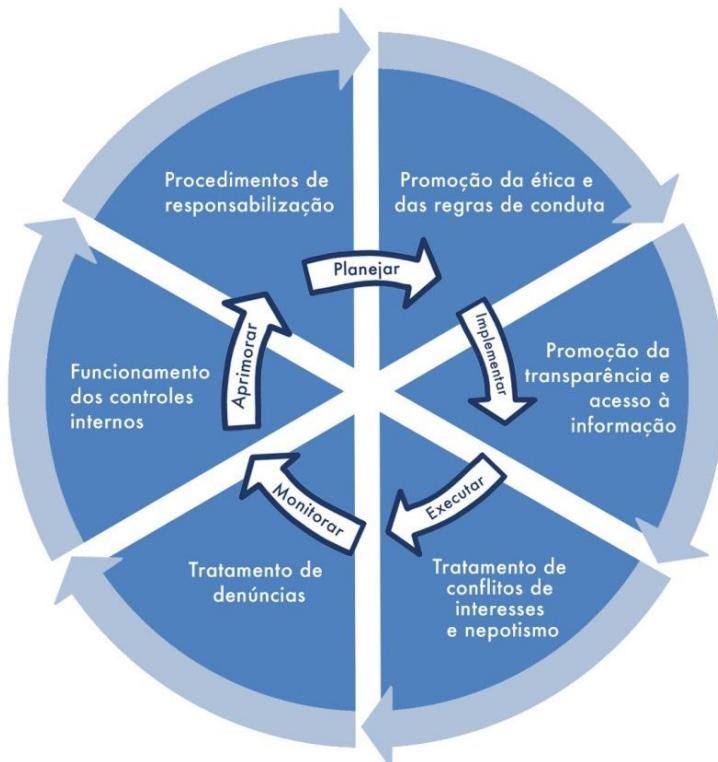
De acordo com o Art. nº 203 da CF/88 é dever do Estado prestar assistência social às pessoas que dela necessitarem, sem exigência de contribuição, como forma de assegurar o mínimo existencial, materializando o corolário da dignidade da pessoa humana. Os programas de desenvolvimento social elencados neste plano convergem neste sentido.

Nesse contexto a Missão do Ministério, ainda pendente de declaração formal, vem sendo encontrada em diversos instrumentos de organização da Administração Federal que declaram a finalidade e o papel a serem exercidos para o alcance do desenvolvimento social.

#### **1.5. Principais instrumentos legais internos relativos à área de integridade**

Tomando como base o Artigo 6º da Portaria CGU nº 1.089/2018 do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União (CGU) que trata das ações, processos e funções relativos a temática da integridade, o Plano de Integridade do MDS foi sistematizado em 6 eixos temáticos, correspondentes às Funções de Integridade, quais sejam: I - promoção da ética e de regras de conduta, II - promoção da transparência e acesso à informação, III - tratamento de conflitos de interesses e nepotismo, IV - tratamento de denúncias, V - funcionamento dos controles internos e, VI - procedimentos de responsabilização.

De acordo com publicação da CGU, *“Discutir integridade em uma organização envolve temas como conduta ética, orientações e exemplos das lideranças, processos e divisões de trabalho, políticas de incentivo a determinados comportamentos, sistemas de prestação de contas, processos de monitoramento e uso de recursos e as interações com a sociedade em geral”* (Fonte: <http://www.cgu.gov.br/assuntos/etica-e-integridade/programa-de-integridade/arquivos/capacitacao-estrutura>).



Reunindo um conjunto de projetos, tarefas e eventos, interconectados e complementares, conforme ilustrado na figura ao lado (Figura 3), o Plano de Integridade do MDS, pretende ser uma ferramenta de gestão que perpassasse todos os níveis organizacionais e processos de trabalho, na busca pela implementação de processos e normas, de maneira contínua, para o alcance de uma cultura organizacional voltada à ética, moralidade e integridade.

A execução das ações de forma coordenada e integrada, muito mais do que metodologia de implementação, representa um esforço para alcance dos objetivos de curto e médio prazo com a maior amplitude e aplicabilidade.

Como parte da primeira fase de implementação do Programa de Integridade do MDS, foi feita a alteração da Portaria MDS nº 174, de 11 de maio de 2017, que instituiu o Comitê de Governança, Riscos e Controles e demais instâncias de supervisão, com a finalidade de criar o Subcomitê de Integridade, que é a unidade de gestão de integridade do MDS, em consonância com o disposto na Portaria CGU nº 1.089, de 25 de abril de 2018.

As ações já desenvolvidas em cada um dos eixos temáticos seguem descritas abaixo. Uma Planilha de levantamento da situação das providências previstas para o exercício de 2019, com seus respectivos prazos de execução responsabilidades segue em anexo (Anexo I) como Plano de Trabalho.

O Plano de Trabalho prevê também um Plano de Expansão do Programa de Integridade, um Plano de Comunicação - mapeamento das soluções, estratégias de interlocução e o fluxo de divulgação das ações e resultados - e um Plano de Capacitação dos servidores e prestadores de serviços (Anexo II) como Plano de trabalho ações a serem executadas pelo Subcomitê de Integridade.

## **I. Promoção da ética e de regras de conduta:**

A palavra Ética é derivada do grego “*ethos*” (modo de ser) e, em sentido amplo, significa aquilo que pertence ao caráter. No serviço público está diretamente relacionada com a conduta dos funcionários que ocupam cargos públicos.

O Decreto nº 1.171/94 que trata do Código de Ética Profissional do Servidor Público, estabelece em seu artigo III que: “*A moralidade da Administração Pública não se limita à distinção entre o bem e o mal, devendo ser acrescida da ideia de que o fim é sempre o bem comum. O equilíbrio entre a legalidade e a finalidade, na conduta do servidor público, é que poderá consolidar a moralidade do ato administrativo.*” Para tanto estabeleceu que qualquer órgão ou entidade que exerça atribuições delegadas pelo poder público, deveria criar uma Comissão de Ética.

A comissão de ética do MDS foi instituída em 2011, por meio da Portaria MDS nº. 340, de 20 de dezembro de 2011, e com designação atual estabelecida na Portaria MDS nº. 378, de 05 de setembro de 2017.

## **II. Promoção da transparência e do acesso à informação**

Previstos na Constituição Federal, a transparência e o acesso à informação são direitos do cidadão e dever do Estado. A temática é objeto de diversos normativos, como a Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF (Lei Complementar nº 101/00), a Lei da Transparência (Lei Complementar nº 131/09), Lei nº 13.460/17 (Proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos) e, em destaque, a Lei de Acesso à Informação - LAI (Lei nº 12.527/11).

O MDS possui uma Ouvidoria, denominada Ouvidoria Social e Previdenciária, que consta da estrutura do órgão por meio do Decreto nº. 8.949, de 29 de dezembro de 2016, tendo suas atribuições regimentais definidas na Portaria MDS nº. 115, de 20 de março de 2017. As demandas de acesso a informação aos cidadãos são atendidas pela Ouvidoria Social e Previdenciária por intermédio do Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão (e-SIC). Acrescente-se que as demandas referentes aos temas de Proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos são encaminhadas à Coordenação-Geral da Ouvidoria Social ou à Coordenação-Geral da Ouvidoria Previdenciária deste Ministério.

Além disso, também prevista na estrutura do órgão por meio do Decreto nº 8.949/2016 com atribuições regimentais previstas na Portaria MDS nº 115/2017, a Central de Relacionamento é o canal de atendimento responsável por esclarecer dúvidas e prestar orientações sobre as políticas, os programas, os projetos, os serviços e as ações do MDS, abrangendo o atendimento aos beneficiários, usuários, gestores e técnicos e

trabalhadores municipais dos programas sociais, bem como a sociedade em geral, localizados em todo território brasileiro.

### **III. Tratamento de conflitos de interesses e nepotismo**

A Lei nº 12.813/2013, que 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, preceitua em seu Artº 3º o conflito de interesses como situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possam comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública.

