

PRO
GRID

PROGRAMA DE INTEGRIDADE DO MDR

▶ **PLANO DE INTEGRIDADE 2023**

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL

TIME DA INTEGRIDADE DO MDR

UNIDADE DE GESTÃO DA INTEGRIDADE – UGI

Assessoria Especial de Controle Interno

DIVISÃO DE INTEGRIDADE DA UGI

INSTÂNCIAS INTERNAS DE INTEGRIDADE

Assessoria Especial de Comunicação Social

Corregedoria-Geral

Ouvidoria-Geral

Comissão de Ética Setorial

Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas

Coordenação-Geral de Processos e Inovação

Coordenação-Geral de Planejamento de Gestão Estratégica

SUMÁRIO

I. INTRODUÇÃO.....	5
II. MDR EM FOCO.....	6
Organograma.....	6
Valores do MDR.....	8
III. GESTÃO DA INTEGRIDADE.....	10
IV. EXECUÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE 2022.....	12
Indicadores de 2022.....	13
V. AÇÕES DE INTEGRIDADE PARA 2023.....	14
Plano de Comunicações Publicitárias.....	14
Plano de Capacitações.....	15
Projetos.....	17
Fortalecimento das Instâncias Internas de Integridade.....	18
Gestão de Riscos.....	19
Outras ações.....	21
Indicadores.....	21
APÊNDICE.....	23
Apêndice A – Plano de Ação.....	23
VI. ANEXOS.....	28
Anexo I – Legislação sobre Integridade.....	28
Anexo II – Campanhas.....	30
Anexo III – Eventos de Capacitações.....	36
Anexo IV – Quadro de ações realizadas em 2022.....	45
Anexo V – Indicadores.....	47



DECLARAÇÃO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

Apresentamos aos colaboradores do Ministério do Desenvolvimento Regional (MDR) e à sociedade a quarta versão do Plano de Integridade da Pasta, que consiste em um conjunto de medidas e ações institucionais voltadas à prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes, e quaisquer atos de corrupção.

O primeiro Plano de Integridade do MDR buscou estabelecer as bases para o desenvolvimento do Programa de Integridade, através da criação de normativos, dos fluxos de processos e da estrutura de funcionamento. Em 2021, foi dedicado mais tempo à sensibilização dos colaboradores do Ministério em relação aos temas relacionados à integridade, através de campanhas mensais de conscientização e aumento na oferta de cursos de capacitação. Adicionalmente, através do Projeto Juntos pela Integridade, foi possível uma maior integração entre as entidades vinculadas da Pasta, o que tem contribuído para o enriquecimento das discussões e o incremento da troca de experiências. Em 2022, buscamos identificar as ações de quebra de integridade recorrentes no Ministério. Dessa forma, as unidades do MDR estiveram envolvidas na construção do Plano de Integridade, encaminhando sugestões e informações que pudessem subsidiar o Programa de Integridade. Para 2023, em complemento às ações realizadas em 2022, incluímos, também, ações voltadas para o cidadão e outros agentes externos.

Convidamos todos os servidores e colaboradores a participarem do Programa de Integridade. É preciso o envolvimento de todos para o sucesso do Programa. Acreditamos que juntos consolidaremos uma cultura organizacional que não haja espaço para a corrupção, as fraudes e os desvios morais.

Por acreditarmos na importância desse documento e por sabermos que a sua efetiva implementação é essencial, a alta administração deste Ministério subscreve o Plano de Integridade e se compromete integralmente com sua execução.

I. INTRODUÇÃO

O Programa de Integridade do MDR – Progride consiste no conjunto estruturado de medidas institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta.

O Progride tem como objetivo atuar em temas já conhecidos pela organização, mas de maneira sistematizada. Nesse sentido, o Programa de Integridade trabalha em parceria com as atividades, programas e políticas de corregedoria, ouvidoria, ética, transparência e prevenção à corrupção, organizadas e direcionadas para a promoção da integridade institucional.

