

PLANO DE INTEGRIDADE

MIDR 2026 - 2027



ANTÔNIO WALDEZ GÓES DA SILVA

Ministro De Estado

VALDER RIBEIRO DE MOURA

Secretário-Executivo

**UNIDADE SETORIAL DO SISTEMA DE INTEGRIDADE, TRANSPARÊNCIA E ACESSO À INFORMAÇÃO
– SITAI**

Assessoria Especial de Controle Interno

INSTÂNCIAS INTERNAS DE INTEGRIDADE

Assessoria Especial de Comunicação Social

Assessoria de Participação Social e Diversidade

Comissão de Ética Setorial

Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas

Coordenação-Geral de Governança e Processos

Coordenação-Geral de Planejamento e Gestão Estratégica

Coordenação-Geral de Suporte Logístico

Corregedoria

Diretoria de Tecnologia da Informação

Ouvidoria

EQUIPE RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DO PLANO

Flávia Amaral Silva de Sousa

Chefe da Assessoria Especial de Controle Interno

Eduardo Augusto Lourenço Freitas

Coordenador-Geral de Integridade, Riscos e Controles

Fernando Ferreira Cardoso

Estagiário

DECLARAÇÃO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

É com determinação e convicção que manifestamos o nosso desejo mais profundo: construir uma instituição pública de referência, em que a ética, a integridade, a promoção da diversidade e a não discriminação, a transparência e a responsabilidade não sejam objetivos periféricos, mas a essência de nossa atuação na condução de todas as atividades institucionais.

Este Plano de Integridade é fruto de uma construção conjunta, centrada no propósito de resguardar os valores institucionais, assegurar coerência entre discurso e ação e fortalecer mecanismos de controle, prevenção e responsabilização para a consolidação de uma cultura organizacional de integridade, pautada, sempre, no interesse público, no respeito às normas e na prevenção de riscos que possam comprometer a credibilidade e a eficiência do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional. Ele serve como instrumento estratégico para transformar valores em práticas cotidianas e para orientar o comportamento de servidores, colaboradores, gestores e parceiros.

Reconhecemos que o sucesso deste plano depende de apoio institucional na destinação de recursos humanos, materiais e tecnológicos; na integração entre as Instâncias Internas de Integridade e diversas outras unidades; no estímulo permanente ao diálogo e à capacitação; da responsabilização justa e tempestiva diante de desvios; e do monitoramento contínuo das ações previstas.

Encaramos este documento não como uma formalidade, mas como um compromisso institucional com a sociedade e com nosso corpo funcional; assumimos a liderança exemplar no cumprimento das normas, no estímulo à autorresponsabilidade, no fomento constante à formação e capacitação dos servidores nos temas de integridade, riscos e compliance; na prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação; e buscaremos assegurar que as unidades que atuam no controle da Integridade tenham independência funcional adequada, acesso à informação e poder de acolhimento de denúncias e apuração imparcial.

Sumário

DECLARAÇÃO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO	3
LISTA DE SIGLAS.....	5
LISTA DE FIGURAS	6
INTRODUÇÃO	7
O PROGRAMA DE INTEGRIDADE	9
OBJETIVOS.....	9
GOVERNANÇA	10
COMITÊ ESTRATÉGICO DE GOVERNANÇA.....	11
UNIDADE SETORIAL DO SITAI.....	12
COMITÊ TÉCNICO DE INTEGRIDADE.....	12
PESQUISA DE PERCEPÇÃO DA INTEGRIDADE	13
PLANO DE AÇÃO	13
PLANO DE AÇÃO 2026-2027	14
ANEXO I	20
EXECUÇÃO DAS AÇÕES – 2024/2025	20

LISTA DE SIGLAS

AESCOM – Assessoria Especial de Comunicação Social;
AECI – Assessoria Especial de Controle Interno;
APSD - Assessoria de Participação Social e Diversidade;
CEG – Comitê Estratégico de Governança do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional;
CES – Comissão de Ética Setorial;
CGGP – Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas;
CGPE – Coordenação-Geral de Planejamento e Gestão Estratégica;
CGPRO – Coordenação-Geral de Processos e Estrutura;
CGSL – Coordenação-Geral de Suporte Logístico;
DTI – Departamento de Tecnologia da Informação;
CGU – Controladoria-Geral da União;
CORREG – Corregedoria do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional;
FNO - Fundo Constitucional de Financiamento do Norte;
FNE - Fundo Constitucional de Financiamento do Nordeste;
FCO - Fundo Constitucional de Financiamento do Centro-Oeste;
Finam - Fundo de Investimentos da Amazônia;
Finor - Fundo de Investimentos do Nordeste;
FDA - Fundo de Desenvolvimento da Amazônia;
FDNE - Fundo de Desenvolvimento do Nordeste;
FDCO - Fundo de Desenvolvimento do Centro-Oeste;
MDR – Ministério do Desenvolvimento Regional;
MIDR – Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional;
OCDE – Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico;
OUV – Ouvidoria do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional;
PNDR - Política Nacional de Desenvolvimento Regional;
PNPDEC - Política Nacional de Proteção e Defesa Civil;
PNSH - Política Nacional de Recursos Hídricos;
Sitai - Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal;
UGI – Unidade de Gestão da Integridade; e
USI – Unidade Setorial de Integridade do Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação.

LISTA DE FIGURAS

<i>Figura 1 - Estrutura MIDR - Decreto n° 12.504, de 12 de junho de 2025</i>	8
<i>Figura 2 - Eixos do Progride</i>	10
<i>Figura 3 - Estrutura do Progride</i>	11
<i>Tabela 1 - Ações realizadas em 2024/2025</i>	22

INTRODUÇÃO

A [Recomendação do Conselho da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico \(OCDE\)](#), define Integridade Pública como "o alinhamento consistente e a adesão às normas, aos valores, e aos princípios éticos compartilhados para defender e priorizar o interesse público sobre os interesses privados no setor público".

