

ÍNTÉGRA

PLANO DE INTEGRIDADE

2025-2026

4^a versão | abril 2025





MENSAGEM DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

Prezados Servidores e Servidoras,

A integridade e a ética devem permear na regulação do mercado financeiro. A Comissão de Valores Mobiliários (CVM) como Autarquia de fomento ao desenvolvimento do mercado de capitais, corrobora com a implementação da cultura de integridade em suas relações.

Nos últimos 2 anos a Autarquia buscou contribuir para um ambiente de integridade no âmbito institucional, tendo como pilares estruturadores a conduta ética, a honestidade e a conformidade. Um grande avanço foi o desenvolvimento de ações voltadas para o enfrentamento do assédio moral e sexual, além da criação de um canal de denúncias exclusivo para mulheres, que pode ser acionado pelo e-mail ouvidoriadamulher@cvm.gov.br.

Para o biênio 2025-2026, o Plano de Integridade da CVM está composto de projetos desenvolvidos a partir das ações do programa anterior, a publicação de um Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e Discriminação (PPEAD), acrescidos de novas medidas, como a criação de um canal de acolhimento para vítimas de assédio e discriminação. Todas as ações propostas são capazes de proporcionar o fortalecimento da temática no âmbito da CVM.

O trabalho desenvolvido vem ao encontro da construção de um ambiente de trabalho mais harmônico, seguro, inclusivo e democrático.

O compromisso da alta administração é de garantir os recursos necessários e fomentar iniciativas que promovam maior integridade na atuação da Autarquia e de seus servidores. Assim, o nosso objetivo é continuar fortalecendo nossa integridade institucional, visando sempre uma administração pública íntegra e capaz de priorizar o interesse público.



João Pedro Nascimento
Presidente da CVM



ÍNDICE



1. A CVM

4



2. GOVERNANÇA

5



3. APRESENTAÇÃO DO PLANO

8



4. INSTÂNCIAS DE INTEGRIDADE

9



5. EIXOS TEMÁTICOS

13



CONFLITO DE INTERESSE E NEPOTISMO 13



ÉTICA 16



GESTÃO DE RISCOS 20



CANAIS DE DENÚNCIA 23



CAPACITAÇÃO 27



6. MONITORAMENTO

29



7. COMUNICAÇÃO

30



8. PLANO DE AÇÃO

31



9. BASE LEGAL E DEMAIS NORMATIVOS APLICADOS

34



1. A COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS - CVM



A Comissão de Valores Mobiliários (CVM) é uma entidade autárquica em regime especial, vinculada ao Ministério da Fazenda, com personalidade jurídica e patrimônio próprios, dotada de autoridade administrativa independente, ausência de subordinação hierárquica, mandato fixo e estabilidade de seus dirigentes, e autonomia financeira e orçamentária.

A CVM foi criada em 07/12/1976 pela Lei 6.385/76, com o objetivo de fiscalizar, normatizar, disciplinar e desenvolver o mercado de valores mobiliários no Brasil, atuando no:



Desenvolvimento do Mercado



Eficiência e funcionamento do Mercado



Proteção dos investidores



Acesso à informação adequada



Fiscalização e sanção



2. GOVERNANÇA



Conforme [Resolução CVM Nº 52, de 31 de Agosto de 2021](#), a CVM dispõe de Sistema de Governança e Gestão, estabelecendo as regras gerais aplicáveis a condução interna das atividades, processos, macroprocessos, projetos e programas executados a fim de zelar pela integridade, pela eficiência e pelo desenvolvimento dos mercados de valores mobiliários do país.

Os servidores da CVM devem atuar em prol do interesse público e do propósito institucional, assim como cumprir e zelar pelos códigos de ética ou de conduta aplicáveis aos servidores públicos do Poder Executivo Federal e aos servidores da CVM.



PROpósito

Zelar pelo funcionamento eficiente, pela integridade e pelo desenvolvimento do mercado de capitais, promovendo o equilíbrio entre a iniciativa dos agentes e a efetiva proteção



VALORES

- | | |
|--|--|
|  <p>Valorização permanente do corpo funcional, com foco na sua capacitação, comprometimento, motivação e meritocracia;</p> |  <p>Ambiente de trabalho que preze a coordenação, cooperação e constante diálogo entre as diferentes áreas e níveis hierárquicos;</p> |
|  <p>Busca permanente de estruturas organizacional, física e tecnológica adequadas, suportadas por uma autonomia administrativa, orçamentária e financeira;</p> |  <p>Educação financeira como instrumento essencial para o fortalecimento do mercado de capitais;</p> |
|  <p>Atuação coordenada com instituições públicas e privadas, nacionais e internacionais, na busca de maior eficiência das atividades de regulação, registro, supervisão, fiscalização, sanção e educação;</p> |  <p>Atuação técnica, independente, célere e transparente, pautada pela ética, eficiência, equilíbrio e segurança jurídica das decisões;</p> |
|  <p>Atuação regulatória com foco no atendimento das necessidades do mercado e sua evolução, em consonância com padrões internacionais, e pautada na participação da sociedade, inclusive por meio das audiências públicas;</p> |  <p>Atuação pautada na proteção do investidor, na exigência de ampla divulgação de informação, no monitoramento dos riscos de mercado e na estabilidade financeira, inclusive com o apoio da autorregulação.</p> |



MAPA ESTRATÉGICO 2023-2027



IMPACTOS PARA A SOCIEDADE

AUMENTAR A COMPETITIVIDADE DO MERCADO DE CAPITAIS



RESULTADOS PARA O MERCADO

GARANTIR A INTEGRIDADE

ESTIMULAR A EFICIÊNCIA

PROMOVER O DESENVOLVIMENTO



PROCESSOS FINALÍSTICOS

OE1: Ampliar a abrangência da supervisão do mercado

OE2: Aumentar a efetividade da atuação sancionadora

OE3: Estimular inovações financeiras e tecnológicas, assim como, a competição no mercado

OE4: Assegurar aos investidores informações integrais e tempestivas

OE5: Aumentar o nível de educação financeira da população

OE6: Promover o mercado de capitais como fonte de financiamento de negócios de médio e pequeno portes



ATIVOS ORGANIZACIONAIS

OE7: Ampliar autonomia orçamentária e administrativa

OE8: Assegurar carreiras fortes e capazes de atrair talentos

OE9: Intensificar o uso de tecnologia, análise de dados e automação de processos

OE10: Desenvolver estrutura física, tecnológica e integração de sistemas em nível de excelência

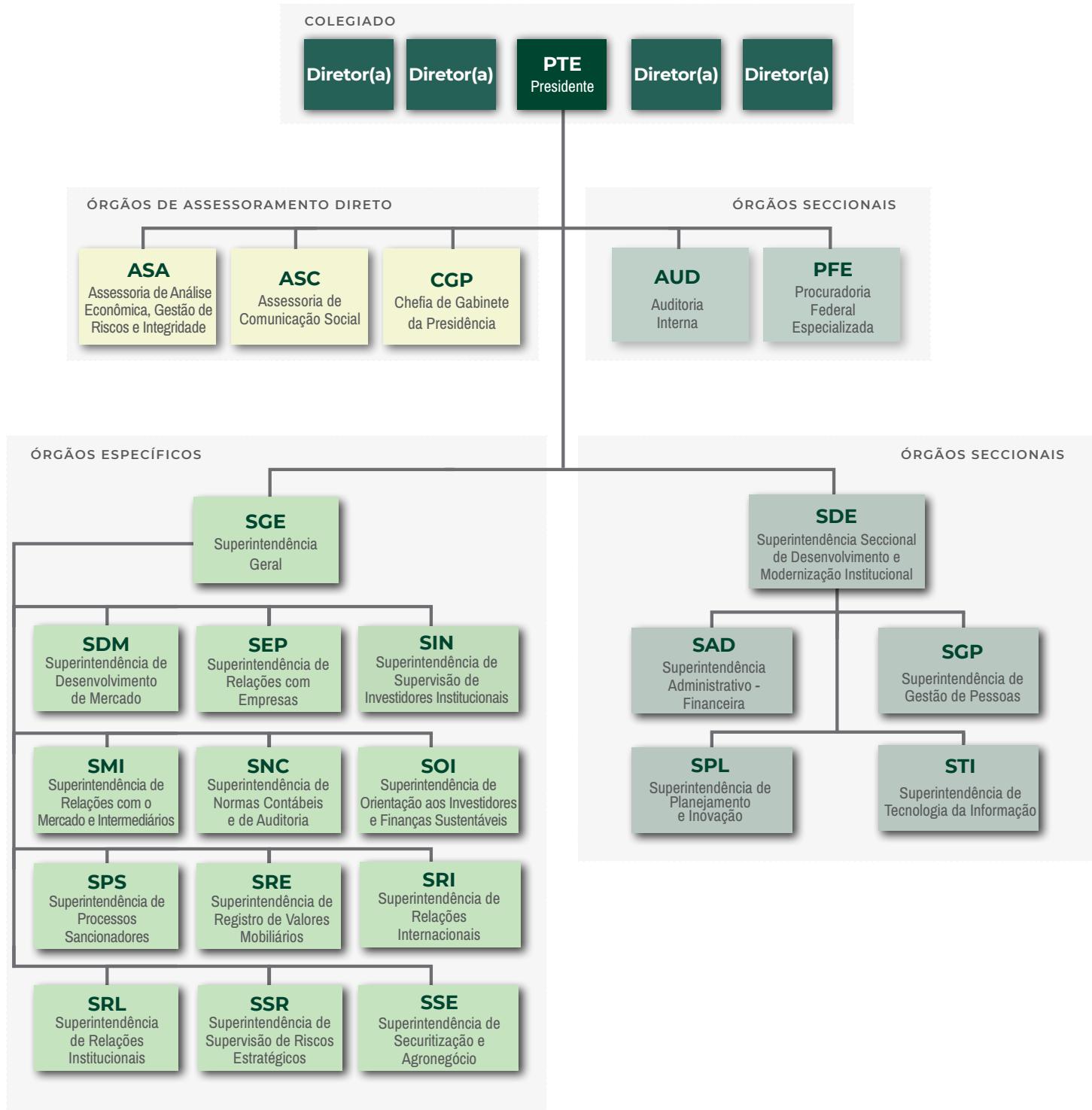
OE11: Ampliar a capacidade de liderança das chefias e o engajamento dos servidores