No que diz respeito ao tratamento de conflito de interesses, atualmente este órgão conta com um processo regulamentado na Portaria MDS nº. 351, de 1º de setembro de 2014, que *“dispõe sobre consulta acerca da existência de conflito de interesses e pedidos de autorização para exercício de atividade privada de servidores e empregados públicos”*.

Nepotismo é o termo usado para designar a contratação de familiares (cônjuge, companheiro ou parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau) de autoridades e de funcionários para cargos de confiança, de comissão e de função gratificada no serviço público.

No Brasil existem normas que vedam o nepotismo nos órgãos públicos, destacando-se a Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, o Decreto nº 7.203/2010, que dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública federal e ainda a Súmula Vinculante nº 13/2008 do Supremo Tribunal Federal (STF), que proíbe o nepotismo em quaisquer dos poderes da União.

Um dos meios de reduzir a incidência de situações de nepotismo é o desenho de processos de trabalho nos quais esse risco é mais eminente, com a implementação de mecanismos próprios que facilitem a execução do monitoramento e controle.

A criação dos fluxos de trabalho com a compreensão da legislação e documentação dos processos permite às equipes a ampliação de seus conhecimentos e facilita a transferência de tais informações. Acredita-se que a implementação de tais fluxos representa uma alternativa eficaz na busca pela redução dos casos de nepotismo, embora se saiba que a aplicação do fluxo de trabalho, por si só, não é capaz de erradicar a ocorrência destes casos, motivo pelo qual, novas ações devem ser implementadas nas versões posteriores deste plano de integridade.

Atualmente o MDS exige, quando da posse de servidores nomeados no órgão, o preenchimento de Declaração sobre existência de vínculos familiares entre servidores públicos federais, sem monitoramento *a posteriori*.

#### **IV. Funcionamento de canais de denúncia**

De acordo com o Decreto nº. 9492, de 05 de setembro de 2018, denúncia é o ato que indica a prática de irregularidade ou de ilícito cuja solução dependa da atuação dos órgãos apuratórios competentes.

Atualmente, o MDS trata as denúncias recebidas pelo órgão na Ouvidoria Social e Previdenciária, que também é o canal oficial de recebimento de denúncias. Tendo sido instituída em 2005 apenas como Ouvidoria Social, em 2016 com a publicação do Decreto nº 8.949/2016, passou a englobar a Ouvidoria Previdenciária, refletindo a junção dos temas de Desenvolvimento Social e dos serviços Previdenciários prestados pelo INSS.

A Ouvidoria Social, por meio dos seus canais de comunicação, recebe manifestações de sugestões, denúncias, elogios, reclamações e solicitações sobre as políticas, programas e ações desenvolvidas pelo Ministério do Desenvolvimento Social, como por exemplo, o Programa Bolsa Família e serviços da Assistência Social.

A Ouvidoria Previdenciária é um canal de pós-atendimento, via telefone<sup>22</sup>, para cidadãos que já tenham entrado em contato com o Instituto (INSS) ou com o Conselho de Recursos do Seguro Social (CRSS) e queiram manifestar sugestões, reclamações, elogios, denúncias ou outras solicitações sobre os serviços prestados.

#### **V. Funcionamento dos controles internos**

De acordo com a Instrução Normativa Conjunta MP/CGU nº 01/2016 “os controles internos da gestão se constituem a primeira linha de defesa das organizações públicas para propiciar o alcance de seus objetivos”, acrescentando que “a definição e a operacionalização dos controles internos devem levar em conta os riscos que se pretende mitigar, tendo em vista os objetivos da organização, e os riscos decorrentes de eventos internos ou externos que possam obstaculizar o alcance desses objetivos, tendo assim, papel estratégico para mitigar a probabilidade de ocorrência dos riscos, ou o seu impacto sobre os objetivos organizacionais”.

O cargo de Assessor Especial de Controle Interno existe no MDS desde 2004, por meio do Decreto nº. 5.074/2004. Em 2009, por meio de acordo de cooperação técnica com a CGU, o Assessor passou a contar com a ajuda de outros servidores, que, embora desempenhassem papel de grande relevância, não compunham o

---

<sup>22</sup> Telefone da Ouvidoria Previdenciária: 135

corpo técnico da assessoria, que estava limitado apenas à figura do Assessor. Foi apenas em 2016, por meio do Decreto nº. 8949/2016, que foi criada a Assessoria Especial de Controle Interno nos moldes como funciona atualmente, com um Chefe da Assessoria e duas Coordenações-Gerais, com seus respectivos servidores, que, em conjunto, atuam para a execução das atribuições regimentais previstas para a AEI.

Desde então, a Assessoria Especial de Controle Interno (AEI) tem buscado, cada vez mais, uma atuação voltada à governança, desempenhando um papel de orientação para adicionar valor e melhorar as operações organizacionais. Dentre suas competências destacam-se a atuação nas áreas de controle, de risco, de transparência e de integridade da gestão, bem como a orientação técnica na elaboração e revisão de normas internas e de manuais. Abaixo estão citadas as atribuições regimentais da AEI.

Art. 4º À Assessoria Especial de Controle Interno compete:

- I - assessorar diretamente o Ministro de Estado nas áreas de controle, de risco, de transparência e de integridade da gestão;
- II - apoiar o Ministro de Estado no pronunciamento estabelecido no art. 52 da Lei nº 8.443, de 16 de julho de 1992;
- III - prestar orientação técnica ao Secretário-Executivo, aos gestores do Ministério e aos representantes indicados pelo Ministro de Estado em Conselhos e Comitês, nas áreas de controle, de risco, de transparência e de integridade da gestão;
- IV - prestar orientação técnica e acompanhar os trabalhos de elaboração da Prestação de Contas Anual do Presidente da República e do Relatório de Gestão das unidades jurisdicionadas do Ministério;
- V - prestar orientação técnica na elaboração e revisão de normas internas e de manuais;
- VI - apoiar a supervisão ministerial das entidades vinculadas, em articulação com as respectivas unidades de auditoria interna, inclusive quanto ao planejamento e aos resultados dos trabalhos;
- VII - auxiliar na interlocução entre as unidades responsáveis por assuntos relacionados a ética, ouvidoria e correição no Ministério e os órgãos de controle interno e externo e de defesa do Estado;
- VIII - acompanhar processos de interesse do Ministério junto aos órgãos de controle interno e externo e de defesa do Estado;
- IX - acompanhar a implementação das recomendações do Ministério da Transparência, Fiscalização e Controle e das deliberações do Tribunal de Contas da União, relacionadas ao Ministério, e atender outras demandas provenientes dos órgãos de controle interno e externo e de defesa do Estado; e
- X - apoiar as ações de capacitação nas áreas de controle, de risco, de transparência e de integridade da gestão.

De modo geral, a AEI possui as seguintes atividades:

- Análises de transferências voluntárias e instrumentos congêneres, de Termos de Execução Descentralizada e de atos normativos sob a ótica do controle interno;
- Avaliação sistemática de contratos de aquisição de bens e serviços;
- Avaliações de programas em conjunto com as áreas finalísticas;
- Orientações aos gestores na elaboração do processo de contas (PCPR, Tomada de Contas Anual e Tomada de Contas Especial);

- Análise de risco e geração de informações gerenciais (acompanhamento e auxílio aos gestores no atendimento de diligências dos órgãos de controle interno e externo)

A AEI do MDS possui papel preponderante no monitoramento e avaliação dos controles internos do órgão, bem como no acompanhamento e monitoramento do cumprimento das recomendações de auditoria dos órgãos de controle interno e externo do Poder Executivo, realizando inclusive atividades para análise de conformidade dos processos administrativos.

## **VI. Procedimentos de responsabilização**

De acordo com a Lei nº 8.112/1990, artº. 121 “*o servidor responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições*” seja em ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros.

Criado pelo Decreto nº 5.480/2005, o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR), tem o objetivo de organizar, coordenar e harmonizar as atividades de correição e aquelas relacionadas à prevenção e apuração de irregularidades.