O interesse público é o objetivo maior de qualquer instituição pública e a Integridade deve ser entendida como o alicerce da governança nessas instituições, orientando a ação de cada agente público no cumprimento das suas atividades e no alcance dos objetivos institucionais. Assim, o [Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017](#), institui a Integridade como princípio da governança, dentre outros, bem como também dispôs que os órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional instituíssem seus Programas de Integridade.

De forma a corroborar o [Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017](#), o [Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023](#), institui o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal (Sitai), definindo seus objetivos, composição e competências do órgão central e das unidades setoriais de integridade, que no caso dessa última, no âmbito da administração pública federal direta, serão as Assessorias Especiais de Controle Interno.

Soma-se a isso, ainda sob a ótica da Integridade, o [Decreto nº 12.122 de 30 de julho de 2024](#), e a [Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024](#), instituíram e regulamentaram o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, o Plano Federal e os Planos Setoriais de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Assim, foi publicada a [Portaria MIDR nº 1.088, de 04 de abril de 2025](#), a qual instituiu o Programa de Integridade do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional, intitulado de **Progride**, e estabeleceu as diretrizes, os eixos de atuação, objetivos, estrutura de funcionamento e competências no âmbito do Programa.

Este Plano de Integridade, por sua vez, detalha as ações e os prazos para a operacionalização do Programa de Integridade durante um período estabelecido, buscando transversalidade e o alcance dos objetivos do Progride e de uma cultura de integridade institucional.

O MIDR

O Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional (MIDR) foi instituído a partir da divisão do antigo Ministério do Desenvolvimento Regional ocorrido em janeiro de 2023, por meio da [Medida Provisória nº 1.154, de 1º de janeiro de 2023](#) e convertida na [Lei nº 14.600, de 19 de junho de 2023](#).

O MIDR tem o objetivo de levar desenvolvimento às regiões do Brasil, bem como proteção e assistência à população em casos de riscos e desastres e sua estrutura está disposta no [Decreto nº 12.504, de 12 de junho de 2025](#), tendo como competência os temas Desenvolvimento Regional e Territorial, Proteção e Defesa Civil, Segurança Hídrica e Fundos Regionais e Incentivos Fiscais.

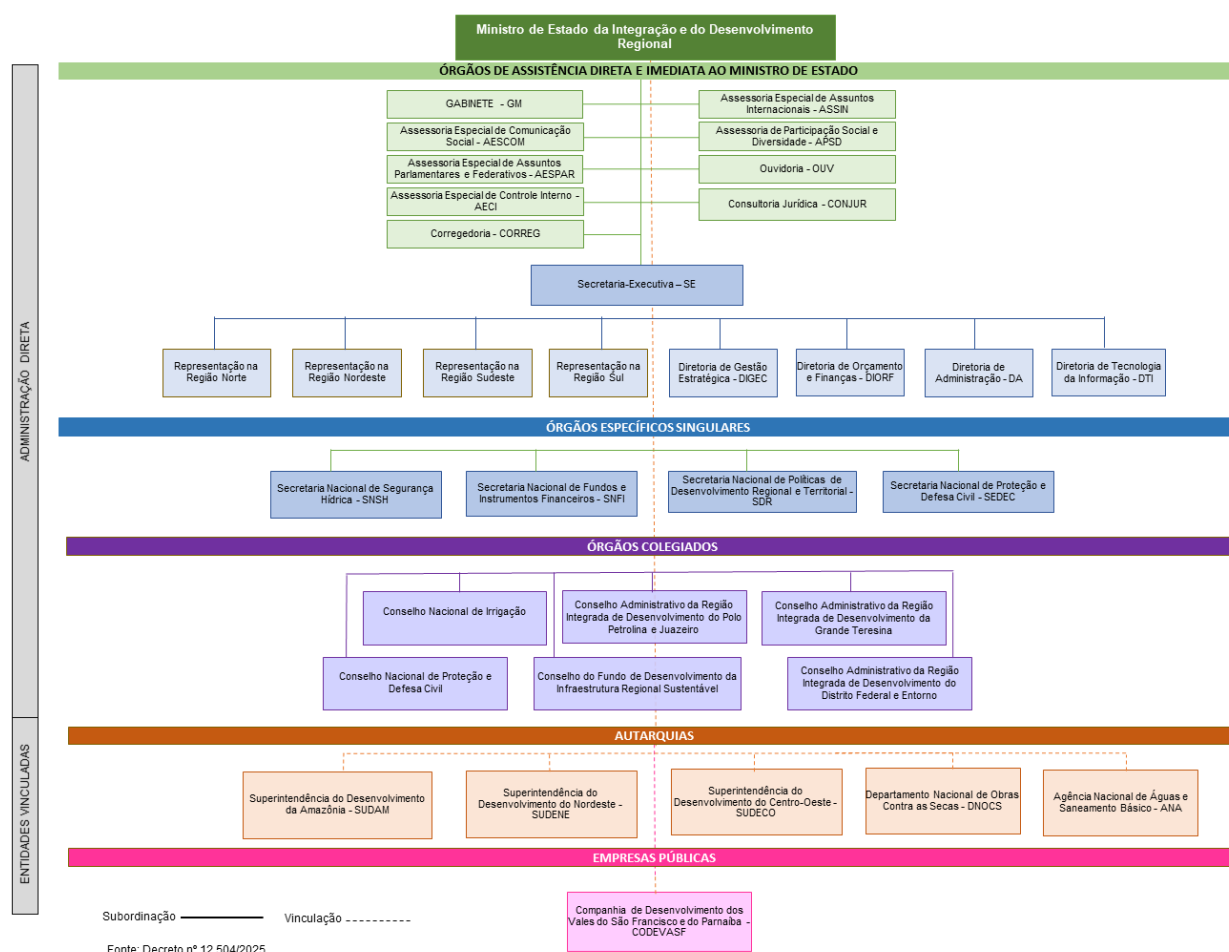


Figura 1 - Estrutura MIDR - Decreto nº 12.504, de 12 de junho de 2025

Conforme o [Decreto 12.504/2025](#), o Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional possui competência nos seguintes assuntos:

- I - Política Nacional de Desenvolvimento Regional – PNDR;
- II - Política Nacional de Proteção e Defesa Civil – PNPDEC;
- III - Política Nacional de Irrigação, observadas as competências do Ministério da Agricultura e Pecuária;
- IV - formulação e gestão da Política Nacional de Ordenamento Territorial;
- V - estabelecimento de diretrizes e prioridades na aplicação dos recursos dos programas de financiamento de que trata o art. 159, caput, inciso I, alínea “c”, da Constituição;
- VI - estabelecimento de normas para o cumprimento dos programas de financiamento relativos ao Fundo Constitucional de Financiamento do Norte – FNO, ao Fundo

Constitucional de Financiamento do Nordeste – FNE e ao Fundo Constitucional de Financiamento do Centro-Oeste – FCO, inclusive para integração ao Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado – PNMPO e demais programas relacionados à PNDR;

VII - estabelecimento de normas para o cumprimento das programações orçamentárias do Fundo de Investimentos da Amazônia – Finam e do Fundo de Investimentos do Nordeste – Finor;

VIII - estabelecimento de normas e o efetivo repasse, com o desembolso dos bancos administradores dos recursos dos Fundos Constitucionais de Financiamento às entidades autorizadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego para participar ou operar o PNMPO, de que trata a Lei nº 13.636, de 20 de março de 2018, com capacidade técnica comprovada, no estrito cumprimento das diretrizes e das normas estabelecidas, para programas de crédito especificamente criados com essa finalidade;

IX - estabelecimento de diretrizes e de prioridades na aplicação dos recursos do Fundo de Desenvolvimento da Amazônia – FDA, do Fundo de Desenvolvimento do Nordeste – FDNE e do Fundo de Desenvolvimento do Centro-Oeste – FDCO; e

X - planos, programas, projetos e ações de:

a) desenvolvimento regional;

b) infraestrutura e garantia da segurança hídrica;

c) irrigação; e

d) proteção e defesa civil e de gestão de riscos e desastres.

Parágrafo único. A competência de que trata o inciso IV do caput será exercida em conjunto com o Ministério da Defesa.

O PROGRAMA DE INTEGRIDADE

O Programa de Integridade do MIDR – Progride foi instituído em 2023 pela [Portaria MIDR nº 3.124/2023](#), com o objetivo de promover a prevenção, a detecção, a remediação e a punição de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos. No entanto, em virtude do Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, a fim de incluir diretrizes mais explícitas e que orientem de forma mais objetiva os gestores, servidores e todos os demais colaboradores do órgão sobre o enfrentamento e o combate do assédio e da discriminação, o Progride foi atualizado pela [Portaria MIDR nº 1.088, de 04 de abril de 2025](#). Dentre as mudanças, está a criação do Comitê Técnico de Integridade; a inclusão do eixo "Proteção às pessoas contra atos de violência no trabalho"; e, como forma de execução dessas ações, a inclusão do Plano Setorial de Enfrentamento e Combate do Assédio e da Discriminação, denominado Proteger. Assim, o Progride conta agora com este Plano de Integridade e o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, os quais devem trabalhar em parceria com as atividades, programas e políticas de gestão de riscos e controles internos, correição, ouvidoria, transparência e prevenção à corrupção, organizadas e direcionadas para a promoção da integridade institucional.

OBJETIVOS

Conforme o art. 5º da Portaria MIDR nº 1.088/2025, são objetivos do Programa de Integridade:

I - promover a conformidade de condutas, a transparência, a priorização do interesse público e a cultura organizacional voltada à entrega de valor público à sociedade;

II - motivar o comportamento ético e íntegro por meio de orientações e campanhas relacionadas aos temas da integridade;

III - divulgar o conjunto de diretrizes, normativos de integridade e ações correlatas adotadas internamente com o propósito de prevenir, detectar e corrigir eventuais desvios, fraudes, violência no trabalho, irregularidades e atos de corrupção no âmbito do Ministério;

IV - incentivar o uso adequado do canal de acesso à informação, denúncia e outras manifestações;

V - promover adoção de medidas e ações institucionais destinadas à prevenção, à detecção, à punição e à remediação de fraudes e atos de corrupção;

VI - divulgar periodicamente as hipóteses de desvios éticos e de conduta, de conflitos de interesse e sanções disciplinares cabíveis, com base na legislação;

VII - incentivar ambientes de trabalho saudáveis, observando o respeito às pessoas, à diversidade, à sustentabilidade e ao interesse público;

VIII - fomentar a transparência ativa e o acesso à informação nos termos da Lei de Acesso à Informação, Lei n. 12.527, de 18 de novembro de 2011; e

IX - identificar as causas e as tendências dos casos de quebra de integridade evidenciados em processos disciplinares, de apuração ética e descumprimento da Lei n. 12.527, de 2011.

GOVERNANÇA

Para que o Progride seja implementado de forma segura e institucional, a governança do Programa conta com 5 eixos de atuação e uma estrutura que conta com o Comitê Estratégico de Governança - CEG, que é composto pela alta gestão do MIDR, a fim de garantir o apoio ao Programa, o fortalecimento das Instâncias Internas de Integridade, e a execução e o monitoramento das ações.