OE12: Promover o bem-estar e assegurar um ambiente de trabalho inclusivo e de respeito à diversidade



ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

ORGANOGRAMA





3. APRESENTAÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE



Em atenção ao [Decreto Federal nº 9203, de 22 de novembro de 2017](#), a CVM lançou em 2018 o seu Plano de Integridade, denominado ÍNTÉGRA, cujo objetivo foi tornar o tema mais presente no cotidiano dos servidores.

As 1^a e 2^a versões trouxeram diretrizes gerais e apresentaram como a CVM estruturou a gestão do tema no seu ambiente, além de trazerem todo o arcabouço normativo interno sobre os princípios da integridade.

Em 2020, ao passar a integrar a Comissão de Gestão de Riscos, Transparência, Controle e Integridade—CRTCI, criado pelo então Ministério da Economia, a CVM iniciou um processo de identificação, análise, avaliação e tratamento de seus riscos à integridade, baseando-se nos requisitos estabelecidos na Resolução CRTCI/ME nº 13, de 03 de dezembro 2021.

A terceira atualização do Plano de Integridade foi um alinhamento com a Resolução CRTCI/ME nº 13 e com o propósito e os valores da CVM, onde foi possível estabelecer ações que estavam sendo trabalhadas pela Autarquia, contemplando temas como Ética, Conflito de Interesse, Gestão de Riscos, Canais de Denúncia e Capacitação.

Agora, a 4^a versão do Plano, que aqui apresentamos a toda a sociedade, tem como objetivo aprimorar a disseminação e promoção de medidas e boas práticas de gestão, para a manutenção de um ambiente corporativo íntegro, ético e transparente.

O Plano continua sendo dividido em eixos temáticos que estão sendo trabalhados pela Autarquia e contempla as ações que ocorreram ao longo dos anos. A partir dessas atualizações, o Plano apresenta um conjunto de novas ações específicas para o próximo biênio. São eixos temáticos de integridade na CVM:





4. INSTÂNCIAS DE INTEGRIDADE



Existem diversas iniciativas na CVM que zelam pela aplicação de códigos de ética e conduta, identificação de riscos, correção de desvios, fraudes ou atos ilícitos. O conhecimento profundo de cada uma delas é essencial para que a Autarquia possa cumprir seus mandatos legais.

Cada uma dessas iniciativas é coordenada por uma área ou comissão na CVM, com papéis específicos e bem definidos, cujas ações são sustentadas sobre os pilares da Prevenção, Detecção e Correição.

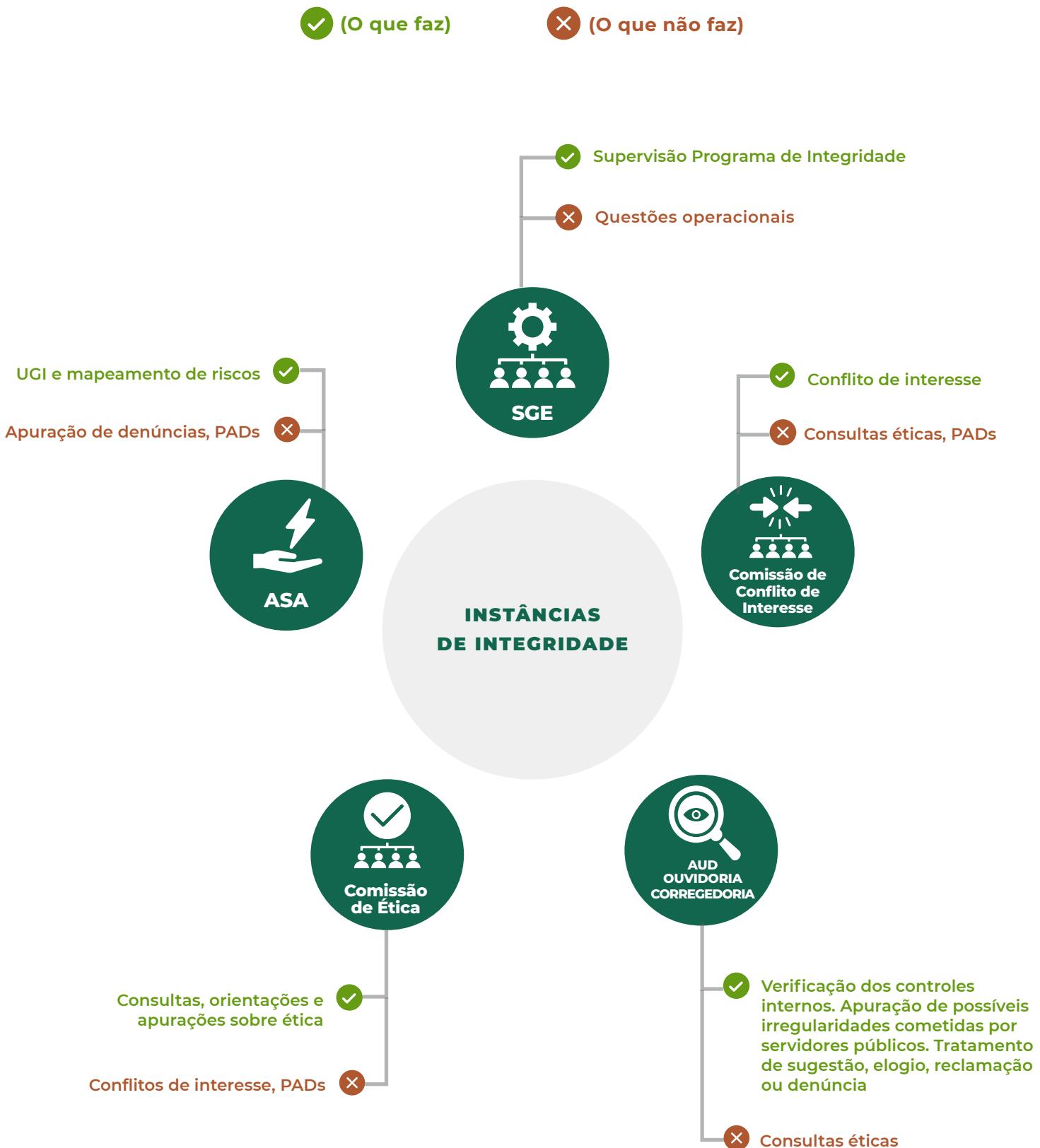
Assim, as instâncias de integridade da CVM são compostas pela Assessoria de Análise Econômica, Gestão de Riscos e Integridade (ASA), pela Comissão de Ética (CE-CVM), pela Comissão de Conflito de Interesses (CCI), pela Auditoria Interna (AUD), que responde também pelas funções Correcionais e de Ouvidoria.

Além disso, a CVM conta com o apoio da Superintendência Geral (SGE) que exerce ainda a função de autoridade de monitoramento da Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12527/11), a Superintendência de Pessoas (SGP) responsável por gestão de pessoas e acolhimento interno e a Assessoria de Comunicação (ASC), responsável pela divulgação das ações de Integridade para o público interno e externo.