O Progride propõe auxiliar os responsáveis pelas atividades acima mencionadas e áreas afins a trabalharem em conjunto e de forma coordenada, a fim de garantir uma atuação íntegra, minimizando os possíveis riscos de corrupção. Esses instrumentos, por serem interdependentes, somente alcançam máxima eficiência e eficácia se utilizados em conjunto.

A formação da gestão da integridade por meio de um programa específico dá maior visibilidade à importância do tema e às medidas propostas para promovê-la. Tal atuação permite que os tomadores de decisão do MDR possam se apoiar nos normativos internos produzidos e numa equipe organizada para auxiliá-los sempre que uma ameaça for identificada.

Assim, para operacionalização do Programa de Integridade, são elaborados os planos de integridade, documentos que detalham a estrutura, as ações e os prazos necessários para a execução do programa de integridade. A cada ano é realizado um novo plano, com o objetivo de apresentar o desenvolvimento e o aprimoramento de ações relacionadas ao tema integridade já realizadas no atual exercício, como também o plano de ações para o exercício seguinte. Dessa forma, está previsto um ciclo contínuo de análises para possíveis atualizações dos normativos da Instituição com o objetivo de garantir a constante revisão e uniformidade da regulamentação dos processos de atividade que dizem respeito à integridade.

O MDR está apresentando sua 4ª versão do Plano de Integridade, com aproximadamente 50 ações para o exercício de 2023.

Os temas das campanhas publicitárias e das capacitações, em sua grande maioria, foram sugestões das unidades que compõem o Ministério. Assim, essas ações foram desenhadas em conformidade com aspectos práticos do dia a dia dos servidores, para que estes, caso passem por situações de quebra de integridade, sintam-se empoderados para agir conforme os padrões éticos disseminados pela organização.

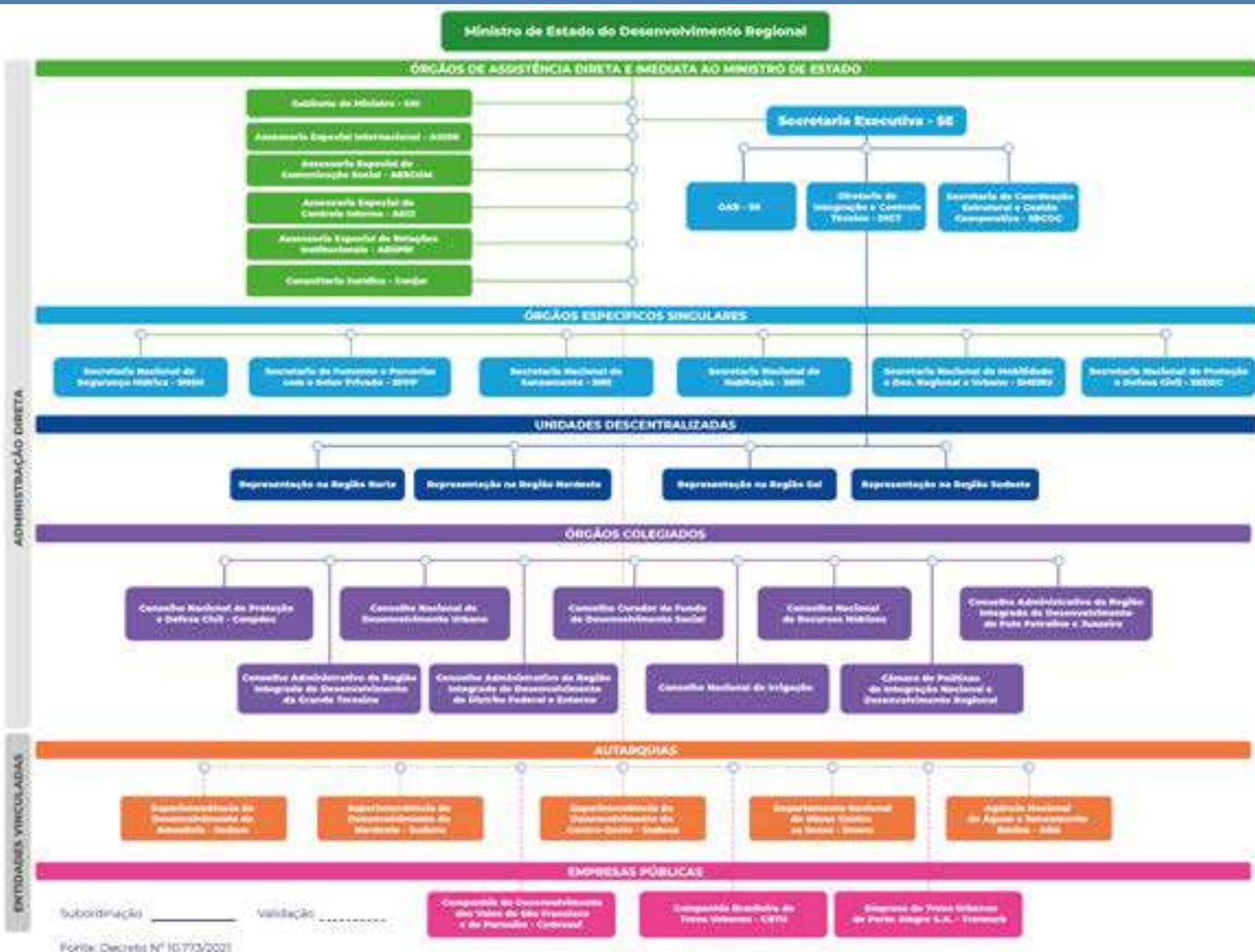
Convidamos a todos a conhecerem o Plano do Progride para 2023, como também, os resultados que foram alcançados com as atividades realizadas em 2022.