Assim, os eixos de atuação do Programa de Integridade, são:

I - comprometimento e apoio da alta administração;

II - fortalecimento das instâncias internas de integridade;

III - fortalecimento da transparência, da gestão de riscos, da integridade da gestão, do acesso à informação e de um ambiente de trabalho saudável;

IV - proteção às pessoas contra atos de violência no trabalho; e

V - monitoramento e comunicação.



Figura 2 - Eixos do Progride

O Programa de Integridade do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional, conta com a seguinte estrutura:

- o Comitê Estratégico de Governança – CEG, que representa o nível estratégico da estrutura de governança do Progride;
- a Unidade Setorial de Integridade, no nível tático, é também a unidade de Gestão da Integridade no âmbito do Progride e é representada pela Assessoria Especial de Controle Interno; e
- o Comitê Técnico de Integridade – CTI, formado pela UGI e pelas Instâncias Internas de Integridade que são responsáveis pela operacionalização de diversas ações.



Figura 3 - Estrutura do Progride

A seguir, abordaremos, de forma individualizada, cada nível da estrutura do Programa de Integridade.

COMITÊ ESTRATÉGICO DE GOVERNANÇA

O Comitê Estratégico de Governança é órgão consultivo e deliberativo e possui a finalidade de assessorar o Ministro de Estado, atuando no nível estratégico e acompanhando as atividades do Programa de Integridade, conforme a Portaria MIDR n. 3.344, de 26 de outubro de 2023, e em consonância com os princípios, diretrizes e mecanismos estabelecidos pelo Decreto n. 9.203, de 22 de novembro de 2017.

Compõem o Comitê Estratégico de Governança:

I - Ministro de Estado da Integração e do Desenvolvimento Regional;

II - Secretário-Executivo, que o coordenará;

III - Secretário Nacional de Fundos e Instrumentos Financeiros;

IV - Secretário Nacional de Políticas de Desenvolvimento Regional e Territorial;

V - Secretário Nacional de Proteção e Defesa Civil; e

VI - Secretário Nacional de Segurança Hídrica.

UNIDADE SETORIAL DO SITAI

Conforme estabelecido pelo Decreto nº 11.529/2023, no âmbito da administração pública federal direta, as Assessorias Especiais de Controle Interno atuarão como as Unidades Setoriais do Sitai.

Assim, a Assessoria Especial de Controle Interno do MIDR, sem prejuízo às competências já estabelecidas pelo Decreto nº 12.504/2025, atuará de forma a garantir a implementação do Programa de Integridade coordenando, promovendo, participando, reportando, dentre muitas outras competências, as ações de integridade e os demais temas relacionados à Integridade, visando a prevenção e a mitigação de riscos à integridade.

COMITÊ TÉCNICO DE INTEGRIDADE

O Comitê Técnico de Integridade será composto pelas Instâncias Internas de Integridade que deverão atuar de forma organizada e integrada, em articulação permanente, sobre os assuntos e ações relevantes ao Programa de Integridade.

Compõem o Comitê Técnico de Integridade as seguintes Instâncias Internas de Integridade:

- I - a Assessoria Especial de Controle Interno;
- II - a Corregedoria;
- III - a Ouvidoria;
- IV - a Comissão de Ética Setorial;
- V - a Assessoria Especial de Comunicação Social;
- VI - a Assessoria de Participação Social e Diversidade;
- VII - a Coordenação-Geral de Planejamento e Gestão Estratégica;
- VIII - a Coordenação-Geral de Governança e Processos;
- IX - a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas;
- X - a Coordenação-Geral de Suporte Logístico; e
- XI - a Diretoria de Tecnologia da Informação.

PESQUISA DE PERCEÇÃO DA INTEGRIDADE

Com o objetivo de identificar a percepção da integridade no âmbito do MIDR, foi realizada uma pesquisa entre servidores, comissionados, terceirizados e estagiários a fim de entender como a integridade permeia o Ministério e como as pessoas percebem as ações já desenvolvidas.

A partir da percepção individual de servidores, comissionados, terceirizados e estagiários sobre o ambiente de trabalho em que estão inseridos, é possível aperfeiçoar as práticas e os mecanismos de integridade do MIDR.

Assim, o núcleo do questionário foi dividido em 4 dimensões com questões assim distribuídas: **1 - Pessoa:** perceber como o Programa de Integridade chega até as pessoas e se elas se consideram parte do sistema de integridade do MIDR; **2 - Ambiente de Trabalho:** perceber como as pessoas observam seus colegas e chefias diante da cultura da organização, da segurança psicológica e do exemplo vindo das lideranças (imediatas e alta gestão) no seu ambiente de trabalho; **3 - Funções de Integridade:** busca levantar a percepção das pessoas sobre a eficácia e a confiança nas funções de integridade e nos canais e processos formais de integridade; e **4 – Riscos:** busca entender a percepção das pessoas quanto à existência de fragilidades nos processos mais sensíveis do MIDR.

Responderam à pesquisa um total de 237 pessoas, que representa um aumento na adesão ao questionário de Integridade quando comparado à última pesquisa, em 2023, onde participaram 90 pessoas. Esse aumento na quantidade de respondentes se deu em virtude do esforço de divulgação e sensibilização junto a todas as pessoas que trabalham no MIDR.

Como resultado da pesquisa, foram identificadas algumas situações de riscos à integridade que serviram de subsídios para a proposição de ações neste Plano.