Adicionalmente, a CVM instituiu em 2023, por meio da [Portaria CVM/PTE nº 9/2023](#), um Grupo de Trabalho sobre integridade, para estudar e propor ações iniciais voltadas à mitigação de riscos de assédio e preconceito no âmbito da CVM. Esse GT possui formação multidisciplinar entre as áreas da CVM.



ESTRUTURA DE GESTÃO DA INTEGRIDADE





ASA - ASSESSORIA DE ANÁLISE ECONÔMICA E GESTÃO DE RISCOS

A ASA exerce a função de Unidade Gestora da Integridade (UGI) na CVM e é responsável pelo acompanhamento, monitoramento e gestão das ações e medidas de integridade a serem implementadas.

É responsável pela 2º linha de defesa no processo de gestão de riscos institucionais, atuando na identificação, análise e avaliação dos riscos à integridade.

CE-CVM - COMISSÃO DE ÉTICA DA CVM

A Comissão de Ética da CVM integra o Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, e é composta por membros escolhidos entre servidores do quadro permanente da CVM, designados pelo Presidente da CVM (PTE). Os critérios para a escolha dos servidores que compõem as Comissões são estabelecidos em Portarias. Atua na promoção da ética e das regras de conduta aos servidores da CVM.

CCI - COMISSÃO DE CONFLITO DE INTERESSE

A Comissão de Conflito de Interesses foi criado pela [Portaria CVM/PTE nº 42/14](#), e é composto pelos titulares da SGE, da SGP e da PFE-CVM, e sua função é de análise de potenciais conflitos de interesse, quando há consulta, e autorização de exercício de atividades privadas pelos servidores da CVM, quando não houver conflitos de interesse. É considerado uma Comissão operacional da CVM, e seu funcionamento é regulado pela [Portaria CVM/PTE nº 212/2021](#).

AUD – AUDITORIA

Atua no aprimoramento e na melhoria dos controles internos da CVM, a fim de mitigar fragilidades ou inadequações que possam implicar em riscos ou perdas para a autarquia. O foco é avaliar as ações e, se for o caso, recomendar formalmente para que se adequem de acordo com os resultados desejados, observando-se os preceitos de boas práticas, legalidade e legitimidade dos atos da administração, bem como seus aspectos de economicidade, eficácia e eficiência.

SERVIÇO DE OUVIDORIA (REPRESENTADA PELA AUD)

Canal disponível para o cidadão que não estiver satisfeito com o atendimento administrativo ou serviços disponibilizados pela CVM e quiser manifestar sua opinião sobre eles. Também é um importante canal para o recebimento de denúncias e reclamações internas que versem sobre discriminação, assédio moral e assédio sexual. Possui ainda um canal exclusivo para atendimento de manifestação do gênero feminino. Todo acolhimento é garantido pelo sigilo legal, quando solicitado. Ademais, os assuntos são tratados, obrigatoriamente, via Plataforma Fala-Br, que garante sigilo, integridade, segurança, transparência, rastreabilidade e integração com as áreas técnicas.

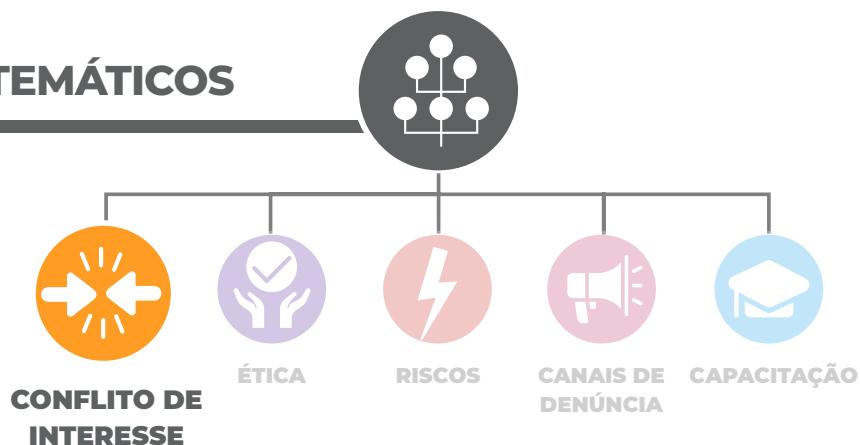


SERVIÇO CORRECIONAL (REPRESENTADA PELO SETOR DE CORRECIONAL VINCULADO À AUD)

Exerce atividades de órgão setorial do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal. Assim, recebe representações e denúncias relacionadas à atuação dos servidores da CVM para a formação de juízo de admissibilidade que podem resultar na instauração de processos correcionais, bem como supervisionar e orientar as atividades das comissões designadas e submeter o assunto ao Presidente da CVM para julgamento, nos termos da regulamentação aplicável.



5. EIXOS TEMÁTICOS



5.1. CONFLITO DE INTERESSES E NEPOTISMO

5.1.1. CONFLITO DE INTERESSE

Com a edição da [Lei Nº 12.813, de 16 de maio de 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, tornou-se necessário o estabelecimento de normas, procedimentos e mecanismos que objetivem prevenir ou impedir eventual conflitos de interesses na Autarquia.

Para tratar o tema, a CVM instituiu a Comissão de Conflito de Interesses (CCI), por meio da [portaria PTE Nº 42, de 28 de março de 2014](#). Atualmente, compõe a CCI os titulares da Superintendência Geral – SGE (Coordenador da Comissão - votante), da Superintendência de Gestão de Pessoas - SGP (com atribuições de instrução e secretariado - votante) e da Procuradoria Federal Especializada junto à CVM – PFE-CVM (com atribuição de assessoria jurídica e controle de legalidade - votante).

A Comissão tem como finalidade receber e analisar preliminarmente as consultas sobre a existência de conflito de interesses e os pedidos de autorização para o exercício de atividade privada dos servidores.

Para que as consultas sobre potenciais conflitos de interesse e os pedidos de autorização para o exercício de atividade possam ser analisados pela Comissão é necessário que o servidor utilize o SeCI – Sistema Eletrônico de Conflito de Interesses (<https://seci.cgu.gov.br/SeCI/Login/Externo.aspx?ReturnUrl=/SeCI/>).

Posteriormente, as consultas ou pedidos de autorização realizados por meio do SeCI dão origem a um processo administrativo no SEI, o qual é instruído pela SGP para a análise da Comissão de Conflito de Interesses da CVM, cujo resultado será inserido como resposta à solicitação no próprio Sistema SeCI. A figura 05 demonstra o fluxo da atividade em questão.



FLUXO DE CONSULTA DE CONFLITO DE INTERESSE



5.1.2. NEPOTISMO

O nepotismo é uma forma de conflito de interesses, pois configura a obtenção de vantagem indevida de terceiros a partir da ação de um agente público. Segundo a CGU, o nepotismo é uma “prática pela qual um agente público usa de sua posição de poder para nomear, contratar ou favorecer um ou mais parentes, sejam por vínculo da consanguinidade ou da afinidade, em violação às garantias constitucionais de impessoalidade administrativa”.

Baseando - se no [Decreto nº 7203/10](#), que dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública federal, a CE-CVM editou o documento “Orientações sobre nepotismo e compadrio”, que foi direcionado para os servidores da CVM e publicado através do link <https://www.gov.br/cvm/pt-br/acesso-a-informacao-cvm/institucional/etica/orientacoes-da-ce-cvm/arquivos/20200309-orientacoes-sobre-nepotismo-e-compadrio>.

Como controle interno, a CVM submete a seus servidores, movimentados e estagiários uma Declaração de Vínculo Familiar para identificação de Situações de Nepotismo, presente na página de orientações (link acima), e de acordo com o fluxo abaixo:

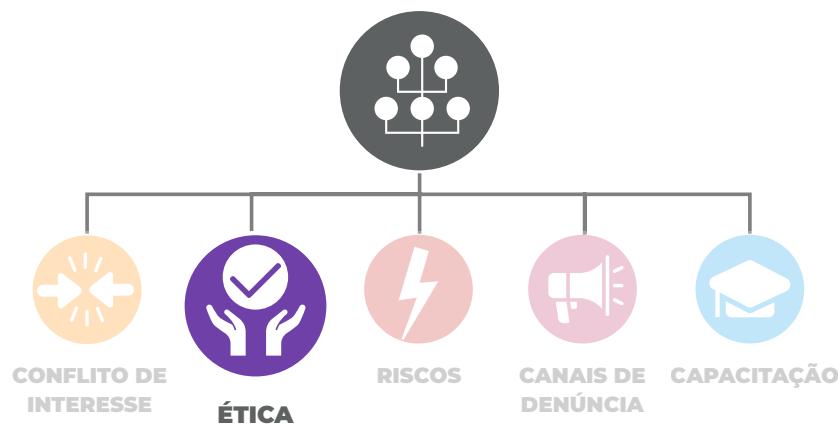
FLUXO DE PREVENÇÃO AO NEPOTISMO





De forma a aprimorar a temática, foi realizada campanha interna para reforçar junto aos servidores a existência do Sistema Eletrônico de Conflitos de Interesse além de campanha para reiterar a divulgação dos principais pontos de vedação ao Nepotismo.