De acordo com a CGU, “*não há obrigatoriedade quanto à existência de uma unidade especializada em matéria disciplinar nos órgãos*”<sup>23</sup>, porém, essa atividade é um dever, sendo importante o seu desempenho de maneira célere e eficiente, de modo que a existência de unidade especializada concorre sobremaneira para o adequado exercício da referida atividade.

A Corregedoria Seccional do MDS, existente desde ano de 2010, é a unidade especializada na matéria disciplinar no âmbito do órgão. Atualmente possui estrutura formalizada pelo Decreto nº. 8.949/2017, estando vinculada administrativamente à Secretaria Executiva, sendo vinculada tecnicamente à Corregedoria Geral da União da CGU. Suas atribuições estão previstas no regimento interno<sup>24</sup>. Por meio da Portaria MDS nº 110/2015, foi delegada à Corregedoria a competência para a apuração de atos ilícitos praticados por pessoa jurídica, tipificadas na Lei nº 12.846/2013 (Lei anticorrupção).

Em 2011 a unidade adotou a política de uso do Sistema de Gestão de Processos Disciplinares – CGU-PAD, em observância ao disposto na Portaria CGU nº 1.043/ 2007.

Sabe-se que a aplicação dos procedimentos de correição são a última instância de atuação que se espera em um ambiente de probidade e que o fomento de ações profiláticas, educadoras e saneadoras junto a

---

<sup>23</sup> Fonte : <http://www.cgu.gov.br/sobre/perguntas-frequentes/atividade-disciplinar/correicao#3>

<sup>24</sup> Portaria MDS nº. 115/2017.

servidores deve ser base para construção de uma cultura de integridade, por isso, também são funções da corregedoria orientar a conduta funcional e adotar medidas para corrigir e prevenir falhas e omissões na prestação do serviço público.

## **1.6. Estruturas de gestão da integridade**

Conforme citado no tópico anterior, são integrantes da estrutura de gestão da integridade no órgão:

I – a Assessoria Especial de Controle Interno (AECI), que trata Funcionamento de controles internos e cumprimento de recomendações de auditoria;

II – a Ouvidoria Social e Previdenciária, que lida com a transparência ativa e acesso à informação, além de ser a responsável pelos canais de denúncia do órgão;

III – a Comissão de Ética, que é a responsável pela promoção da ética e regras de conduta para servidores no âmbito do MDS, além participar do processo de tratamento de conflito de interesses no órgão; e

IV – a Corregedoria Seccional, que trata dos procedimentos de responsabilização.

## 2. UNIDADE DE GESTÃO DA INTEGRIDADE

Criado pela Portaria nº 2.231, de 6 de junho de 2018, o Subcomitê de Integridade/MDS é a unidade de gestão da integridade do MDS, sendo composto pelo (a) titular de cada uma das seguintes unidades:

I - Assessoria Especial de Controle Interno, que o coordenará (Titular: Wesley Alexandre Tavares; Suplente: Maria Teresa de Almeida Mota Soares);

II - Corregedoria Seccional (Titular: Miguel Ferreira Peres; Suplente: Ivo de Souza Borges);

III - Ouvidoria Social e Previdenciária (Titular: Eduardo Flores Vieira; Suplente: José Augusto Mello Athayde); e

IV - Comissão de Ética, representada pelo seu Presidente (Titular: Marco Antônio Rodrigues de Carvalho).

O subcomitê é uma instância de supervisão da Política de Governança no âmbito do MDS, subordinado imediatamente ao Comitê de Governança, Riscos e Controles Internos, composto pela alta administração do órgão. É organizado em três níveis operacionais, estratégico, tático e operacional, conforme ilustrado na figura abaixo (Figura 4):

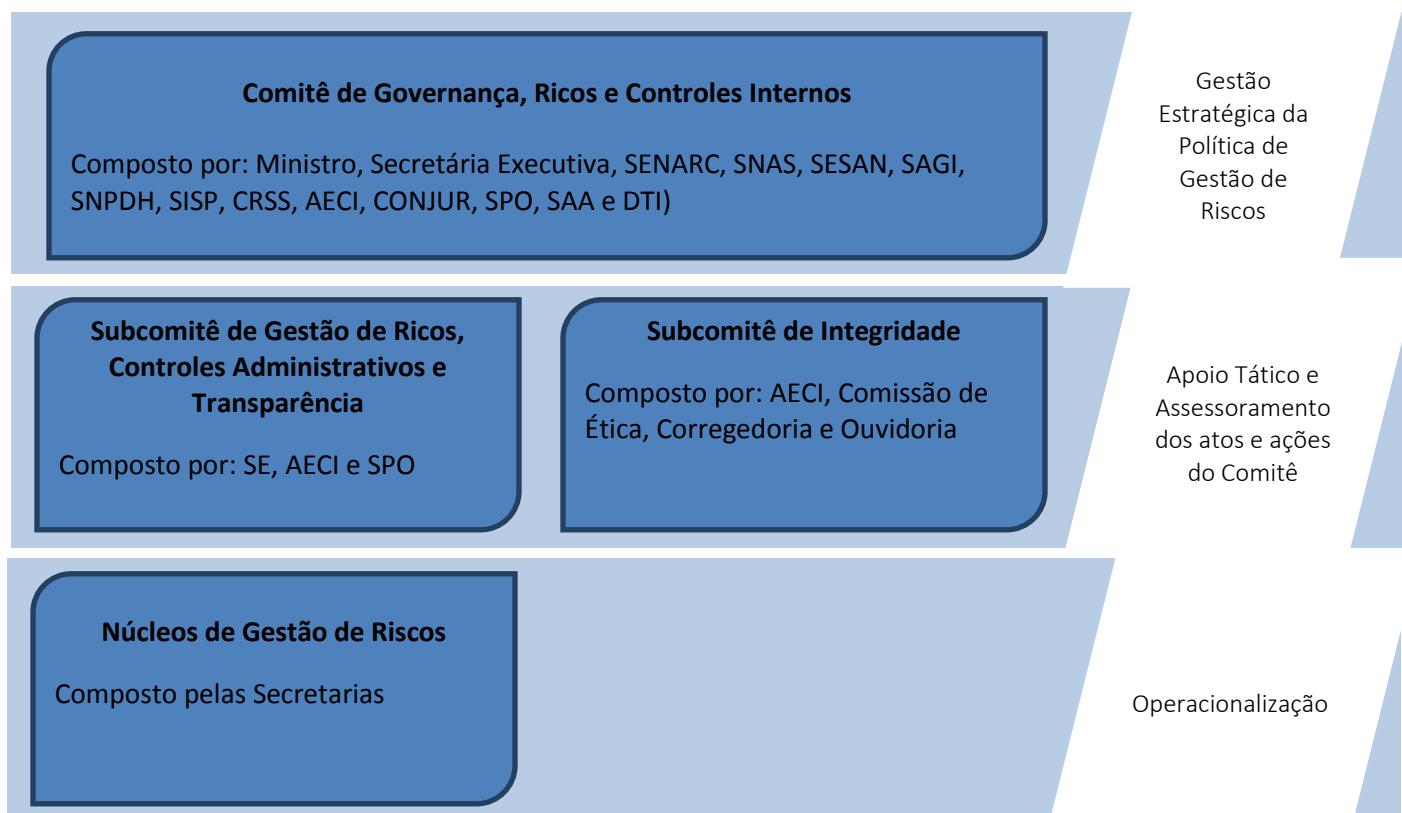


Figura 3: Estrutura do Comitê de governança, riscos e controles internos

O arranjo acima demonstrado, ao integrar mecanismos de integridade à gestão de riscos, transparência, *accountability*, controles internos, entre outros, ressalta a sua característica como instrumental de gestão, visando garantir efetividade e amplitude à Governança do órgão.

Destaca-se que o sucesso deste plano depende da criação de uma cultura de Integridade que perpasse por todos os níveis hierárquicos e reflita o engajamento amplo do corpo funcional. Por isso, a portaria de criação do subcomitê explicita a responsabilidade estendida a todos os servidores sobre a temática da integridade.