PLANO DE AÇÃO

Para o próximo período de vigência do Plano de Integridade do MIDR, anos 2026 e 2027, este plano de ação reúne diversas medidas que serão desenvolvidas a fim de mitigar os riscos à integridade e com foco no aprimoramento da cultura de integridade. Para isso, em complementação ao resultado da Pesquisa de Integridade, foram consultadas todas as unidades do MIDR, em especial as Instâncias Internas de Integridade – que possuem o importante papel de elevar o conceito de integridade no âmbito do Ministério, com o objetivo de consolidar ações pensadas em desenvolver o conhecimento e as habilidades das pessoas, bem como melhorar a segurança nos processos de trabalho do órgão, mitigando os riscos à integridade.

No MIDR, utiliza-se uma Taxonomia de Riscos à Integridade que reúne, em 10 subcategorias de riscos à integridade, 109 eventos de riscos. São subcategorias de riscos à integridade: Uso ou manipulação indevida de dados/informações; Desvio ou usufruto indevido de recursos materiais, bens móveis e imóveis; Desvio ou usufruto indevido de recursos humanos; Corrupção, fraude e/ou uso irregular de verbas públicas; Uso de posição ou de poder em favor de interesses indevidos; Nepotismo; Conflito de Interesses; Ameaças à isenção e à autonomia técnicas; Assédio ou discriminação; e Outras Práticas Antiéticas.

A mitigação dos riscos à integridade é de suma importância para o alcance dos objetivos estratégicos do órgão e, por esse motivo, cada uma das ações aqui apresentadas visa mitigar um ou mais riscos à integridade.

Outrossim, é necessário destacar que as ações deste Plano de Integridade 2026-2027 seguem atuando nas temáticas Gestão da Integridade; Ética no Serviço Público; Liderança e Gestão de Pessoas; Conflito de Interesses; Nepotismo; Governança; Segurança da Informação; Diversidade e Direitos Humanos; Gestão de Riscos; LGPD e LAI; Assédio; e Transparência.

Abaixo, apresentamos o quadro de ações e os respectivos responsáveis pela execução da ação:

PLANO DE AÇÃO 2026-2027

Nome da Ação	Risco à Integridade (subcategoria)	Responsável
Implementar programa contínuo de capacitação sobre integridade - Progride Capacita	Assédio ou discriminação; Outras Práticas Antiéticas	Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas
Transparência ativa e linguagem simples e inclusiva	Outras Práticas Antiéticas	Assessoria Especial de Controle Interno
Implementar protocolo de acolhimento humanizado às vítimas de assédio, discriminação e violência laboral	Assédio ou discriminação	Corregedoria
Revisão dos instrumentos referentes ao assédio e à discriminação	Assédio ou discriminação	Assessoria de Participação Social e Diversidade
Encontros de Integridade	ALCANCE GERAL (todas as subcategorias)	Assessoria Especial de Controle Interno
Realizar ações permanentes de formação nos temas da promoção da Diversidade	Assédio ou discriminação	Assessoria de Participação Social e Diversidade
Normativo interno com vistas a ampliar a participação de mulheres e mulheres negras em cargos e funções comissionadas.	Assédio ou discriminação	Assessoria de Participação Social e Diversidade
Divulgar o Guia de Participação Social	Assédio ou discriminação	Assessoria de Participação Social e Diversidade
Seminário sobre Orçamento sensível a gênero e raça nas políticas públicas do MIDR	Assédio ou discriminação	Assessoria de Participação Social e Diversidade
Implementar programa de valorização do servidor e profissionalização das lideranças com foco em integridade.	ALCANCE GERAL (todas as subcategorias)	Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas
Home Office e o trabalho em equipe: Fortalecendo as relações de trabalho	Desvio ou usufruto indevido de recursos humanos; Ameaças à isenção e à autonomia técnicas; Assédio ou discriminação	Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas
Gerindo a equipe: Distribuição adequada de trabalho	Desvio ou usufruto indevido de recursos humanos; Ameaças à isenção e à autonomia técnicas; Assédio ou discriminação	Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas

Direito e Deveres dos Servidores públicos: Limites e Jurisprudências.	Desvio ou usufruto indevido de recursos humanos	Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas
Conhecendo o sistema e-Patri	Conflito de Interesses	Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas
Valorização do servidor de carreira e mitigação de riscos decorrentes de indicações políticas.	Desvio ou usufruto indevido de recursos humanos; Uso de posição ou de poder em favor de interesses indevidos; Nepotismo; Ameaças à isenção e à autonomia técnicas	Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas
Promover contratações sustentáveis e éticas	Desvio ou usufruto indevido de recursos humanos; Uso de posição ou de poder em favor de interesses indevidos; Nepotismo; Conflito de Interesses	Coordenação-Geral de Suporte Logístico
Fortalecimento das Reuniões de Acompanhamento (RAO) como instrumento de integridade e governança estratégica.	Uso ou manipulação indevida de dados/informações; Corrupção, fraude e/ou uso irregular de verbas públicas; Uso de posição ou de poder em favor de interesses indevidos; Outras Práticas Antiéticas	Coordenação-Geral de Planejamento e Gestão Estratégica
Incorporação da perspectiva de integridade na elaboração do novo PEI 2028-2031.	Outras Práticas Antiéticas	Assessoria Especial de Controle Interno
Atualizar o Regimento Interno da Comissão de Ética Setorial e o Código de Conduta Ética dos Agentes Públicos do MIDR, padronizar os fluxos para melhoria das ações de prevenção e tratamento de infrações éticas.	Assédio ou discriminação; Outras Práticas Antiéticas	Comissão de Ética Setorial
Relatórios de Gestão e Transparência como ferramentas de integridade institucional	Desvio ou usufruto indevido de recursos materiais, bens móveis e imóveis; Corrupção, fraude e/ou uso irregular de verbas públicas; Uso de posição ou de poder em favor de interesses indevidos; Outras Práticas Antiéticas	Coordenação-Geral de Planejamento e Gestão Estratégica
Ética e Conduta Profissional: Construindo uma Cultura de Integridade	ALCANCE GERAL (todas as subcategorias)	Comissão de Ética Setorial
Revisão e divulgação do Código de Conduta Ética do MIDR	ALCANCE GERAL (todas as subcategorias)	Comissão de Ética Setorial
Ampliar a transparência ativa sobre a atuação correcional	ALCANCE GERAL (todas as subcategorias)	Corregedoria