Boa leitura!

II- MDR EM FOCO

Organograma

O Ministério do Desenvolvimento Regional (MDR), criado em janeiro de 2019, por meio da Medida Provisória nº 870 de 1º de janeiro de 2019, convertida no Decreto nº 9.666 de 2 de janeiro de 2019, tem o objetivo de integrar as diversas políticas públicas de infraestrutura urbana e de promoção do desenvolvimento regional e produtivo. As ações da Pasta visam apoiar os 5.570 municípios brasileiros na melhoria da qualidade de vida da população. A Pasta foi estruturada por meio do Decreto nº 1.065, de 06 de maio de 2022, conforme organograma abaixo:



São de responsabilidade do MDR as seguintes políticas públicas:

- Política Nacional de Desenvolvimento Regional;
- Política Nacional de Desenvolvimento Urbano;
- Política Nacional de Proteção e Defesa Civil;
- Política Nacional de Recursos Hídricos;
- Política Nacional de Segurança Hídrica;
- Política Nacional de Irrigação, observadas as competências do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento;

- Política Nacional de Habitação;
- Política Nacional de Saneamento;
- Política Nacional de Mobilidade Urbana;
- Política de subsídio à habitação popular, ao saneamento e à mobilidade urbana;
- Política Nacional de Ordenamento Territorial;
- Estabelecimento de diretrizes e prioridades na aplicação dos recursos dos programas de financiamento relativos aos Fundos Constitucionais de Financiamento do Norte (FNO), do Nordeste (FNE) e do Centro-Oeste (FCO); aos Fundos de Desenvolvimento da Amazônia (FDA), do Nordeste (FDNE) e do Centro-Oeste (FDCO); e do Fundo Nacional de Habitação de Interesse Social (FNHIS);
- Estabelecimento de normas para o cumprimento das programações orçamentárias do Fundo de Investimentos da Amazônia (Finam) e do Fundo de Investimento do Nordeste (Finor);
- Estabelecimento de metas a serem alcançadas nos programas de habitação popular, saneamento básico e infraestrutura urbana realizados com aplicação de recursos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); e
- Planos, programas, projetos e ações de desenvolvimento regional, metropolitano e urbano; gestão de recursos hídricos; infraestrutura e garantia da segurança hídrica; irrigação; proteção e defesa civil e de gestão de riscos e desastres; e de habitação, saneamento, mobilidade e serviços urbanos.