"Art. 16 - Compete à alta administração, na forma do art. 6º do Decreto nº 9.203/2017, aos dirigentes das unidades organizacionais e a **todos os servidores** e colaboradores do Ministério do Desenvolvimento Social a responsabilidade sobre a integridade no âmbito de suas respectivas competências e atribuições, colaborando para o desenvolvimento dos trabalhos do Subcomitê de Integridade/MDS." (Portaria Nº 2.231, de 6 de junho de 2018, grifo nosso).

Coordenado pela Assessoria Especial de Controle Interno - AEI e apoiado pela Coordenação-Geral de Organização e Inovação Institucional - CGOI/SPO, o Subcomitê tem as seguintes competências, em atendimento ao disposto no § 1º do art. 4º da Portaria CGU nº 1.089/2018:

- I - coordenar a elaboração e revisão do Plano de Integridade, com vistas à prevenção e à mitigação de vulnerabilidades eventualmente identificadas;
- II - coordenar a implementação do Programa de Integridade e exercer o seu monitoramento contínuo, visando ao aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à ocorrência de atos lesivos;
- III - atuar na orientação e treinamento dos servidores do MDS com relação aos temas atinentes ao Programa de Integridade; e
- IV - executar outras ações relacionadas à implementação do Plano de Integridade, em conjunto com as demais unidades do Ministério. (Portaria Nº 2.231, de 6 de junho de 2018)

A elaboração do presente Plano de Integridade representa um dos primeiros passos do Subcomitê de Integridade, que no exercício de suas competências, atenderá as seguintes atribuições.

- I - submeter à aprovação do Comitê de Governança, Riscos e Controles a proposta de Plano de Integridade e revisá-lo periodicamente;
- II - mapear a situação das instâncias especificamente relacionadas ao Programa de Integridade e, caso necessário, propor ações para sua estruturação ou fortalecimento;
- III - atuar em conjunto com os Núcleos de Gestão de Riscos no levantamento de riscos para integridade, conforme disposto no art. 2º da Portaria CGU nº 1.089/2018, propondo ações para o tratamento dos riscos identificados;
- IV - coordenar a disseminação de informações sobre o Programa de Integridade no âmbito do Ministério;
- V - planejar e participar de capacitações relacionadas ao Programa de Integridade no âmbito do Ministério;
- VI - identificar eventuais vulnerabilidades à integridade nos trabalhos desenvolvidos no MDS, propondo, em conjunto com outras unidades, medidas para mitigação;

VII - monitorar o Programa de Integridade do MDS e propor ações para seu aperfeiçoamento; e

VIII - propor estratégias para a expansão do Programa de Integridade, alcançando partícipes das políticas públicas descentralizadas do MDS, fornecedores e unidades vinculadas ao Ministério. (Portaria Nº 2.231, Artº 14)

Todas as ações acima descritas serão implementadas visando à construção da já citada cultura de integridade com foco na sensibilização, informação e preparação do corpo funcional, de modo que as medidas concorram para a melhoria dos processos de trabalho, favorecendo o desempenho das atividades do órgão e a gestão para o alcance dos objetivos dessa instituição de acordo com os preceitos da moralidade administrativa em total respeito aos padrões de ética, decoro, boa-fé, honestidade, lealdade e probidade.

### 3. RISCOS E MEDIDAS DE TRATAMENTO

A estruturação e execução da Gestão de Riscos, em especial os Riscos de Integridade, configuram um grande desafio na proposta de governança em andamento no MDS. Embora seja parte de um processo amplo de Gestão de Riscos<sup>25</sup>, o enfoque específico, conta com desafios próprios, que perpassam pelo componente humano- comportamental especialmente inerentes a estes processos.

O contorno dado pela Portaria<sup>26</sup> publicada pela Controladoria Geral da União, que trouxe previsão específica sobre a realização da Gestão de Riscos para a Integridade, estabelece a base legal para o constante neste Plano de Integridade. Desta forma, as atividades realizadas até o presente momento configuram um ponto de partida no que tange aos riscos específicos de integridade e, tanto sua delimitação e abrangência, quanto o modelo metodológico, deverão sofrer significativos avanços no decorrer da consolidação da Política de Gestão de Riscos<sup>27</sup> neste Ministério, cujo prazo de implantação é de 60 meses.

Uma clara definição do que vem a ser os chamados "Riscos de Integridade" é o primeiro passo na delimitação da metodologia adotada, para tanto, segue o que consta na Portaria da CGU<sup>28</sup>. O conceito também é citado no Guia Prático de Gestão de Riscos para Integridade (GPGRI) da CGU, que adotaremos como referencial preliminar, uma vez que a Metodologia de Gestão de Riscos do MDS (MGR/MDS) não se encontra completamente assentada.

Art. 2º, II – Riscos para a integridade: riscos que configurem ações ou omissões que possam favorecer a ocorrência de fraudes ou atos de corrupção.

Parágrafo único. Os riscos para a integridade podem ser causa, evento ou consequência de outros riscos, tais como financeiros, operacionais ou de imagem. Fonte: Portaria CGU nº 1.089/2018.

O presente arcabouço de definições circunscreve a visão deste Ministério no que tange à Integridade Pública, aqui encarada como resposta estratégica, comportamental, contextualizada e, voltada a criação de uma cultura de integridade essencialmente focada na prevenção e orientação, balizada em relações de confiança (*compliance*) com foco nos atos humanos, em especial aqueles eventualmente dolosos, de afronta

<sup>25</sup> Em consonância com o disposto no Decreto nº 9.203/2017 e IN Conjunta MP/CGU nº 1/2016.

<sup>26</sup> Portaria CGU N° 1.089/2018: Estabelece orientações para que os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade e dá outras providências.

<sup>27</sup> Portaria MDSA nº 187, de 16 de maio de 2017: Dispõe sobre a Política de Gestão de Riscos no âmbito do Ministério do Desenvolvimento Social e Agrário e dá outras providências.

<sup>28</sup> Iden.

aos princípios da administração pública, ao qual chamamos de "quebra de Integridade", cujo conceito também nos apropriamos.

Nesta definição, é importante pontuar que o favorecimento da ocorrência de fraudes e atos de corrupção no contexto da gestão de riscos para a integridade não deve ser entendido apenas em termos de infração de leis, normas, etc., mas como quebras de integridade, expressão que (...) é utilizada de maneira ampla, englobando atos como recebimento/oferta de propina, desvio de verbas, fraudes, abuso de poder/influencia, nepotismo, conflito de interesses, uso indevido e vazamento de informação sigilosa e práticas antiéticas. (Fonte: MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA e CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. Guia Prático de Gestão de Riscos para Integridade.2018. p. 9)

Feitas as delimitações iniciais, é importante destacar a pretensão em aprimorar a abordagem metodológica aqui aplicada, tanto em função da ampliação da maturidade institucional que se tem buscado alcançar em relação a este tema, quanto em decorrência da implementação da Política de Gestão de Riscos propriamente dita.

Neste cenário, optou-se por seguir as diretrizes metodológicas alvitradadas no Guia CGU (GPGRI), o qual aponta seis passos para a Gestão de Riscos, quais sejam:

- a) seleção e estudo do processo;
- b) identificação de riscos;
- c) análise de riscos;
- d) avaliação de riscos;
- e) tratamento de riscos e;
- f) comunicação e monitoramento.

O primeiro passo consiste na **seleção e estudo** de um processo. O GPGRI recomenda que sejam avaliados os aspectos ilustrados na figura abaixo (Figura 5). Nesse ínterim, foi selecionado um Processo de Apoio<sup>29</sup>, predominantemente pertencente à área de Recursos Humanos, que trata da nomeação de pessoas, com ou sem vínculo com o serviço público, em cargos comissionados, previstos nas Leis nº 8.112/90. Artº. 9, §II.

---

<sup>29</sup> São processos que permeiam toda a organização e visam, de modo integrado, garantir e suportar operacionalmente as atividades e as demandas de recursos necessários, para a execução dos processos da organização. Contribuem essencialmente com os Processos Finalísticos na obtenção do sucesso junto aos usuários.