Adicionalmente, foram desenvolvidos fluxos interno de prevenção ao Nepotismo para os casos de nomeação de servidores, movimentados, terceirizados e estagiários.



5.2. ÉTICA

São instrumentos básicos de todos os programas de integridade a existência de uma Comissão que atue preventivamente na disseminação da cultura ética, bem como no processamento dos eventos que possam representar infração ética.

Para tratar a temática na CVM, foi instituída a Comissão de Ética (CE-CVM) em 1995, em atenção ao [Decreto nº 1.171/94](#), com a missão de zelar pelo cumprimento do Código de Conduta da Alta Administração Federal (CCAAF) e do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

A Comissão é integrada por três membros titulares e três suplentes, escolhidos entre servidores do quadro permanente da CVM, designados pelo Presidente da Autarquia partir de uma lista tríplice para mandatos não coincidentes de três anos, sendo permitida uma recondução.

São competências da Comissão de Ética:

- Atuar como instância consultiva aos dirigentes da CVM**
- Aplicar o Código de Ética profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal**
- Representar a CVM na Rede de Ética do Poder Executivo Federal**
- Supervisionar a observância do CCAAf e comunicar à CEP situações que possam configurar descumprimento de suas normas**



Os critérios para a escolha dos servidores que compõem a CE-CVM foram estabelecidos pela Portaria [CVM/PTE 94/05](#).

Anualmente a Comissão de Ética apresenta Relatório onde são divulgadas as atividades realizadas e os resultados obtidos, bem como a prestação de contas do trabalho realizado pela CE-CVM para os servidores e para a sociedade, por meio da divulgação no Portal da Autarquia.

De acordo com o Relatório de 2024, a CE-CVM recebeu e respondeu 80 consultas. Foram 43 do público interno e 37 do público externo. Entre as consultas recebidas do público interno estão incluídas as apresentadas por servidores e pela Comissão de Conflito de Interesses.

Conflito de interesses e participação em eventos foram os assuntos que geraram o maior número de consultas internas para a CE-CVM em 2024

O Plano de Trabalho 2023-2025 da CE-CVM contém a previsão de elaboração de minuta do Código de Conduta da CVM, porém a atividade foi impactada pela expectativa de aprovação de novo Código de Ética, a partir do processo de revisão de normas de conduta Ética do Poder Executivo Federal, incluindo o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal e o Código de Conduta da Alta Administração Federal, iniciado com a criação do Grupo de Trabalho instituído pela Portaria Interministerial SGPR/ME/AGU/CGU 103 (de 17/12/2020).

Como o novo Código de Ética dos Servidores Públicos Federais ainda não foi aprovado, tornou-se inviável, pois a aprovação de novo Código exigirá a revisão de qualquer trabalho realizado para a elaboração de Código de Conduta próprio da CVM. A CE-CVM está acompanhando as discussões sobre a elaboração do novo Código de Ética do Servidor Público Federal e fará nova avaliação sobre o assunto oportunamente.

Em relação à educação em ética, a CE-CVM realizou dois eventos em 2024: 1) Encontro sobre Ética, Conduta e Integridade, com a participação das instâncias de integridade da CVM 2) Apresentação do seu Relatório Anual.

Adicionalmente foi preparada uma cartilha de boas-vindas contendo informações relacionadas à ética para ser entregue para novos servidores, estagiários e colaboradores da CVM. A cartilha será encaminhada aos novos entrantes pelo e-mail comissaodeeticacvm@cvm.gov.br. Será solicitado mensalmente pelo SGP Atende os e-mails dos novos servidores, movimentados, comissionados e estagiários e por e-mail à SAD (ou para outra Superintendência que possa vir a ser responsável pela gestão de contratos de serviços continuados com dedicação exclusiva de mão de obra) os e-mails dos novos colaboradores.

A CE-CVM enviou, em 2024, 19 mensagens com orientações éticas para os servidores da CVM. Foram enviadas, por e-mail, orientações próprias da CE-CVM e orientações baseadas na última página dos Boletins Informativos do Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, preparadas pela CEP.

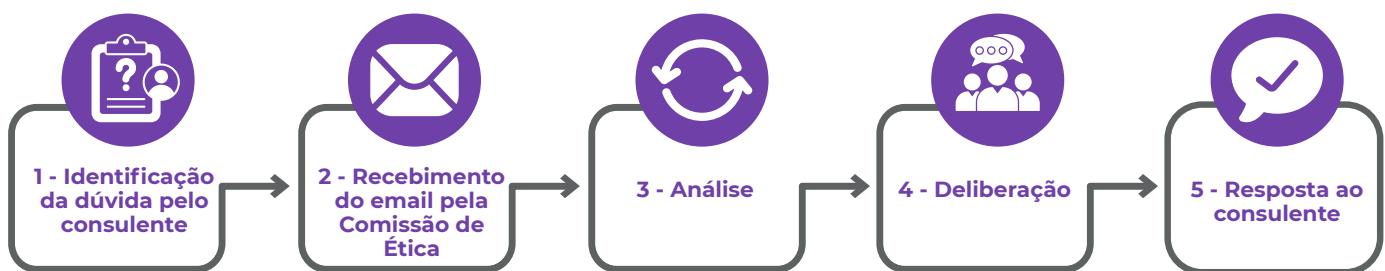
As orientações próprias da CE-CVM versaram sobre instruções para o preenchimento do Formulário de Participação em Eventos, sobre interações de trabalho em meios digitais e condutas vedadas aos agentes públicos em período de eleições.



Já as orientações baseadas nos Boletins Informativos divulgados mensalmente pela CEP versaram, entre outros assuntos, sobre ambiente ético, trabalho harmonioso, equidade de gênero e ética ambiental.

Todas as orientações divulgadas pela CE-CVM desde 2011 estão disponíveis para qualquer interessado no Portal da CVM na Internet: <https://www.gov.br/cvm/pt-br/acesso-a-informacao-cvm/institucional/etica/orientacoes-da-ce-cvm/orientacoes-de-2021>

FLUXO DA CONSULTA À COMISSÃO DE ÉTICA



5.2.1. ASSÉDIO MORAL / SEXUAL

Em 2022, a ASA lançou uma pesquisa destinada a todos os servidores da CVM, a fim de mensurar a percepção de todos a respeito da probabilidade de ocorrência dos riscos à integridade. A pesquisa incluiu ainda algumas perguntas elaboradas pela CGU sobre o conhecimento dos servidores sobre a gestão da integridade na Autarquia.

No exercício de priorização de riscos, os temas assédio e preconceito foram destacados pelos servidores, em especial pelo público feminino.

Tal fato, motivou a criação do Grupo de Trabalho Integridade (GT Integridade), por meio da Portaria CVM/PTE 09/23, com o objetivo de estudar e propor ações iniciais voltadas à mitigação dos riscos de assédio e preconceito no âmbito da CVM, conforme aprovado pela Comissão de Governança e Gestão de Riscos (CGR) em reunião de 29 de junho de 2022.

Como ação de combate à violência no ambiente de trabalho, o GT integridade lançou uma cartilha com orientações sobre as formas de assédio (moral/sexual), importunação sexual e meios de denúncia (Guia Lilás). Adicionalmente, foi criada uma página com orientações e informações sobre combate ao assédio, machismo, violência contra a mulher e a importância da igualdade de gênero na CVM. A página também visa promover conhecimentos, tirar suas dúvidas e contribuir com a construção de uma CVM mais segura, respeitosa e saudável.