Valores do MDR

O Novo Planejamento Estratégico

O planejamento estratégico consiste em um processo de reflexão, análise e tomada de decisão acerca dos grandes objetivos de uma organização e dos meios que serão utilizados para alcançá-los.

O novo planejamento estratégico do MDR foi aprovado no âmbito do Comitê Interno de Governança por meio da Resolução nº 1, de 22 de outubro de 2021, que apresentou o plano até o nível dos objetivos estratégicos e aprovou o Mapa Estratégico e a Cadeia de Valor.



Participação da Unidade de Gestão da Integridade e demais Instâncias de Integridade

Nesse processo de reavaliação e planejamento do novo Mapa Estratégico do MDR, a contribuição da Assessoria Especial de Controle Interno (AECI) e das Instâncias Internas de Integridade foi importante no sentido de levantar sugestões dos valores no âmbito do Programa de Integridade, tanto pela singularidade das suas atribuições quanto a semelhança entre seus valores.

Na construção deste processo, levantou-se uma lista de valores existentes compatíveis à Integridade. Em continuidade, as sugestões foram divididas em cinco grupos que melhor representavam os valores do MDR dentro de conceitos diferentes:

- O grupo de **Integridade** refere-se a valores que abordam a questão da integridade e da ética.
- O grupo do **Cidadão** seriam valores voltados a valorizar o cidadão como o principal cliente.
- O grupo **Servidor** é voltado para características que valorizam o servidor como agente público.
- O grupo **Serviço Público** faz referência à qualidade do trabalho do MDR e da nossa visão de futuro.

O grupo **MDR** representa valores que trazem características da missão do MDR para com a sociedade, conforme o seu propósito:

INTEGRIDADE	CIDADÃO	SERVIDOR	SERVIÇO PÚBLICO	MDR
ética	transparência	proatividade	excelência	inovação
integridade	equidade	comprometimento	imparcialidade	desenvolvimento
accountability	foco no cidadão	resiliência	inclusão e acessibilidade	integração
		profissionalismo	sustentabilidade	

O quadro acima reúne as sugestões da AECl e das Instâncias Internas de Integridade. Esses valores foram submetidos aos agentes públicos que, por meio de votação, escolheram os mais compatíveis à missão do MDR. Em continuidade, foram encaminhados à Diretoria de Gestão Estratégica e Coordenação Estrutural onde foram validados. Concluiu assim, a versão definitiva no âmbito da revisão do Planejamento Estratégico Institucional, os seguintes valores: **Comprometimento, Integração, Transparência, Integridade e Excelência.**

III. GESTÃO DA INTEGRIDADE

A Portaria MDR nº 1927, de 12 de agosto de 2019 instituiu o Progride, como também estabeleceu a estrutura de funcionamento do programa. A Assessoria Especial de Controle Interno (AECI) foi designada Unidade de Gestão da Integridade (UGI), responsável pela coordenação e estruturação do Progride, bem como sua execução, monitoramento e revisão. As Instâncias Internas de Integridade atuam nos temas de integridade e auxiliam na implementação do programa. Assim, o Progride reuniu essas unidades, de acordo com suas atribuições, para atuação permanente na execução do Plano de Integridade. São elas que dão suporte técnico para as ações realizadas no programa. Assim, compõem as Instâncias Internas de Integridade:

- Corregedoria-Geral;
- Ouvidoria-Geral;
- Comissão de Ética Setorial¹;
- Assessoria Especial de Comunicação Social;
- Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas;
- Coordenação-Geral de Planejamento e Gestão Estratégica; e
- Coordenação-Geral de Processos e Estrutura.