Como evitar assédio moral no programa de gestão	Assédio ou discriminação	Corregedoria
Atualizar os normativos e os fluxos procedimentais da Corregedoria para fortalecer a governança correcional	Outras Práticas Antiéticas	Corregedoria
Analisar os Dados de Ouvidoria para a melhoria da Carta de Serviços	ALCANCE GERAL (todas as subcategorias)	Ouvidoria
Elaborar Guia para Resolução Pacífica de Conflitos	Conflito de Interesses; Assédio ou discriminação; Outras Práticas Antiéticas	Ouvidoria
Gerenciamento de dados: metadados e segurança	Uso ou manipulação indevida de dados/informações	Departamento de Tecnologia da Informação
Instituir plano de resposta a incidentes éticos e cibernéticos	Uso ou manipulação indevida de dados/informações; Outras Práticas Antiéticas	Departamento de Tecnologia da Informação
Governança e Gestão de Dados	Uso ou manipulação indevida de dados/informações; Outras Práticas Antiéticas	Departamento de Tecnologia da Informação
Cibersegurança e proteção de dados - como prevenir e identificar fraudes e desvios de conduta em ambientes de redes.	Uso ou manipulação indevida de dados/informações; Outras Práticas Antiéticas	Departamento de Tecnologia da Informação
Dados para Decidir: A importância de estruturar, manter e disponibilizar dados confiáveis para tomada de decisão de interesse público.	Uso ou manipulação indevida de dados/informações; Outras Práticas Antiéticas	Departamento de Tecnologia da Informação
Atualização do processo e do fluxo de tratamento de denúncias	ALCANCE GERAL (todas as subcategorias)	Ouvidoria
Criação de protocolos claros para lidar com violações éticas ou ataques digitais	Uso ou manipulação indevida de dados/informações; Outras Práticas Antiéticas	Departamento de Tecnologia da Informação
Integração com a LGPD e compliance digital	Uso ou manipulação indevida de dados/informações; Outras Práticas Antiéticas	Ouvidoria
Campanhas do período de defeso eleitoral	Desvio ou usufruto indevido de recursos materiais, bens móveis e imóveis; Desvio ou usufruto indevido de recursos humanos; Corrupção, fraude e/ou uso irregular de verbas públicas; Conflito de Interesses; Outras Práticas Antiéticas	Assessoria Especial de Controle Interno
Bingo da Integridade	ALCANCE GERAL (todas as subcategorias)	Assessoria Especial de Controle Interno
Oficina de Riscos à Integridade	ALCANCE GERAL (todas as subcategorias)	Assessoria Especial de Controle Interno

Criar comitê técnico de integridade entre MIDR e Vinculadas.	ALCANCE GERAL (todas as subcategorias)	Assessoria Especial de Controle Interno
Sistema de monitoramento contínuo (dashboards, alertas) para acompanhar execuções e identificar rapidamente situações de risco ou desvios em transferências para regiões com histórico de irregularidades; processos de licitação com características de alto risco e publicar os resultados.	Desvio ou usufruto indevido de recursos materiais, bens móveis e imóveis; Corrupção, fraude e/ou uso irregular de verbas públicas; Uso de posição ou de poder em favor de interesses indevidos; Conflito de Interesses; Outras Práticas Antiéticas	Secretaria Nacional de Políticas de Desenvolvimento Regional e Territorial
Criar manual com orientações e protocolos de acesso e níveis de acesso aos sistemas para integração de novos servidores e também quando do desligamento	Acesso ou concessão de acesso indevido a dados ou informações; Captura, fornecimento ou uso de senhas de terceiros.	Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas
Realizar campanha de orientação em relação as atividades que podem/devem ser executadas por terceirizados/estagiários/bolsistas/consultor	Desvio de função, de estagiários, de servidores, de terceirizados e de contratados	Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas
Capacitar, informar a alta gestão	Ameaças à isenção e à autonomia técnicas; Outras Práticas Antiéticas	Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas
Realizar campanhas educativas	Outras Práticas Antiéticas	Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas
Dimensionar a força de trabalho (Rever os parâmetros e diretrizes das políticas de desenvolvimento e valorização do servidor no âmbito do MIDR)	Outras Práticas Antiéticas	Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas
Instituir Política/normatização para nomeações em cargos em comissão e funções de confiança baseada em critérios técnicos e claros, em linha com os art. 24 a 26 do Decreto 10.829/2021 sobre requisitos mínimos para nomeação.	Desvio ou usufruto indevido de recursos humanos; Uso de posição ou de poder em favor de interesses indevidos; Nepotismo; Ameaças à isenção e à autonomia técnicas	Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas
Aperfeiçoar as competências das lideranças do MIDR, por meio de diversas estratégias.	Uso de posição ou de poder em favor de interesses indevidos; Outras Práticas Antiéticas	Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas
Revisar a política de movimentação interna	Desvio ou usufruto indevido de recursos humanos; Ameaças à isenção e à autonomia técnicas	Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas
1. Ações de capacitação no âmbito do TED com a UnB de tratamento dos documentos do MIDR - Foco: SEI. Será incluído nas aulas a sensibilização quanto à importância do preenchimento correto dos níveis de acesso. 2. Realizar análises por amostragem para verificar se os servidores/colaboradores estão aplicando os conhecimentos adquiridos nas oficinas de capacitação.	Uso ou manipulação indevida de dados/informações	Coordenação-Geral de Suporte Logístico