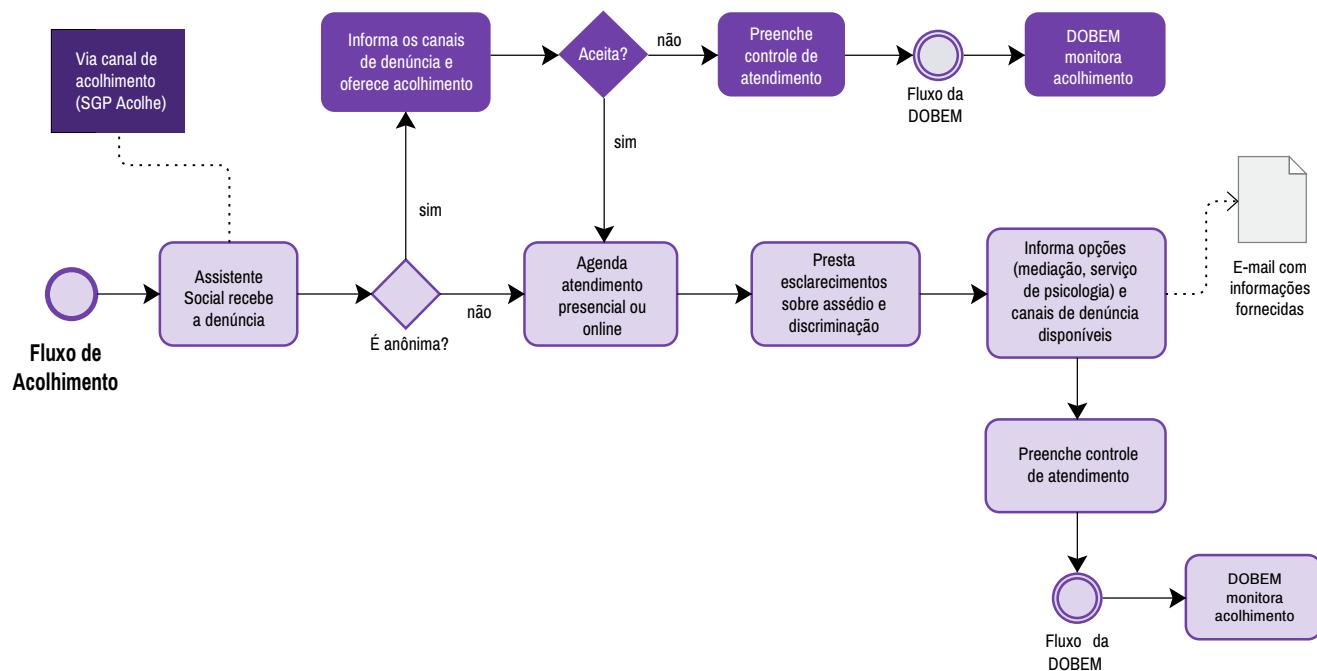


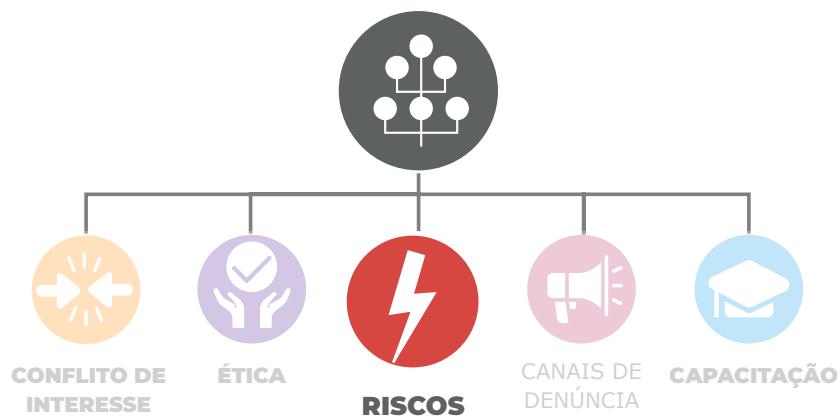
Paralelamente a esse movimento, o Ministério de Gestão e Inovação publicou a Portaria MGI nº 6719/2024 implantou, no âmbito do serviço público federal, o Plano de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação (PPEAD). Esse plano determinou que todos os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional desenvolvessem seus próprios planos de prevenção e enfrentamento destas questões para implementação imediata.

Assim, a Autarquia publicou a [Portaria CVM/PTE nº 14/2025](#) que trouxe o próprio Plano de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação. Esse plano reforça os caminhos que a CVM oferece para orientação dos servidores e colaboradores, e os canais de recepção de denúncias. O plano também traz a estruturação de um serviço de acolhimento, realizado a partir da equipe de saúde contratada pela CVM, e aberto a todos os servidores e colaboradores.

Para esse serviço de acolhimento, foi desenvolvido um fluxo de tratamento dos casos recebidos, o qual está representado de modo simplificado abaixo:

FLUXO DO SERVIÇO DE ACOLHIMENTO





5.3. GESTÃO DE RISCOS

Para a CVM, risco à integridade decorre de eventos relacionados a corrupção, fraudes, irregularidades ou desvios éticos e de conduta, que possam comprometer os valores e padrões preconizados pela Autarquia, e a realização de seus objetivos.

A gestão de riscos na CVM é promovida por meio do Sistema Integrado de Gestão de Riscos – SGR.

O SGR é composto pela Comitê de Governança e Gestão de Riscos (CGR), pela ASA, enquanto unidade organizacional responsável pela gestão de riscos na CVM, e por todos os demais componentes organizacionais com responsabilidade no planejamento e na implementação das ações no âmbito do escopo de atuação do CGR, de acordo com a [Resolução CVM nº 53/21](#). A gestão de riscos à integridade compõe um dos eixos da gestão de riscos da CVM.

Em 2022, a Autarquia lançou uma pesquisa destinada aos servidores, a fim de mensurar a percepção de todos a respeito da probabilidade de ocorrência dos riscos à integridade. Esse trabalho partiu das premissas estabelecidas pela Comissão de Riscos, Transparência, Controle e Integridade do Ministério da Economia (CRTCI-ME), publicado na Resolução CRTCI nº 13/2021.

Em 2024, foi realizada uma nova pesquisa que incluiu ainda algumas perguntas desenvolvidas pela CGU em pesquisa própria direcionada aos servidores públicos federais, e a percepção dos servidores da CVM sobre o Grupo de Trabalho GT Integridade.

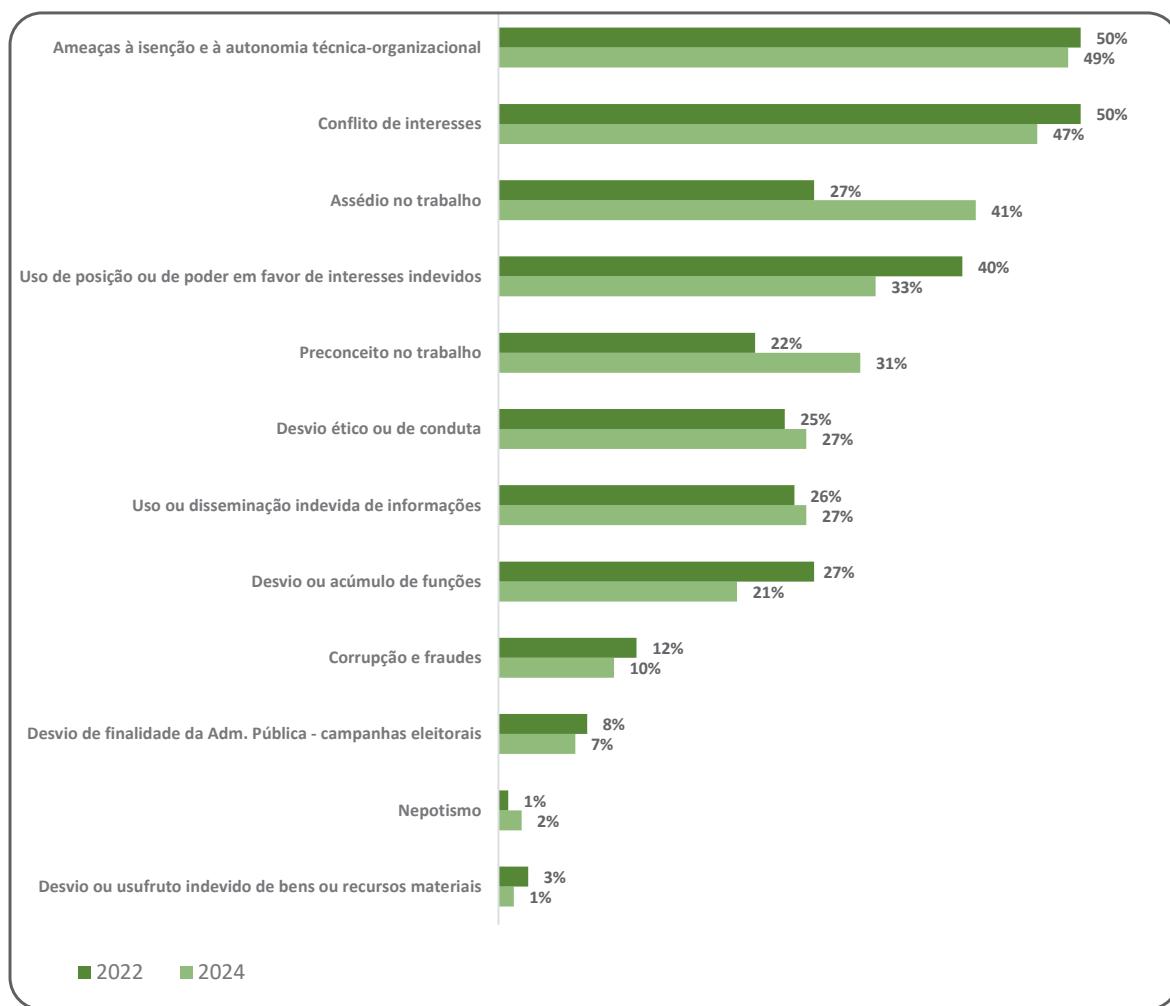
De acordo com a metodologia definida no Sistema Integrado de Gestão de Riscos CVM, foram identificados 12 principais riscos à integridade a que a entidade está exposta, conforme tabela a seguir.