Também compõe a rede de integridade do MDR o Comitê Interno de Governança (CIGov), que atua no nível estratégico e aprova políticas, diretrizes, planos, metodologias para comunicação e institucionalização da Integridade, buscando seu aprimoramento contínuo, conforme Portaria MDR nº 1509, de 31 de maio de 2022. O CIGov é composto pelos titulares das secretarias do MDR, o qual conta com o auxílio técnico dos titulares da Assessoria Especial de Controle Interno e da Consultoria Jurídica.

O Programa de Integridade busca disseminar uma cultura de integridade no órgão. Dessa forma, a formalização das expectativas a respeito do comportamento e padrão de conduta esperados do agente público, como também quais os valores e princípios que deverão orientar a atuação dos servidores são amplamente comunicados no âmbito do MDR.

O Programa de Integridade do MDR foi desenhado para abordar aspectos comportamentais e motivacionais, como também processuais. Processos bem desenhados, estruturados, e que sejam eficazes e eficientes, somados a uma cultura organizacional que preze pelas pessoas, quando trabalhados de forma adequada e assertiva, tem como resultado o aumento da produtividade e da integridade.

Assim, o Progride tem como foco as pessoas e os processos, pois entendemos que tanto as pessoas como os processos são os reais patrimônios das organizações, uma vez que a junção desses dois elementos garantem efetividade operacional e estratégica das instituições.

Cabe destacar que todas as ações do Progride foram idealizadas sob o aspecto da prevenção, detecção, punição e remediação.

Os temas das campanhas publicitárias e das capacitações são indicados não somente pelas instâncias internas de integridade, mas também pelas secretarias do MDR e pelos servidores individualmente, por meio do Questionário de Percepção da Integridade.

O Progride faz parte do dia a dia dos servidores. As campanhas publicitárias realizadas utilizam as imagens e falas dos servidores, dos terceirizados e da alta administração. As ações desenvolvidas destinam-se a todos, e da mesma forma, todos estão envolvidos na elaboração dessas mesmas ações. O sentimento de que o Progride somos nós está sendo construído a cada dia e alcançando maior espaço entre os programas desenvolvidos no MDR.

Em 2023, o Progride vai avançar mais um passo no que diz respeito ao alcance de seus trabalhos. As ações realizadas devem ser sentidas também pelos cidadãos. Assim, os trabalhos não serão direcionados apenas ao ambiente interno do MDR, mas externo a ele também. Isso deve-se ao fato dos recursos serem

¹ A comissão de Ética Setorial do Ministério do Desenvolvimento Regional (CE/MDR) foi instituída pela Portaria MDR nº 2.198, de 17 de setembro de 2019; estando administrativamente vinculada ao dirigente máximo do órgão e externamente cadastrada junto à Comissão de Ética Pública (CEP), enquanto setorial do Sistema de Gestão da Ética Pública do Poder Executivo Federal (SGEP), como estabelece o Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007.

crecientemente escasos, portanto, utilizá-los de forma eficiente para o bem do cidadão é fundamental para a gestão. Esse entendimento tem se intensificado com a pressão da sociedade por participação, transparência e controle social sobre as ações dos agentes públicos. As ferramentas de transparência, por exemplo, contribuem para isso se tornar realidade e dão mais credibilidade a essas ações – além de ser uma exigência legal. Diante disso, estão sendo planejadas ações voltadas para a transparência ativa e passiva, linguagem cidadã e serviços públicos.

IV. EXECUÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE 2022

O Plano de Integridade 2022 foi executado por meio de um conjunto de ações, atividades e eventos voltados tanto para o público interno do MDR, quanto para os colaboradores das entidades vinculadas, com uma participação significativa de todos esses servidores. Ainda sob a cautela de um cenário de pandemia, os eventos aconteceram virtualmente, especialmente na plataforma Microsoft Teams, o que em nada impediu uma interação ativa de todas essas plateias com intervenções, perguntas e observações que muito enriqueceram o conteúdo e a busca pela excelência.