Intensificar as campanhas em período eleitoral, por meio de palestras e fala da Alta Gestão sobre o tema	Desvio ou usufruto indevido de recursos humanos	Coordenação-Geral de Suporte Logístico
Realizar campanhas sobre boas práticas de gestão em tomada de decisão (decisões colegiadas/alçadas/segregação)	Uso de posição ou de poder em favor de interesses indevidos; Ameaças à isenção e à autonomia técnicas	Comissão de Ética Setorial
Realizar campanhas educativas sobre ética e conduta	Assédio ou discriminação; Outras Práticas Antiéticas	Comissão de Ética Setorial
Divulgar os resultados das apurações pela corregedoria	Ameaças à isenção e à autonomia técnicas	Corregedoria
Aperfeiçoar e divulgar os mecanismos e normativos existentes de proteção às vítimas.	Ameaças à isenção e à autonomia técnicas	Corregedoria
Orientar e sensibilizar os dirigentes e suas equipes quanto às situações de assédio.	Assédio ou discriminação	Corregedoria
Realizar campanhas de conscientização e apoio institucional (assédio)	Assédio ou discriminação	Corregedoria
Divulgar os canais de denúncia e a proteção ao denunciante	Ameaças à isenção e à autonomia técnicas	Ouvidoria
Aperfeiçoar e divulgar os mecanismos e normativos existentes de proteção aos denunciantes	Ameaças à isenção e à autonomia técnicas	Ouvidoria
Aperfeiçoar os mecanismos de avaliação e tratamento das informações quanto ao nível de sigilo ou sensibilidade dos dados inseridos/mantidos nos sistemas sobre os quais o MIDR seja o controlador/operador	Uso ou manipulação indevida de dados/informações	Ouvidoria
Reforçar os canais de denúncia e a divulgação de informações quanto ao nepotismo	Nepotismo	Ouvidoria
Aperfeiçoar o controle quanto ao sigilo das denúncias	Uso ou manipulação indevida de dados/informações; Ameaças à isenção e à autonomia técnicas	Ouvidoria
Divulgar canal/ambiente para sanar dúvidas acerca de situações e/ou denúncias quanto à quebra de integridade	Outras Práticas Antiéticas	Ouvidoria
Aprimorar os procedimentos de resposta e feedback aos denunciantes	Outras Práticas Antiéticas	Ouvidoria
Implantar ou aperfeiçoar os controles de acesso	Uso ou manipulação indevida de dados/informações	Departamento de Tecnologia da Informação
Monitorar os acessos às informações	Uso ou manipulação indevida de dados/informações	Departamento de Tecnologia da Informação

Levantar os sistemas de uso no âmbito do MIDR para identificação pelas áreas quanto à vulnerabilidades aos controles de acesso	Uso ou manipulação indevida de dados/informações	Departamento de Tecnologia da Informação
Elaborar política de acesso à sistemas e informações, política de segurança de dados e normas operacionais (IN, manuais)	Uso ou manipulação indevida de dados/informações	Departamento de Tecnologia da Informação
Construir/aperfeiçoar uma Política de Segurança de Dados pautada na missão e valores do MIDR	Uso ou manipulação indevida de dados/informações	Departamento de Tecnologia da Informação
Desenvolver sistema integrando banco de dados de servidores e colaboradores de forma cruzada com dados da Receita Federal	Uso ou manipulação indevida de dados/informações	Departamento de Tecnologia da Informação
Evoluir com o sistema S2iD, assimilando as sugestões dos coordenadores-gerais, assim como a inclusão da aba que contém as ações de prevenção sob responsabilidade do Departamento de Obras de Proteção e Defesa Civil.	Corrupção, fraude e/ou uso irregular de verbas públicas	Secretaria Nacional de Defesa Civil
Estabelecer Grupos de Trabalho para formulação de diretrizes e definição de critérios; Criar conselhos no âmbito do ministério para manifestação; estabelecer critérios específicos para gestão de grandes empreendimentos	Corrupção, fraude e/ou uso irregular de verbas públicas; Uso de posição ou de poder em favor de interesses indevidos	Secretaria Nacional de Políticas de Desenvolvimento Regional e Territorial

ANEXO I
EXECUÇÃO DAS AÇÕES – 2024/2025

No quadro abaixo apresentamos as ações de integridade constantes do Plano anterior e realizadas durante os anos de 2024 e 2025.

Ainda cabe esclarecer que, devido ao desmembramento do extinto MDR, o que ocasionou redução no quadro de servidores de cada uma das Instâncias Internas de Integridade, algumas das ações previstas precisaram ser remodeladas, adiadas ou redistribuídas para o Plano de Integridade do MIDR 2026-2027.

No Anexo abaixo, demonstramos as ações realizadas em 2024 e 2025 com o respectivo responsável e o mês que ocorreu.