⚡ RISCO

1. Assédio no Trabalho
2. Preconceito no Trabalho
3. Ameaça à isenção e à autonomia técnica-organizacional
4. Conflito de Interesse
5. Desvio ético ou de conduta
6. Desvio ou acúmulo de funções
7. Uso ou disseminação indevida de informações
8. Uso de posição ou de poder em favor de interesses envolvidos
9. Corrupção e Fraudes
10. Desvio de finalidade da Administração Pública – Campanhas eleitorais
11. Desvio ou usufruto indevido de bens ou recursos materiais
12. Nepotismo

O resultado da Pesquisa Integridade 2024 apontou que a participação dos servidores cresceu: foram 150 respostas recebidas, um aumento de 28% em relação ao levantamento de 2022. Um terço dos respondentes eram mulheres, e todos os cargos da Autarquia foram representados.

Conforme pode ser verificado no gráfico abaixo, ameaça à isenção e a autonomia técnico-organizacional, conflito de interesse e assédio se destacaram na pesquisa.

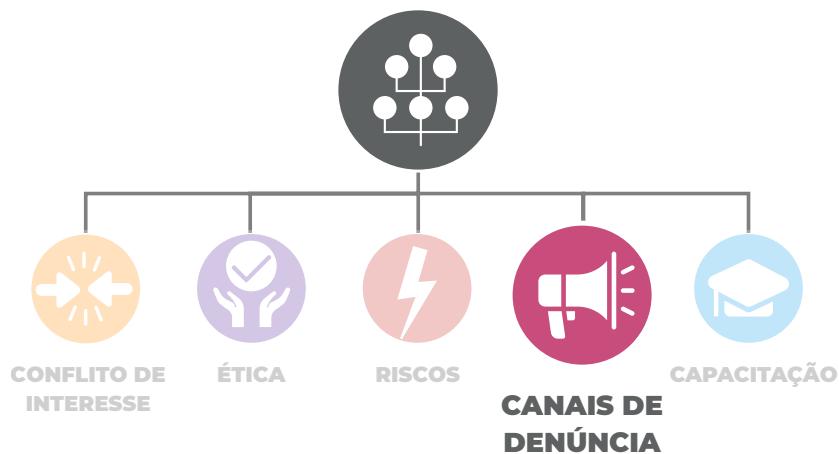


Ao serem questionados quais eram os três ricos que deveriam merecer maior atenção da CVM, o tema Assédio continuou em primeiro lugar na percepção de riscos entre as mulheres da Autarquia. Além disso, foi observado aumento substancial desse risco também entre os homens, passando a representar o terceiro lugar entre os riscos que mereceriam mais atenção da CVM.

A percepção de riscos sobre Preconceito também registrou aumento. Acredita-se que, a partir do momento em que a CVM passou a tratar do assunto de forma mais aberta, sistematizada e contínua, encorajou as pessoas a opinarem de forma mais aberta.

Uma das novidades da pesquisa foi a inclusão de raça e cor no formulário da pesquisa.

Adicionalmente ao levantamento realizado, a CVM disponibiliza ainda outros dois canais para que o servidor possa comunicar diretamente eventuais riscos observados no seu cotidiano: (i) o Formulário de Riscos, disponível no [link](#) de acesso rápido da Intranet, (ii) e o e-mail riscos@cvm.gov.br, para o caso de dúvidas sobre o tema. O sigilo do servidor é respeitado e sua contribuição é usada no processo de gestão de riscos da Autarquia.



5.4. CANAIS DE DENÚNCIA

O Canal de Denúncias é um instrumento importante no plano de integridade das Instituições, pois abre uma via de comunicação formal para relatos de preocupações, alertas, suspeitas e fatos que indiquem potenciais ou eventuais descumprimentos de normas, regulamentos e legislação, ou desvios de conduta de agentes públicos e fornecedores.

A CVM possui 2 canais de recebimento de denúncias: o sistema [Fala.BR](#), operado pela AUD, e o [SAC](#) (Sistema de Atendimento ao Cidadão), operado pela SOI. Denúncias ainda podem ser encaminhadas às caixas de e-mail da Comissão de Ética (comissaodeetica@cvm.gov.br) e da Gerência de Atendimento e Bem-Estar (dobem@cvm.gov.br)

O conteúdo das denúncias é apurado de forma sigilosa e confidencial de modo a preservar a identidade dos denunciantes e investigados.

As manifestações de usuários dos serviços públicos (reclamações, denúncias, sugestões, elogios e demais pronunciamentos de usuários que tenham como objeto a prestação de serviços públicos e a conduta de agentes públicos na prestação e fiscalização de tais serviços) devem ser feitas, preferencialmente, através da Plataforma [Fala.BR](#).

Em 2024, foi apresentado o serviço de Ouvidoria Interna, novo canal de denúncias de assédio, preconceito e demais assuntos. Trata-se de um serviço alinhado com a [Portaria Normativa CGU 116/2024](#), que estabelece as diretrizes para o exercício das competências de Ouvidoria Interna, sendo que as manifestações oriundas de servidores receberão o mesmo acolhimento das manifestações provenientes de usuários de serviços públicos externos.

Adicionalmente, a Auditoria Interna (AUD) lançou um novo Serviço de Ouvidoria da Mulher. Trata-se de um canal para apoio, acolhimento e orientações para o encaminhamento de denúncias, exclusivo para as servidoras e colaboradoras da CVM.

O novo serviço foi lançado em virtude da percepção de risco de potencial violação de direito das mulheres. O atendimento é feito exclusivamente por mulheres também. O acolhimento é feito em e-mail próprio (ouvidoriadamulher@cvm.gov.br) e pela plataforma Fala.BR, havendo ainda a possibilidade de atendimento pessoal via Teams ou presencialmente.

O canal preferencial para o encaminhamento de denúncias, reclamações e comunicações contra a conduta de servidores, empregados terceirizados, consultores, estagiários e outros prestadores de serviços no âmbito da CVM é a Plataforma Fala.BR (<https://falabr.cgu.gov.br/web/home>). Tal ferramenta permite maior segurança, proteção, integridade, transparência e rastreabilidade aos cidadãos e aos assuntos tratados.

Na verdade, as manifestações podem ser encaminhadas a qualquer componente organizacional ou servidor da CVM, mas, de acordo com o regramento imposto pelos Incisos I, IV e X do art. 7º, art.8º, art. 9º, inciso II do art.10, art.13, art. 22. §1º, §2º do art.23, art.48 e art. 49 da Portaria Normativa CGU 116/2024 e pelo art. 16 do Decreto nº 9.492/2018, devem ser imediatamente encaminhadas ao serviço de ouvidoria para o devido cadastramento na Plataforma Fala.BR. Esse encaminhamento pode ser feito acessando diretamente a plataforma ou pelo e-mail ouvidor@cvm.gov.br.

O fluxo de recebimento de denúncias contra servidores começa com o contato com a pessoa via e-mail, Teams, ligação telefônica, presencial ou via Fala.BR. Nesse contato com a pessoa denunciante, é oferecida a possibilidade de acolhimento pessoal efetuado pelo canal específico do serviço de saúde, se ela assim desejar. Após o contato, o conteúdo apresentado é obrigatoriamente registrado no Fala.BR. Neste momento, o serviço de ouvidoria realiza uma análise prévia e pode:

- (i) tramitar a demanda para esclarecimento da área técnica responsável pelo assunto;
- (ii) solicitar ao acusador informações complementares, se for o caso;
- (iii) ou enviar ao setor correccional, via e-PAD¹ para as devidas providências.

Também há a possibilidade de tramitar consulta prévia, via Fala.BR ao setor correccional com intuito de esclarecer se o assunto deve seguir para a CE ou via e-PAD. Diante da devolutiva da área técnica, o serviço de ouvidoria pode responder conclusivamente ao cidadão ou encaminhar ao setor correccional para análise de juízo de admissibilidade. Feito isto, o trâmite no serviço de ouvidoria está concluído e o manifestante é comunicado, via Fala.BR, se a manifestação foi encaminhada à unidade apuratória ou se foi arquivada.

No caso de manifestações encaminhadas à CE, após recebimento, a denúncia é enviada para providências do serviço de ouvidoria da AUD podendo ou não retornar à CE.