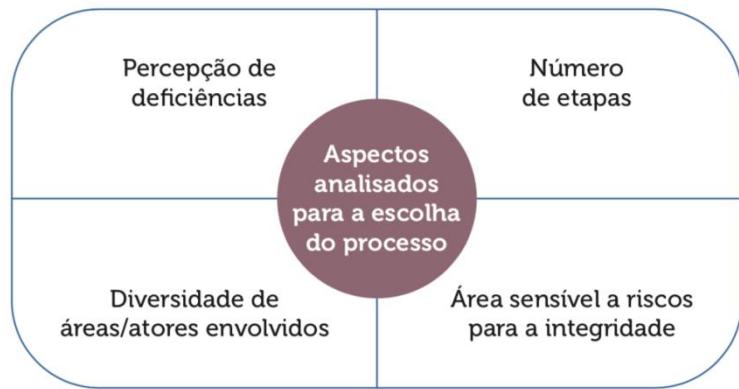


Figura 4: Aspectos analisados para a escolha do Processo.

Fonte: MINISTÉRIO DA TRANSPARÉNCIA e CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. Guia Prático de Gestão de Riscos para Integridade. 2018. p. 25

Aqui chamando "Nomear Pessoa em Cargo Comissionado" (GP-NPCC), este processo foi selecionado por pertencer a uma área preponderantemente sensível aos Riscos de Integridade, não envolver grande diversidade de áreas, possuir um número moderado de etapas, no qual mitigar os riscos representaria ganhos reais e significativos na redução de riscos à integridade. O fluxo de atividades do Processo de Trabalho (GP-NPCC), segue anexo a este plano (Anexo III).

Dito que o risco é "efeito da incerteza sobre os objetivos<sup>30</sup>", conhecer o objetivo do processo de trabalho em análise torna-se fundamental. O objetivo do Processo de Trabalho (GP-NPCC) é "prover cargos a pessoas com perfil de competências adequado para o exercício de atribuições no âmbito do MDS".

O passo seguinte da metodologia prevê a **identificação de riscos**, que consiste em um "processo da busca, reconhecimento e descrição dos riscos; envolvendo a identificação das fontes de risco, eventos, causas e consequências potenciais<sup>31</sup>". A finalidade da etapa é gerar uma lista abrangente de riscos baseada em eventos que possam criar, aumentar, evitar, reduzir, acelerar ou atrasar a realização dos objetivos.

Para gerar a lista (Figura 6) de riscos do processo de trabalho (GP-NPCC), o subcomitê de Integridade optou por reunir os principais atores do processo (gestores e técnicos de RH, além de integrantes da AEI e do Subcomitê de Gestão de Riscos, Controles Administrativos e Transparência do órgão) em uma oficina para levantamento de riscos de integridade.

Na oportunidade, os servidores acima citados, utilizando a técnica de *brainstorming*, facilitada pela uso de métodos sugeridos em *Design Thinking*<sup>32</sup>, buscaram identificar **todos os riscos** que, indistintamente,

<sup>30</sup> ABNT, 2009a, p. 3. Apud MINISTÉRIO DA TRANSPARÉNCIA e CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. Guia Prático de Gestão de Riscos para Integridade. 2018.p.27

<sup>31</sup> Iden.

<sup>32</sup> Literalmente, o termo significa “pensamento do design”, ou pensar como designer. Popularizado por Tim Brown, CEO da Ideo, o termo remete à aplicação de inovação em modelos de negócio com uma abordagem que combina a empatia no contexto de um

impactam o processo (GP-NPCC) e, a partir de então, destacaram aqueles pertencentes ao escopo da Integridade.

Nesta etapa, foram identificados os chamados **riscos inerentes**<sup>33</sup> também tendo sido apontados e avaliados os controles já estabelecidos para obtenção dos **riscos residuais**<sup>34</sup>, de cada um dos eventos de risco<sup>35</sup>.

Identificados os riscos inerentes, a etapa seguinte prevê que seja feita a **análise de riscos**, o que de acordo com a ISO 31000, é o "processo de compreender a natureza do risco e determinar seu nível<sup>36</sup>", o que subsidiará tanto a tomada de decisões quanto o tratamento dos riscos. Tal análise leva em consideração a probabilidade de o risco específico ocorrer e o impacto disto sobre um ou mais objetivos estratégicos, de programas, projetos ou processos de trabalho do órgão.

A ferramenta utilizada pelo MDS é resultante junção do Mapa de Calor<sup>37</sup> à Matriz de Probabilidade e Impacto elaborada em uma escala de 5X5, onde em cada eixo foram adotados os seguintes fatores: Muito Baixa=1; Baixa=2; Média=5; Alta=8 e; Muito Alta=10, conforme ilustrado na figura abaixo (Figura 6).

		10 RM	20 RM	50 RA	80 RE	100 RE
		8 RB	16 RM	40 RA	64 RA	80 RE
		5 RB	10 RM	25 RM	40 RA	50 RA
		2 RB	4 RB	10 RM	16 RM	20 RM
		1 RB	2 RB	5 RB	8 RB	10 RM
		Muito Baixa 1	Baixa 2	Média 5	Alta 8	Muito Alta 10
Probabilidade						

Figura 5: Matriz de Probabilidade e Impacto do MDS

A descrição das probabilidades e impactos e seus respectivos pesos seguem descritos na tabela abaixo (Tabela 1):

problema, de forma a colocar as pessoas no centro do desenvolvimento de um projeto. É um conjunto de práticas e processos para à obtenção de informações, sua análise e as consequentes soluções propostas para um problema, a partir do conhecimento gerado.

<sup>33</sup> Risco inerente é o risco a que uma organização está exposta sem considerar quaisquer ações gerenciais que possam reduzir a probabilidade de sua ocorrência ou seu impacto. (Fonte: MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA e CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. Guia Prático de Gestão de Riscos para Integridade.2018. p.28)

<sup>34</sup> Risco residual é o risco a que uma organização está exposta após a implementação de ações gerenciais para o tratamento do risco. (iden. p.28)

<sup>35</sup> Evento é a ocorrência ou mudança em um conjunto específico de circunstâncias – pode ter várias causas e consistir em uma ou mais ocorrências. (ibidem)

<sup>36</sup> ABNT, 2009a. p.5. apud MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA e CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. Guia Prático de Gestão de Riscos para Integridade.2018. p.53

<sup>37</sup> Ferramenta sugerida no GPGRI-CGU , o recurso sugere a associação de cores para dar ênfase à gravidade dos riscos, facilitando assim a identificação dos riscos mais severos.

Probabilidade Impacto	Descrição da probabilidade, desconsiderando os controles	Descrição do Impacto	Peso
Muito Baixa (o)	<b>Improvável:</b> Em situações excepcionais, o evento poderá até ocorrer, mas nada nas circunstâncias indica essa possibilidade.	<b>Mínimo:</b> Impacto nos objetivos (estratégicos, operacionais, de informação/comunicação/divulgação ou de conformidade)	1
Baixa(o)	<b>Rara:</b> De forma inesperada ou casual, o evento poderá ocorrer, pois as circunstâncias pouco indicam essa possibilidade.	<b>Pequeno:</b> Impacto nos objetivos	2
Média(o)	<b>Possível:</b> De alguma forma, o evento poderá ocorrer, pois as circunstâncias indicam moderadamente essa possibilidade.	<b>Moderado:</b> Impacto nos objetivos, porém recuperável	5
Alta(o)	<b>Provável:</b> De forma até esperada, o evento poderá ocorrer, pois as circunstâncias indicam fortemente essa possibilidade.	<b>Significativo:</b> Impacto nos objetivos, de difícil reversão	8
Muito alta(o)	<b>Praticamente certa:</b> De forma inequívoca, o evento ocorrerá, as circunstâncias indicam claramente essa possibilidade	<b>Catastrófico:</b> Impacto nos objetivos de forma irreversível.	10

Tabela 1: Descrição das probabilidades e impactos

Uma vez estabelecidos os critérios, os riscos identificado no processo de trabalho (GP-NPCC) foram alocados na matriz , conforme ilustrado abaixo (Figura: 7)

Impacto	Muito Alto 10	10 RM	20 RM	50 RA	Servidores sem qualificação profissional p o cargo	100 RE
	Alto 8	8 RB	16 RM	40 RA	Acúmulo irregular de cargos	80 RE
	Médio 5	5 RB	Ficha criminal CPF Irregular	Sócio majoritário Proprietário de empresa	Nepotismo	50 RA
	Baixo 2	2 RB	4 RB	10 RM	16 RM	20 RM
	Muito Baixo 1	Processo contra União Título de eleitor com pendência	2 RB	Recebimento de seguro desemprego	8 RB	10 RM
		Muito Baixa 1	Baixa 2	Média 5	Alta 8	Muito Alta 10
Probabilidade						

Figura 6: Matriz de Riscos do processo de trabalho (GP-NPCC)

Para finalizar a etapa de análise foram avaliados os controles<sup>38</sup> que já estão atuando em relação aos riscos inerentes, de modo a obter os **riscos residuais**<sup>39</sup>, considerando **níveis e fatores** de acordo com a tabela abaixo (Tabela 2), em consonância com a metodologia constante do guia (GPGRI) que temos adotado como referência até aqui.