Nessa perspectiva, o Plano de 2022 foi elaborado por meio de uma construção coletiva junto com todas as áreas meio e finalística do MDR, bem como participação ativa de todas as instâncias de integridade. Foram consideradas a percepção e sugestões de todos os servidores e colaboradores que responderam ao Questionário de Percepção da Integridade. Após a compilação dos dados resultantes, foram projetadas mais de 100 ações que foram executadas em 2022.

A tipologia dos eventos utilizada foi em formato de Palestras, Webinários e Treinamentos com temas abordando os mais importantes e diversos aspectos da Integridade. Além desses, outras ações igualmente importantes foram realizadas como campanhas publicitárias por meio de informes, vídeos, fundo de tela e e-mails institucionais.

Assim, em busca de motivar o envolvimento dos servidores e reforçar a divulgação, criou-se uma dinâmica de informes periódicos onde a parceria e o olhar técnico da Assessoria Especial de Comunicação Social (AESCOM) foram fundamentais na criação de ferramentas de comunicação de forma a atingir eficientemente todo o público-alvo pretendido pelo Plano e tornar atraente e motivador o convite para a participação e o engajamento em cada ação.

Todos os eventos geraram certificado de participação, validados pela Chefia da Assessoria Especial de Controle Interno (AECI), em um total de 2235 certificados emitidos ao longo de 2022, número esse, que também contabiliza o total de participações.

Como Professores e Palestrantes dos eventos foram convidados técnicos de diversos órgãos, tais como Controladoria-Geral da União (CGU); Secretaria do Tesouro Nacional (STN), Ministério da Economia (ME), Universidade de Brasília (UNB), Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN), entre outros, contabilizando mais de 30 experts dos assuntos tratados. Foram efetivamente realizados cerca de 35 eventos de capacitação ao longo de 2022.

No **anexo IV** deste documento consta a planilha de ações realizadas em 2022 com as atividades, o período de sua realização e número de participações.

Acrescente-se que o Progride não ficou preso às ações previstas em seu plano de ação. Quando identificada a necessidade de atuar em outras situações não previstas, a Unidade de Gestão da Integridade (UGI) adaptou a agenda para englobar as atividades necessárias. Este é o caso do Sistema e-Agendas, plataforma onde é divulgada as agendas de compromissos públicos dos agentes públicos do Poder Executivo Federal, que apesar de não estar previsto no Plano de Integridade, a UGI organizou-se para atuar em três frentes: capacitações, campanhas de sensibilização e elaboração de manual sobre o tema.

Outra atividade não prevista, mas que ocupou grande parte da grade de palestras para 2022 foram os temas ministrados pelo Programa Nacional de Proteção do Conhecimento Sensível (PNPC), de competência da Agência Brasileira de Inteligência (ABIN), que visa estabelecer, junto às instituições públicas e privadas, uma cultura de proteção dos conhecimentos sensíveis, cujo acesso possa comprometer os objetivos nacionais e resultar em prejuízos. Assim, no que diz respeito a primeira etapa (conscientização) realizada neste exercício, foram sete palestras: 1. Engenharia Social; 2. Segurança na utilização de equipamentos eletrônicos; 3. Segurança Logística e Espaço Físico; 4. Segurança voltada para as Pessoas; 5. Segurança voltada para a Documentação; 6. Delegação ao exterior e recebimento de delegações estrangeiras e demais riscos que podem envolver a alta administração; e 7. Segurança TI – Como se comportar diante de um computador.