¹ O sistema informatizado que visa gerar peças processuais a partir da sistematização de informações relacionadas à admissibilidade correccional e aos procedimentos disciplinares instaurados no âmbito dos órgãos e entidades.



FLUXO DE DENÚNCIA CONTRA SERVIDORES

► DENÚNCIA CONTRA SERVIDORES VIA OUVIDORIA



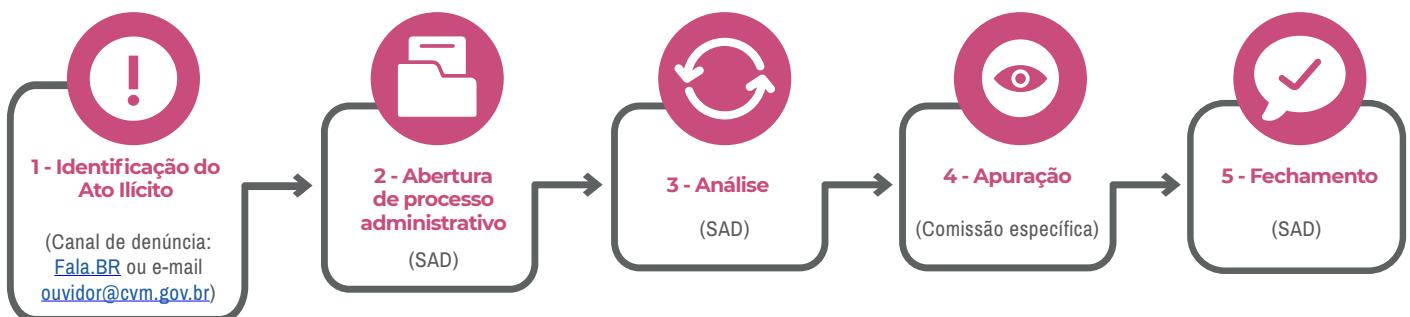
► DENÚNCIA CONTRA SERVIDORES VIA COMISSÃO DE ÉTICA



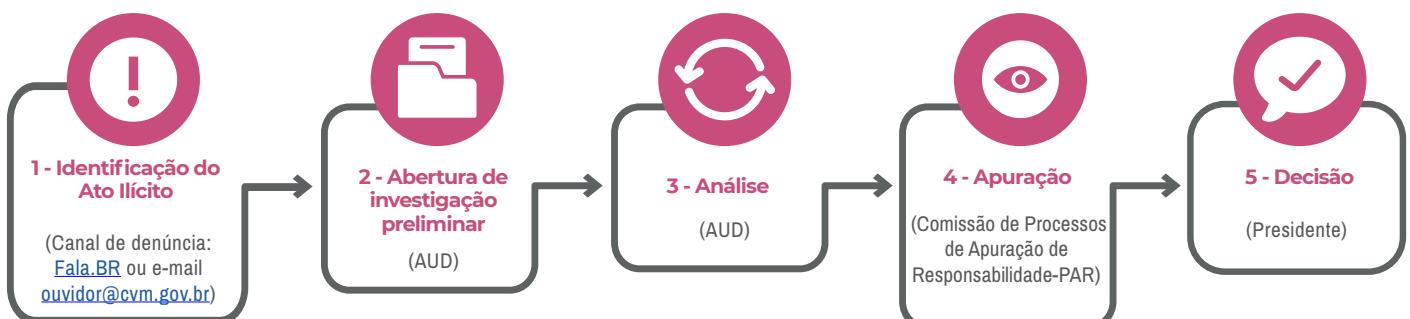


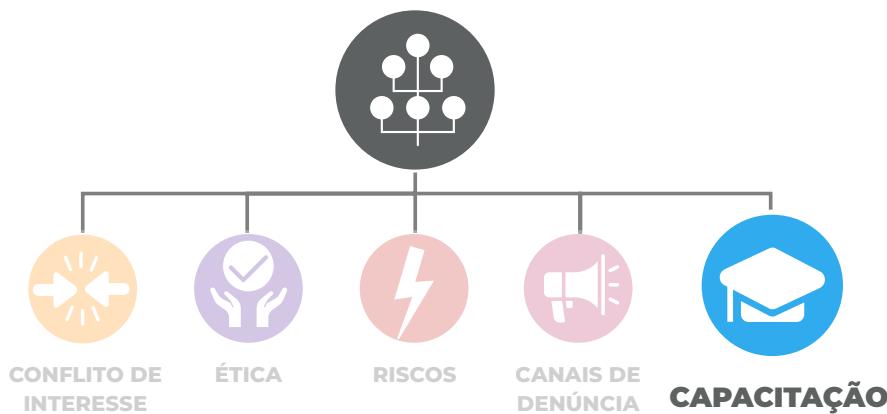
FLUXO DE DENÚNCIA CONTRA FORNECEDORES

► DENÚNCIA CONTRA FORNECEDORES (LEI DE LICITAÇÕES)



► DENÚNCIA CONTRA FORNECEDORES (LEI ANTICORRUPÇÃO)





5.5. TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO

As ações de capacitação têm a finalidade de alinhar os conhecimentos dos servidores aos objetivos e metas da Autarquia, aprimorar competências, habilidades e atitudes, buscando desenvolvimento profissional permanente, com obtenção de novos conhecimentos e valorização dos servidores.

Da mesma maneira, a capacitação em integridade tem como objetivo reforçar a cultura da integridade entre todos os servidores, e dotá-los de habilidades e ferramentas não somente para atuar de acordo com os valores e padrões éticos e de conduta estabelecidos para a CVM, como também denunciar eventuais situações em que esses valores e padrões sejam descumpridos na Autarquia.

Para o tratamento do tema Integridade, a CVM incluiu essa temática em seu PDP – Programa de Desenvolvimento de Pessoas, procurando direcionar ações que envolvessem os diversos públicos internos (servidores, alta administração, superintendentes, estagiários e movimentados).

Durante o biênio 2023-2024, foram realizadas capacitações em geral em Integridade e capacitação em Diversidade, Equidade & Inclusão (DE&I). Ocorreram 92 participações, totalizando 1890 horas dedicadas ao tema. Abaixo segue a lista de cursos promovidos pela CVM:

- Comunicação não-violenta e liderança tóxica - como ser o líder que sua organização espera
- Governança, Compliance e Integridade na Administração Pública
- Comunicação não violenta
- Como lidar com os desafios e mudanças na carreira através da inteligência emocional
- Práticas Profissionais Inclusivas no Serviço Público: para quem somos profissionais?
- Curso Liderança Evolutiva



- Assédio Moral: O que saber e fazer
- Seminário Ética em Ação: Promovendo a Integridade na Gestão Pública
- Ética na Administração Pública
- O futuro do trabalho: soft skills e bem-estar
- Ética e comunicação não violenta - Calendário de palestras 2023 - Casa da Moeda
- Treinamento de Integridade, Ética e Gestão de Riscos (Lei 13.303) - 2023 CMB
- Inteligência Emocional
- Praticando a gestão e fiscalização de contratos administrativos
- Letramento e Questões de Gênero

Na temática mediação de conflitos, será contratada uma instituição para a promoção do tema internamente, com previsão de execução no ano de 2025.

Para o próximo biênio está previsto a continuidade das capacitações mantendo a temática em seu PDP (Programa de Desenvolvimento de Pessoas).



6. MONITORAMENTO



Os monitoramentos contínuos das ações descritas a seguir demandam esforço coletivo dos componentes organizacionais e instâncias de integridade responsáveis, bem como de todos os servidores e colaboradores da CVM.

Neste escopo, incluem-se as medidas de tratamento dos riscos à integridade, as iniciativas de capacitação de líderes e demais servidores e colaboradores, as medidas de fortalecimento das instâncias relacionadas ao tema e os meios de comunicação e reporte utilizados pelo Programa.

O Plano de Ação materializa todos os esforços do Plano de Integridade, reunindo 25 ações definidas em todos os eixos temáticos, com perspectiva de implementação durante a vigência do plano.

Como desdobramento do Plano de Ação, é apresentada no item 9 uma Matriz de Responsabilidade com o detalhamento de setores/atores internos responsáveis por executar cada ação.

O Plano de Integridade terá seu monitoramento, revisão e atualização acompanhado semestralmente pelo CGR. A ASA é a responsável por apresentar esse monitoramento ao referido Comitê.



7. COMUNICAÇÃO



A esfera de comunicação do Plano de Integridade da CVM passa pela colaboração da ASC. A atuação da ASC é fundamental para a divulgação interna de todas as ações de integridade voltadas para o conjunto de servidores da CVM.

Assim, temos a presença da ASC na divulgação de palestras e bate-papos com os servidores, bem como na elaboração de material educativo sobre os conceitos de integridade.