Nível	Descrição	Fator
Inexistente	Controles inexistentes, mal desenhados ou mal implementados, isto é, não funcionais.	1
Fraco	Controles têm abordagens ad hoc, tendem a ser aplicados caso a caso, a responsabilidade é individual, havendo elevado grau de confiança no conhecimento das pessoas.	0,8
Mediano	Controles implementados mitigam alguns aspectos do risco, mas não contemplam todos os aspectos relevantes do risco devido a deficiências no desenho ou nas ferramentas utilizadas.	0,6
Satisfatório	Controles implementados e sustentados por ferramentas adequadas e, embora passíveis de aperfeiçoamento, mitigam o risco satisfatoriamente.	0,4
Forte	Controles implementados podem ser considerados a “melhor prática”, mitigando todos os aspectos relevantes do risco	0,2

Tabela 2: Descrição dos controles existentes

Fonte: BRASIL, 2018b, p. 22. Adaptado de: TCU, 2018, p. 44. apud MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA e CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. Guia Prático de Gestão de Riscos para Integridade. 2018.p.34

Na abordagem proposta, o valor final da multiplicação entre o valor do nível de risco inerente e o fator de avaliação dos controles, corresponde ao nível de risco residual. Ao aplicar os métodos, obtivemos os resultados expressos na tabela abaixo (Tabela 3), que consolida todos os riscos do processo, com destaque para os riscos de integridade (assinalados com um asterisco):

Risco	Probabilidade	Impacto	Nível de Risco inerente	Controles existentes	Avaliação dos controles existentes	Nível de risco residual
Pessoa sem qualificação profissional para o cargo	8	10	80	-	1	80
Acúmulo irregular de cargos*	8	8	64	Formulário	0,8	51,2

<sup>38</sup> Controle é uma medida que está (ou pretende estar) modificando o risco, podendo ser qualquer processo, política, dispositivo, prática ou outras ações. (ABNT, 2009a. p.5. apud MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA e CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. Guia Prático de Gestão de Riscos para Integridade.2018. p.3)

<sup>39</sup> Risco residual: Risco a que uma organização está exposta após a implementação de ações gerenciais para o tratamento do risco. (Idem.p.28)

Parente (nepotismo)*	8	5	40	Formulário	0,8	32
Sócio Majoritário (Conflito de interesses)*	5	5	25	Formulário	0,8	20
Proprietário de empresas (Conflito de Interesses)*	5	5	25	Formulário	0,8	20
Ficha Criminal	2	5	10	-	1	10
CPF irregular	2	5	10	-	1	10
Pessoa que recebe seguro desemprego	5	1	5	Declaração	0,8	4
Título de eleitor com pendências	1	1	1	Verificação na posse	0,8	0,8
Processo contra a União	1	1	1	-	1	1

\*Riscos de integridade

Tabela 3: Análise de Riscos do processo de trabalho (GP-NPCC) MDS

Em continuidade, os métodos preveem a comparação dos resultados da análise de riscos com os critérios que "permitem determinar se o risco e/ou sua magnitude é aceitável", estabelecendo-se para tanto o **apetite a risco**<sup>40</sup> da instituição. Esta etapa mostrou-se bastante sensível dentro do escopo inicial de análise previsto pelo MDS nesta fase, visto que o nível de riscos aceitável a ser definido pela alta direção, guarda relação com direcionadores estratégicos ainda em fase de definição.

Ainda assim, a equipe responsável pela apresentação deste Plano de Integridade preliminar reuniu-se com o Subsecretário de Assuntos Administrativos e com o respectivo Adjunto somando esforços que convergiram para a apresentação do nível residual que consta na última coluna da tabela acima (Tabela 3):

A referida Tabela de Análise de Riscos (Tabela 3) foi devidamente validada justificada e documentada pelo responsável do processo organizacional na alta administração, que concordou com a graduação em termos do impacto e/ou probabilidade aqui indicados. Ainda que não tenha sido possível definir categoricamente a ordem de priorização para tratamento de tais riscos uma vez que tal tratamento dependerá na implantação de mudanças no processo de trabalho.

O tratamento dos riscos, ou processo para modificar o risco<sup>41</sup> preconiza as medidas (controles) que a organização pode tomar para evitar, mitigar ou transferir os seus riscos de integridade mais relevantes.

<sup>40</sup> Apetite a risco é o nível de risco que uma organização está disposta a aceitar. Pode ser único para toda a organização ou variar em função de critérios definidos

<sup>41</sup> ABNT, 2009a, p. 6. apud MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA e CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. Guia Prático de Gestão de Riscos para Integridade.2018. p.39)

Os tipos de tratamento adotados o MDS, constantes da tabela abaixo (Tabela 4), serão aplicados buscando alternativas que se configurem como amplas e duradoras, com foco na melhoria da qualidade técnica do corpo funcional e uniformização de procedimentos.

Tratamento adotados para riscos	
Aceitar	Não atuar em relação ao risco. Ação escolhida para riscos com baixo impacto e probabilidade baixos que não justificam a criação de controles para mitigação, onde os controles existentes já resguardam boa parte de suas consequências
Transferir	Ação escolhida para riscos com probabilidade e impacto tão altos que a organização não pode suportar e deve transferir a outra entidade.
Mitigar	Ação escolhida para riscos onde seja possível atuar para reduzir a probabilidade e/ou impacto do risco, tornando-o menor ou mesmo removendo-o da lista dos principais riscos.
Evitar	Ação escolhida para riscos onde se possa evitar a ocorrência do risco, alterando o processo de trabalho

Tabela 4: Tratamento adotados para os riscos

Fonte: MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA e CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. Guia Prático de Gestão de Riscos para Integridade. 2018. p. 39-40 (adaptado)

Sabe-se que, quando se trata de riscos, se está lidando com a incerteza, motivo pelo qual a perspectiva do órgão será de buscar “ações para minimizar ou mitigar o risco, por meio de medidas que visam reduzir seu impacto e/ou probabilidade , resultando em níveis aceitáveis, compatíveis com o que a organização possa lidar sem maiores danos<sup>42</sup>”, ciente de que dificilmente será possível garantir a eliminação de tais riscos.