Também foi elaborado, em parceria com o Tribunal de Contas da União, o treinamento de Tomada de Contas Especial (TCE), que abordou, inclusive, questões referentes à análise técnica da prestação de contas. O treinamento realizado entre 22 e 24 de agosto, foi customizado para atender as necessidades do MDR. O diferencial deste treinamento é que, diferente de outros cursos outrora realizados que contavam com procedimentos padronizados, a pedido do Progride, o Órgão de Controle aceitou mobilizar uma equipe para elaborar material ajustado às dificuldades e questionamentos dos nossos técnicos, com destaque a eventuais entendimentos do Tribunal.

Nesse sentido, também ocorreram a inclusão de outras palestras e campanhas que foram sendo realizadas de acordo com a necessidade das demandas que foram surgindo.

Indicadores de 2022

Os indicadores são instrumentos de avaliação, medição e monitoramento de desempenho, que tem o objetivo de facilitar a tomada de decisões estratégicas e o planejamento de programas e projetos. Eles auxiliam no cumprimento das metas traçadas, previnem a ocorrência de erros, favorecem o melhor aproveitamento de recursos, servem como referência para a execução do planejamento e permitem identificar desvios que, se não corrigidos a tempo, podem comprometer a operação.

Diante disso, o Progride sentiu a necessidade de aprimorar os instrumentos de avaliação, medição e monitoramento de desempenho do Programa. Até 2021, a Unidade de Gestão da Integridade utilizou Questionários de Percepção da Integridade para avaliar os resultados do Programa. Em 2022, os instrumentos de medição foram ampliados por meio do acompanhamento dos temas de incidência correccional, ético e de controle social. Ademais, também foram monitoradas a participação das Unidades Avaliativas e dos agentes públicos nos eventos de capacitação do Progride.

Em 2022, foi o primeiro ano de aplicação dos indicadores do Programa de Integridade, os quais, a cada revisão anual, serão adaptados à realidade do MDR.

No **anexo V** consta a lista de indicadores e os resultados alcançados em 2022.

V. AÇÕES DE INTEGRIDADE PARA 2023

As ações previstas para 2023 foram construídas conjuntamente. Para isso, foram consultadas as Instâncias Internas de Integridade, as secretarias do MDR e os servidores individualmente por meio do Questionário de Percepção da Integridade. Esta pesquisa versou sobre o que eles consideravam importante e/ou gostariam de ouvir nas campanhas, palestras e cursos. Ademais, também foi monitorado, por meio do Questionário de Integridade, a percepção dos agentes públicos a respeito da integridade do órgão, como também se já presenciaram situações de quebra de integridade em suas unidades.

A Ouvidoria-Geral, Corregedoria-Geral e Comissão de Ética Setorial subsidiaram o Progride com informações sobre condutas de quebra de integridade mais recorrentes recebidas por essas unidades no período de 2020-2021, informações essas que também auxiliaram na elaboração dos indicadores do programa. No entanto, cabe esclarecer que as informações recebidas diziam respeito apenas a identificação das ações de quebra de integridade e não a caracterização dos envolvidos ou dos dados do processo.

Também, em resposta às solicitações de informações da Unidade de Gestão da Integridade (UGI), a Ouvidoria-Geral encaminhou as tipologias das manifestações recebidas (solicitação, comunicação, reclamação, sugestão, denúncia, elogio), como também os assuntos mais demandados do MDR. Assim, de posse dessas informações, está previsto iniciar um trabalho com as secretarias responsáveis pelas políticas, quais sejam: Casa Verde e Amarela e Mobilidade Urbana. O objetivo desse projeto é buscar, em conjunto com as áreas responsáveis, melhorar a transparência ativa e os gargalos encontrados, para melhor prestação de serviços ao cidadão.

Ainda, a Carta de Serviços ao usuário do MDR registra os serviços públicos prestados pelo Ministério, bem como os padrões de atendimento, forma de acesso, critérios, prazos e procedimentos adotados. Diante disso, em parceria com a Ouvidoria-Geral, está prevista proposta de aperfeiçoamento da descrição, da linguagem, da apresentação e de todo o conteúdo dos 39 serviços públicos do MDR, disposto no portal gov.br .