QUADRO DE AÇÕES REALIZADAS 2024-2025		
TIPO: REUNIÕES/VÍDEO/PALESTRA/CAPACITAÇÃO/WORKSHOP/DIVULGAÇÃO INTERNA/GUIA/MAPA DE PROCESSO/WEBNÁRIO/MESA REDONDA		
CAMPANHA PUBLICITÁRIA		
Ação	Responsável	Mês/Período
Gestão de Riscos: Por que priorizar processos para a Gestão de Riscos?	AECI	MAR/2024
Assédio Moral I	Corregedoria	JUL/2024
Gestão de Riscos: Política e Metodologia de Gestão de Riscos	AECI	DEZ/2024
Restrições em período eleitoral I	AECI	MAI/2024
Assédio Sexual I	Corregedoria	ABR/2024
Combatendo discriminação e preconceito no mundo do trabalho	APSD	JUL/2024
Restrições em período eleitoral II	AECI	JUN/2024
Assédio Moral II	Corregedoria	MAI/2024
Assédio Moral III	Corregedoria	JAN/2025
Pílulas sobre período de Defeso Eleitoral	Corregedoria	OUT/2024
Assédio Sexual III	Corregedoria	AGO/2024
Assédio Sexual II	Corregedoria	AGO/2024
Pílulas sobre o período de Defeso Eleitoral II	Corregedoria	SET/2024
O que é integridade?	AECI	OUT/2024
Riscos à Integridade I: Conceitos e seus tipos	AECI	SET/2024
Conhecendo o Canal Único de Denúncias	Ouvidoria	MAR/2025
E-Agendas: Importância na transparência de compromissos	AECI	SET/2025

Boas Práticas em Integridade	AECI	NOV/2025
Conhecendo as Instâncias de Integridade	AECI	JAN/2026
Conhecendo a estrutura do Programa de Integridade	AECI	DEZ/2025
Conceitos de Compliance	AECI	NOV/2025
Comunicação eficiente e não violenta no ambiente de trabalho	CGGP	DEZ/2024
Evitando o desvio de funções de servidores, terceirizados e comissionados	CGGP	OUT/2025
Valorização do Agente Público e do Serviço Público III	CGGP	MAR/2025
Mecanismos para acompanhamento e avaliação contínua do Programa de Integridade	AECI	JAN/2025-DEZ/2025
Boas práticas de comunicação no ambiente de trabalho	CGGP	DEZ/2025
Nepotismo: Situações e boas práticas	CGGP	NOV/2024
CARTILHA/MANUAIS/GUIAS		
Lançamento de Cartilha de Combate ao Assédio	Corregedoria	ABR/2024
Deveres e Vedações dos Servidores Públicos - disseminação de boas práticas	CGGP	OUT/2025
Prestação de Contas como ferramenta de Transparência Ativa	AECI	NOV/2025
ENCONTROS		
Caravanas da Integridade - Plano de ação de combate ao assédio	Corregedoria	NOV/2025
MESA REDONDA		
Integridade na Nova Lei de Licitações I - Conduta íntegra na contratação	AECI	JUN/2025
Cultura de Integridade - passos para uma construção sólida	AECI	NOV/2025
Integridade como ferramenta de combate à corrupção	AECI	NOV/2025
Transparência e Prestação de Contas: O Papel de Cada um	AECI	NOV/2025
PALESTRA		
Orientação e sensibilização dos dirigentes e suas equipes quanto às situações de assédio (GM)	Corregedoria	ABR/2024
Orientação e sensibilização dos dirigentes e suas equipes quanto às situações de assédio (SE)	Corregedoria	JUL/2024
Orientação e sensibilização dos dirigentes e suas equipes quanto às situações de assédio (SEDEC)	Corregedoria	NOV/2024
Orientação e sensibilização dos dirigentes e suas equipes quanto às situações de assédio (SNFI)	Corregedoria	AGO/2024
Orientação e sensibilização dos dirigentes e suas equipes quanto às situações de assédio (SNSH)	Corregedoria	JUL/2024
Processos de trabalho claros e objetivos	CGPRO	FEV/2025

Afinal, o que é governança?	CGPRO	NOV/2024
E-Agendas: Capacitando APOs e Assistentes Técnicos	AECI	SET/2025
Assédio Moral e Sexual - Exemplos e formas de prevenção	Corregedoria	MAR/2024
CGU como parceira na evolução do Programa de Integridade	AECI	NOV/2025
Tomada de Contas Especial	AECI	NOV/2025
Prevenção e combate à corrupção	AECI	NOV/2025
Importância da Accountability no setor público	AECI	NOV/2025
Gestão Estratégica na Administração Pública	CGPE	SET/2025- OUT/2025
Nepotismo: O que é, quais as formas e como evitar?	CGGP	JUL/2025
PALESTRAS E CAMPANHAS PUBLICITÁRIAS		
Combate à violência de gênero no ambiente de trabalho	APSD	MAR/2024
Vamos falar de Integridade? (Conceitos e diretrizes)	AECI	JAN/2026
Fortalecendo conexões, protegendo dados pessoais? MIDR e Vinculadas pela privacidade e segurança das informações	Ouvidoria	ABR/2024
Combate à discriminação LGBTQIA+ no ambiente de trabalho	APSD	MAI/2024
Combate à violência racial no ambiente de trabalho	APSD	JUN/2024
Promoção dos DH das pessoas com Deficiência	APSD	SET/2025
Valorização do Agente Público e do Serviço Público I	CGGP	ABR/2024
Valorização do Agente Público e do Serviço Público II	CGGP	JAN/2025
REUNIÕES		
Assédio Moral e Sexual - Sensibilização da Alta Gestão	Corregedoria	SET/2024
OFICINA		
Criar fluxo para análise de conflito de interesses	CGGP	NOV/2024
MELHORES PRÁTICAS		
Programa de Gestão: responsabilidades e boas práticas para servidores e gestores	CGGP	NOV/2024
Reuniões/Relatórios/FalaBR		
Monitoramento do site conforme Guia de Transparência Ativa	AECI	DEZ/2025
GERAL		
Política de proteção de dados pessoais	Ouvidoria	OUT/2025
Atualização do Sistema Eletrônico de Informações (SEI)	DTI	OUT/2025
Elaboração e publicação do Plano de Dados Abertos	DTI	DEZ/2025

Tabela 1 - Ações realizadas em 2024/2025