Neste cenário, o Ministério pretende estabelecer, com a maior celeridade possível, mudanças no fluxo das atividades do Processo de Trabalho (GP-NPCC) que implicam na alteração no momento de entrega de documentos e/ou consulta aos sistemas de registro. Observou-se que, quando feitas tempestivamente, tais consultas ou declarações, podem mitigar ou evitar a incidência de determinados riscos recorrentes. A saber:

Processo de Trabalho : Nomear Pessoa em Cargo Comissionado (GP-NPCC)				
Risco	Ação	Documento/ Consulta	Situação Atual	Tratamento indicado
Pessoa sem qualificação profissional para o cargo	Sugere-se que durante a elaboração do planejamento estratégico do ano de 2019, seja colocada em deliberação da nova gestão, um novo controle para	Não há	Não há controle	Mitigar

<sup>42</sup> MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA e CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. Guia Prático de Gestão de Riscos para Integridade. 2018. p. 40

	este processo. Em linhas gerais, esse controle envolverá o mapeamento de competências de diversos cargos do Ministério e a previsão em portaria de um conjunto de exigências, tais como formação e experiência, que garanta que os ocupantes de alguns cargos-chaves sejam qualificados para as funções que que exercem.			
Acúmulo irregular de cargos*	Sugere-se solicitar o preenchimento do “Formulário de acúmulo de cargo e emprego”, em meio eletrônico, pelo candidato, para envio ao RH juntamente com a indicação pelo demandante, permitindo a identificação de possíveis casos de acúmulo cargos e empregos vedados em lei. Previsto o desenvolvimento de sistema para verificação de situações de acúmulo de cargos, gerência ou administração de empresas não permitidos pela legislação.	Formulário de acumulo de cargo e emprego/ Sistema	É apresentado no momento em que o candidato vai tomar posse.	Mitigar
Parente (nepotismo)*	Sugere-se mudar o momento de apresentação do “Formulário de Vínculos Familiares” de modo que seja feito antes da nomeação, permitindo a consulta de vínculos de parentesco que possam vir a configurar nepotismo. Previsto o desenvolvimento de sistema para verificação de situações de nepotismo.	Formulário de Vínculos Familiares/ Sistema	É apresentado no momento em que o candidato vai tomar posse.	Mitigar
Sócio Majoritário (Conflito de interesses)*	A ser tratado oportunamente	Formulário	É apresentado no momento em que o candidato vai tomar posse.	-
Proprietário de empresas (Conflito de Interesses)*	A ser tratado oportunamente	Formulário	É apresentado no momento em que o candidato vai tomar posse.	-
Ficha Criminal	A ser tratado oportunamente	Não há	-	-
CPF irregular	Sugere-se consulta, pelo	Consulta ao		Evitar

	demandante, ao sítio da Receita Federal no momento de envio da indicação ao RH	sítio da Receita Federal		
Pessoa que recebe seguro desemprego	A ser tratado oportunamente	Declaração	É apresentado no momento em que o candidato vai tomar posse.	-
Título de eleitor com pendências	A ser tratado oportunamente	Verificação	É verificada a regularidade no momento em que o candidato vai tomar posse.	-
Processo contra a União	A ser tratado oportunamente	Não há	-	-

Um aspecto muito relevante da metodologia está relacionado à comunicação e monitoramento, ambas devem ocorrer durante todas as fases da gestão de riscos, garantido que aportes metodológicos adotados não venham a ser apenas camada adicional de burocracia anticorrupção.

O monitoramento caracterizado pela verificação, supervisão, observação crítica ou identificação da situação, executadas de forma contínua, a fim de identificar mudanças no nível de desempenho requerido ou esperado se traduz em grande aliado na abordagem estratégica para a gestão de riscos que se pretende adotar, onde a atenção dispensada à possibilidade da ocorrência de determinados eventos são tidos como ameaças ao sucesso na realização do propósito institucional, atividade esta que faz parte da Política de Gestão de Riscos deste Ministério.

#### 4. MONITORAMENTO E ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA

A ISO 31000 defini monitoramento como a verificação, supervisão, observação crítica ou identificação da situação, executadas de forma contínua, a fim de identificar mudanças no nível de desempenho requerido ou esperado<sup>43</sup>. Embora aplicada à gestão de riscos, tal definição expressa o monitoramento que será realizado no âmbito do Programa de Integridade do órgão, conforme Ciclo de Implementação do Plano de Integridade (PI) do MDS.

Ainda sobre o tema, na seara de gestão de riscos, a IN MP/CGU nº 01/2016 destaca que é objetivo do monitoramento avaliar a qualidade da gestão de riscos e dos controles internos da gestão, por meio de atividades gerenciais contínuas e/ou avaliações independentes, buscando assegurar que estes funcionem como previsto e que sejam modificados apropriadamente de acordo com mudanças nas condições que alterem o nível de exposição a riscos.

Nesse sentido, a Portaria MDS nº. 174/2017, dispõe que *“Compete ao Comitê de Governança, Riscos e Controles auxiliar a alta administração na estruturação, execução e monitoramento do Programa de Integridade do MDS, em observância ao disposto na Portaria CGU nº 1.089, de 25 de abril de 2018”* sendo atribuição do Subcomitê de Integridade/MDS, no exercício de suas competências, *“monitorar o Programa de Integridade do MDS e propor ações para seu aperfeiçoamento”*.

Para tanto, o Subcomitê de Integridade zelará pelo cumprimento do PI deste Ministério no que diz respeito às responsabilidades e prazos detalhados nos Planos de Trabalho (Anexos I e II), realizando reuniões ordinárias pelo menos duas vezes por exercício, por meio de convocação de seu coordenador, além de haver a possibilidade de convocações extraordinárias. O subcomitê também manterá o Comitê de Governança, Riscos e Controles informado acerca do andamento da execução dos Planos de Trabalho constantes deste PI.

No que diz respeito à atualização periódica, o Plano será atualizado anualmente para definição de novos objetivos ou, no próprio exercício, para adequação aos possíveis novos cenários internos e externos da Administração. Cabe ressaltar, ainda, que o Plano de Trabalho (Anexo II) de ações a serem executadas pelo Subcomitê de Integridade está prevista a institucionalização do Programa de Integridade do órgão por meio de publicação de Portaria de Aprovação, na qual constará, dentre outras diretrizes, o monitoramento e a atualização periódica do Plano de Integridade deste Ministério.

<sup>43</sup> ABNT, 2009a, p. 7

## 5. ANEXOS

- Anexo I: Plano de trabalho funções de integridade
- Anexo II: Plano de trabalho ações a serem executadas pelo Subcomitê de Integridade
- Anexo III: Fluxo de Atividades do Processo de Trabalho (GP-NPCC)

ANEXO I: PLANO DE TRABALHO FUNÇÕES DE INTEGRIDADE

Função de integridade	Unidade Responsável/Instrumento	O MDS já possui tal unidade ou instrumento? (Indicar norma de criação, se for o caso)	Indicar necessidade de criação, fortalecimento ou reestruturação, sugerindo propostas de melhorias, se houver	Responsável	Prazo
Promoção da ética e regras de conduta para servidores <sup>44</sup>	Comissão de Ética	(i) Portaria nº 340, de 20 de dezembro de 2011 (Criação) (ii) Portaria nº 378, de 5 de setembro de 2017 (Designação atual)	Reorganizar Comissão de Ética (Pessoal, atribuições) e Regulamentar procedimentos (revisão/elaboração de portarias)	Comissão de Ética com apoio do Subcomitê de Integridade	Até 60 dias a contar da aprovação do Plano pelo Comitê.
			Reorganizar o espaço físico próprio da CE e nomear nova Secretaria Executiva	Comissão de Ética com apoio do Subcomitê de Integridade	Até 60 dias da aprovação do Plano de Integridade pelo Comitê
			Prestar contas, em formulário, à CEP da Presidência da República	Comissão de Ética com apoio do Subcomitê de Integridade	Até 60 dias da aprovação do Plano de Integridade pelo Comitê
			Elaborar Código de Ética próprio do MDS	Comissão de Ética com apoio do Subcomitê de Integridade	Até outubro de 2019
			Capacitação dos colaboradores sobre o código de ética do MDS	Comissão de Ética com apoio do Subcomitê de Integridade	Até dezembro de 2019

<sup>44</sup> Decreto nº 1.171, de 22 /06/94, no Decreto nº 6.029, de 01 /02/ 07, e na Resolução nº 10, de 29 /09/08, da Comissão de Ética Pública-CEP.