A comunicação tem atuação ainda no estímulo ao preenchimento da pesquisa de percepção dos riscos à integridade e outras ações. Após a aprovação do Plano de Integridade, a ASC é responsável por sua divulgação aos servidores, bem como a publicação na intranet e no sítio eletrônico da CVM.



8. PLANO DE AÇÃO



As ações que são apresentadas neste plano visam a ampliação da disseminação da cultura de integridade dos servidores, a avaliação e o redesenho de processos e atividades, a implementação de melhores controles internos, a avaliação do grau de maturidade da CVM em integridade, e também a gestão e o aprimoramento dos riscos à integridade aos quais a CVM está exposta.

CONFLITO DE INTERESSE E NEPOTISMO

ID	AÇÃO	RESPONSÁVEL	PRAZO
1	Definir área responsável pela prevenção no nepotismo no âmbito da nomeação dos servidores	SGP	30/05/2025
2	Definir área responsável pela prevenção do nepotismo no âmbito da contratação dos terceirizados, consultores, bolsistas ou estagiários	SGP	30/05/2025
3	Estabecer Fluxo de utilização do CGU-PJ	SAD	30/05/2025

ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

ID	AÇÃO	RESPONSÁVEL	PRAZO
1	Estruturação do canal de acolhimento para atender aos servidores e colaboradores	SGP	31/03/2025
2	Revisão do PPEAD	SGP	31/03/2026



ÉTICA

ID	AÇÃO	RESPONSÁVEL	PRAZO
1	Elaborar minuta de Código de Conduta para os servidores da CVM	CE-CVM	Dezembro/25
2	Realização de palestras nos programas de integração de novos servidores da CVM	CE-CVM	Contínuo até dez/25
3	Realizar ao mesmo uma vez por ano evento de ética, conduta e integridade com a participação de outras instâncias de integridade	CE-CVM	Contínuo até dez/25
4	Realizar ao menos dois eventos anuais internos no RJ, SP e DF sobre questões éticas para servidores da CVM.	CE-CVM	Contínuo até dez/25
5	Solicitar a adequação da estrutura da CE-CVM para atender ao § 2º do art. 7º do Decreto 6.029/07 e ao posicionamento da Comissão de Ética Pública, conforme indicado em seu Ementário de Precedentes. A solicitação visa garantir que o Secretário-Executivo da CE-CVM tenha dedicação exclusiva e ocupe um cargo de direção, atendendo plenamente às exigências legais	CE-CVM	Dezembro/25

CANAIS DE DENÚNCIAS

ID	AÇÃO	RESPONSÁVEL	PRAZO
1	Criação e estruturação de Componente Organizacional para a atividade de Corregedoria.	AUD	31/12/26
2	Criação e estruturação de Componente Organizacional autônomo e independente para a atividade de Ouvidoria.	AUD	31/12/25



TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO

ID	AÇÃO	RESPONSÁVEL	PRAZO
1	Curso de Justiça Restaurativa	GEDEP	30/06/2025
2	Alocação de recursos para a USI exercer suas atividades	SGP	A DEFINIR
3	Definição de competências da USI, em conformidade com o SITAI e incluir em futura alteração de regimento interno o detalhamento das competências da USI.	ASA	31/10/25
4	Treinamento sobre aspectos de integridade para todas as lideranças (coordenadores, gerentes, chefes, etc)		30/04/2025
5	Estabelecer lista dos conhecimentos necessários para o exercício das atividades de gestão da integridade	ASA	31/3/25
6	Definição de capacitações a serem disponibilizadas com base na lista de conhecimentos necessários	ASA/SGP	30/4/25
7	Desenvolver capacitações periódicas que abordem a temática de assédio e discriminação	SGP	31/7/25

COMUNICAÇÃO

ID	AÇÃO	RESPONSÁVEL	PRAZO
1	Divulgar internamente o Plano de Integridade.	ASC	Abr/25
2	Incluir mensagem da alta administração em todos os documentos e publicações em relação à promoção da integridade e ao combate à corrupção.	ASC	Contínuo até dez/26
3	Realizar a divulgação interna das “Orientações Éticas”	ASC	Contínuo até dez/26
4	Realizar a divulgação interna dos eventos sobre integridade.	ASC	Contínuo até dez/26
5	Realizar campanha de divulgação e esclarecimento sobre o novo canal de acolhimento	ASC	31/03/2025
6	Realizar campanha de sensibilização sobre assédio e discriminação, na forma prevista no PPEAD	ASC	31/12/2025



9. BASE LEGAL E DEMAIS NORMATIVOS APLICADOS



No âmbito da CVM, os principais normativos vigentes relacionados à temática da integridade são:

LEIS, DECRETOS, RESOLUÇÕES E PORTARIAS

1. RESOLUÇÃO CVM Nº 52, DE 31 DE AGOSTO DE 2021 - Institui o Sistema de Governança e Gestão da Comissão de Valores Mobiliários - CVM.
2. RESOLUÇÃO CVM nº 24, DE 5 DE MARÇO DE 2021 - Institui o Regimento Interno da CVM.

CONFLITO DE INTERESSE E NEPOTISMO

1. Lei 12.813, de 16 de maio de 2013 - dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício.
2. DECRETO Nº 7.203, DE 4 DE JUNHO DE 2010 - Dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública federal.
3. Portaria Interministerial Nº 333 (MPOG/CGU), de 19 de setembro de 2013, que atribuiu aos dirigentes máximos das entidades do Poder Executivo Federal a prerrogativa de designar a área responsável para exercer as atribuições de recebimento e análise preliminar das consultas sobre a existência de conflito de interesses e os pedidos de autorização para o exercício de atividade privada dos servidores.
4. Portaria/CVM/PTE/nº42, de 28 de março de 2014 – constitui a Comissão de Conflito de Interesses.
5. Portaria CVM/PTE 212/21 – regulamenta a Comissão de Conflito de Interesses.

ÉTICA

1. DECRETO Nº 1.171, DE 22 DE JUNHO DE 1994 - Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.
2. Portaria CVM/PTE 94/05 - Estabelece critérios para escolha dos servidores que comporão a CE-CVM
3. Portaria CVM/PTE 71/22 - Dispõe sobre procedimentos a serem adotados para a realização de negociações com valores mobiliários por profissionais ou estagiários que atuam na CVM e seus dependentes - Termo de retificação da Portaria CVM/PTE 71/22



4. Portaria CVM/PTE 63/22 - Dispõe sobre a participação de servidores em eventos e sobre atividades custeadas por terceiros
5. Portaria CVM/PTE 28/11 - Estabelece critérios para escolha dos servidores que comporão a CE-CVM
6. Portaria CVM/PTE 77/10 - Disciplina a utilização dos recursos de TI nas unidades da CVM
7. Portaria CVM/PTE 94/05 - Estabelece critérios para escolha dos servidores que comporão a CE-CVM
8. Portaria CVM/PTE 73/02 - Edita normas sobre relacionamento institucional da CVM com a imprensa
9. Portaria CVM/PTE 56/97 - Alerta para a incompatibilidade do vínculo funcional dos servidores da CVM com o exercício de atividades profissionais em instituições fiscalizadas pela autarquia
10. Portaria CVM/PTE 92/22 - Designa membros da CE-CVM para mandato 2022-2025
11. Portaria CVM/PTE 116/21 - Designa membros da CE-CVM para mandato 2021-2024
12. Decisão do Colegiado de 28/11/2006 - Adesão ao Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal
13. Regimento Interno da Comissão de Ética da CVM
14. Portaria CVM/PTE 14/25 - Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e Discriminação (PPEAD)

RISCOS

1. LEI Nº 9.504, DE 30 DE SETEMBRO DE 1997, estabelece normas para as eleições.
1. LEI Nº 12.527, DE 18 DE NOVEMBRO DE 2011, regula o acesso a informações
2. LEI Nº 13.709, DE 14 DE AGOSTO DE 2018, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).
3. Resolução CVM nº 53/21 que dispõe sobre o Sistema Integrado de Gestão de Riscos da Comissão de Valores Mobiliários
4. Resolução CRTCI nº 13, de 3/12/2021: dispõe sobre a gestão de riscos à integridade no âmbito dos órgãos e entidades membros do CRTCI.

CANAIS DE DENÚNCIA

1. Lei nº 12.846/2013, que “dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências”. Portaria Normativa CGU 116/2024 - Estabelece orientações para o exercício das competências das unidades do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal, instituído pelo Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018, no âmbito do Poder Executivo federal, e dá outras providências.



2. Portaria MGI nº 6.719/2024 - Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio.
3. Portaria CVM/PTE 17/2025: trata de Processo Administrativo de Responsabilização (PAR) de pessoas jurídicas no âmbito da CVM