Transparéncia ativa e acesso à informação <sup>45</sup>	Ouvidoria Social e Previdenciária	(i) Decreto nº 8.949, de 29 de dezembro de 2016 (ii) Portaria MDS nº. 115, de 20 de março de 2017	Atender o disposto no relatório de avaliação da CGU (Avaliação do atendimento à Lei de Acesso à Informação pelo MDS) Reforçar estrutura de pessoal, principalmente no que diz respeito ao SIC. O SIC precisa ser estruturado com servidores públicos efetivos	Ouvidoria Social e Previdenciária com apoio do Subcomitê de Integridade	monitoramento a cada 90 dias
Tratamento de conflitos de interesses e nepotismo <sup>46</sup>	CGRH/SAA/SE e Comissão de Ética – Tratamento de conflitos de interesses	(i) Portaria MDS nº 351, de 1º de setembro de 2014 (dispõe sobre consulta acerca da existência de conflito de interesses e pedidos de autorização para exercício de atividade privada de servidores e empregados públicos)	Elaborar e publicar Portaria para incluir o fluxo atualizado de tratamento de conflito de interesses no MDS, incluindo o SeCI no processo, revogando a Portaria atual. Desenvolvimento de sistema de identificação de situações de acúmulo de cargos, gerência ou administração de empresas não permitidos pela legislação.	Secretaria Executiva da Comissão de Ética	Até dezembro de 2019

<sup>45</sup> Lei nº 12.527, de 18 /11/2011, no Decreto nº 7.724, de 16/5/12, e na Resolução nº 11, de 11 /12/17, da CEP.

<sup>46</sup> (Lei nº 12.813, de 16 /05/13, Decreto nº 7.203, de 4 /6/10, e Portaria Interministerial nº 333, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão e do Ministério da Transparéncia e Controladoria-Geral da União, de 19 /09/13)

	CGRH/CGLC/CGLA /DTI/COGER (Nepotismo)	(i) Declaração sobre existência de vínculos familiares entre Servidores Públicos Federais	<p>Elaborar e publicar Portaria que regulamenta o processo de nomeação para cargos comissionados, que inclui controles antes da nomeação para regularidade de CPF, acúmulo irregular de cargos e vínculos familiares, incluindo também o controle por meio de cruzamento de dados em sistema a ser desenvolvido pela DTI para identificar indícios de nepotismo e acúmulo irregular de cargos, antes da nomeação.</p> <p>Mapear processo de contratação direta de empresas para criação e aperfeiçoamento dos controles antinepotismo e de conflito de interesses.</p> <p>Mapear processo de contratação de consultor para criação e aperfeiçoamento dos controles antinepotismo e de conflito de interesses.</p> <p>Além dos riscos de CPF irregular, Nepotismo e acúmulo irregular de cargos, tratar demais riscos de integridade existentes no processo de nomeação em cargos comissionados.</p> <p>Aperfeiçoamento da Declaração de existência de vínculos familiares e Desenvolvimento do respectivo formulário eletrônico</p>	CGRH/CGLC/CGLA/DTI/COGER	Até dezembro de 2019
Funcionamento de canais de denúncias <sup>47</sup>	Ouvidoria Social e Previdenciária	<p>(i) Decreto nº 8.949, de 29 de dezembro de 2016</p> <p>(ii) Portaria MDS nº. 115, de 20 de março de 2017</p>	<p>Reestruturar equipe (pessoal, cargos e atribuições das coordenações), especialmente solicitando servidores da OGU para exercício descentralizado</p> <p>Integrar os sistemas da Ouvidoria Social e Previdenciária ao e-Ouv, nos termos do art.</p>	Ouvidoria Social e Previdenciária	Até junho de 2019
				Ouvidoria Social e Previdenciária	Até agosto de 2019

<sup>47</sup> Lei nº 13.460 de 26 /06/17, na IN Conjunta nº 1 da Corregedoria-Geral da União e da Ouvidoria-Geral da União, de 24/06/14, e na IN nº 1 da Ouvidoria-Geral da União, de 05/11/14.

			16 do Decreto 9492/18.		
			Publicar portaria de tramitação de processos na Ouvidoria e Central de Relacionamento. Está em tramitação no MDS uma Portaria de Atendimento que organiza os fluxos de Ouvidoria, Central de Relacionamento e Serviço de Informação ao Cidadão, que incluem o fluxo de tratamento de denúncias	Ouvidoria Social e Previdenciária	Previsão de publicação para março de 2019
Funcionamento de controles internos e cumprimento de recomendações de auditoria <sup>48</sup>	AECI	(i) Decreto nº 8.949/2017 (Estrutura do MDS) e Regimento Interno MDS (Portaria nº 115/2017), Portaria nº 97/GM/MDS, de 19/1/2018 (fluxos internos de análise de processos)	Reestruturar equipe (pessoal, cargos e atribuições das coordenações); Mapear os processos da AECI e aperfeiçoar controles internos Conclusão do Manual de Avaliação de Execução de Políticas	AECI e SPO AECI AECI	Até junho de 2019 Até junho de 2019 Até dezembro de 2019
Procedimentos de responsabilização <sup>49</sup>	Corregedoria	(i) Decreto nº 8.949/2017 (Estrutura do MDS) e Regimento Interno MDS (Portaria nº 115/2017), Portaria nº 97/GM/MDS, de 19/1/2018 (fluxos internos de análise de processos)	Reforçar estrutura de pessoal (servidores efetivos e estáveis) para exercício das atividades de procedimentos disciplinares Capacitação dos servidores para o exercício das atividades de procedimentos disciplinares Adequar as atribuições regimentais da Corregedoria incluindo as atividades referentes ao PAR	COGER e SE COGER com apoio do Subcomitê de Integridade COGER e SPO	Até junho de 2019 Até dezembro de 2019 Até junho de 2019

<sup>48</sup> IN/CGU nº 03, de 9/06/17, e da IN CGU nº 08, de 6/12/17.

<sup>49</sup> Decreto nº 5.480, de 30/06/05, na IN nº 14, de 14 /11/18, na Portaria CGU nº 1.043, de 24/07/07, e na Portaria CGU nº 1.196, de 23/05/17.

## ANEXO II: PLANO DE TRABALHO AÇÕES A SEREM EXECUTADAS PELO SUBCOMITÊ DE INTEGRIDADE

Ação	Meta	Prazos e responsabilidades
Institucionalização do Programa de Integridade	Elaborar Portaria de aprovação do Programa de Integridade do órgão, contendo a política e diretrizes do programa.	Responsabilidade: Subcomitê de Integridade Prazo: Até junho de 2019
Capacitação	Elaborar o Plano de Capacitação organizacional no tema integridade para o exercício de 2019, que englobará as seis funções de integridade	Responsabilidade: Subcomitê de Integridade com o apoio da CGRH Prazo: Até março de 2019
Comunicação	Elaborar do Plano de Comunicação organizacional no tema integridade para o exercício de 2019, que englobará as seis funções de integridade	Responsabilidade: Subcomitê de Integridade e ASCOM Prazo: Até junho de 2019
Continuação do processo de avaliação de riscos de integridade com os respectivos tratamentos para os processos referentes à Administração do órgão	Após definição da metodologia de gestão de riscos do órgão e do apetite a risco do órgão, com definição de objetivos estratégicos, táticos e operacionais, elaborar Plano de Avaliação de Riscos de Integridade para a Administração do Órgão.	Responsabilidade: Subcomitê de Integridade com o apoio da SPO e dos Núcleos de Gestão de Riscos Prazo: Até dezembro de 2019
Expansão do Programa de Integridade às Políticas Públicas do órgão	Elaborar Plano de Avaliação de Riscos Integridade e Medidas de Tratamento para as Políticas Públicas do órgão	Responsabilidade: Subcomitê de Integridade com o apoio da SPO e dos Núcleos de Gestão de Riscos. Prazo: Até dezembro de 2019
Integração dos parceiros do MDS (Fornecedores e outras organizações públicas ou privadas) ao Programa de Integridade do órgão	Elaborar o Plano de Expansão do Programa de Integridade do MDS	Responsabilidade: Subcomitê de Integridade Prazo: Até dezembro de 2019

### ANEXO III: FLUXO DE ATIVIDADES DO PROCESSO DE TRABALHO (GP-NPCC)