Assim, as ações previstas para 2023 estão divididas nos seguintes grupos:

1. Plano de Comunicações Publicitárias;
2. Plano de Capacitações;
3. Projetos;
4. Fortalecimento das Instâncias Internas de Integridade;
5. Indicadores; e
6. Outras ações.

Plano de Comunicações Publicitárias

A Controladoria-Geral da União (CGU) publicou a Portaria nº 57/2019, para regulamentar o Decreto nº 9.203/2017 e estabelecer procedimentos para estruturação, execução e monitoramento de programas de integridade em órgãos e entidades do Governo Federal.

Assim, a Portaria nº 57/2019 prevê que a Unidade de Gestão da Integridade (UGI) atue na promoção de ações que fortaleçam o programa de integridade, em conjunto com as demais unidades do órgão. Uma dessas ações, de fundamental importância, é a comunicação do programa de integridade que se espera construir. Nesse sentido, as campanhas de comunicação relacionadas ao Progride é ponto estratégico para a implementação do programa.

Diante do exposto, o plano de ação do Progride de 2023 reuniu um conjunto de campanhas publicitárias a serem realizadas, com os seguintes temas:

- Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e Sistema Eletrônico de Informações (SEI);
- Conduta Pessoal Adequada;
- Dados Abertos;

- Assédio Moral;
- Valorização do servidor e do serviço público;
- Nepotismo.

Cabe mencionar que conduta pessoal inadequada e assédio moral foram as duas situações mais recorrentes em 2022, segundo pesquisa de percepção da integridade realizada junto aos agentes públicos do MDR. Portanto, esses temas compuseram o plano de comunicações a ser realizado em 2023.

As campanhas serão realizadas em períodos bimestrais, por meio da utilização das seguintes ferramentas: papel de parede de desktops, vídeos institucionais, informe MDR e espaço de comunicação do SEI. Assim, a Unidade de Gestão da Integridade, em parceria com a unidade técnica responsável pelo assunto, definirá o melhor meio de comunicação a ser utilizado para o alcance do melhor resultado.

Plano de Capacitações

O Plano de Ação para 2023 reuniu um conjunto de capacitações a serem desenvolvidas com vistas a abordar diferentes aspectos da integridade. Assim, está prevista a realização de oficinas, cursos, palestras e mesas-redondas.

O principal objetivo das oficinas é oferecer um espaço e um tempo mais prolongado para que os participantes do evento tenham a oportunidade de aplicar os conhecimentos apreendidos. O objetivo dos cursos é capacitar o técnico para determinada área ou atuação, assim, o profissional tem a possibilidade de aperfeiçoar suas habilidades para depois aplicá-las no dia a dia; a duração pode variar de acordo com a característica do evento, podendo ser dividido por etapas ou fases. No que diz respeito às palestras, estas serão destinadas para as reuniões de curta duração, que se concentram no discurso de uma ou duas pessoas. A mesa-redonda denota um encontro mais informal, exclusivo e intimista, esse formato proporciona a troca de ideias entre dois ou mais convidados sobre um tema específico.

No que diz respeito a periodicidade, as oficinas serão realizadas semestralmente, os cursos a cada trimestre, as palestras e mesas redondas serão oferecidas pelo Progride mensalmente.

Assim, está previsto para 2023 os seguintes temas de capacitação:

OFICINAS

- Conflito de Interesses

O objetivo da Oficina é identificar a situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública; como também identificar os outros riscos à integridade atrelados ao conflito de interesses.

- Riscos à Integridade

A Oficina tem como objetivo identificar as tipologias e taxonomias dos possíveis riscos à integridade que possam existir no MDR. Assim, a partir do resultado da Oficina será elaborado plano de ação de curto, médio e longo prazo, com a definição da melhor forma de tratamento para cada risco à integridade.

CURSOS

- Gestão de Riscos em Contratações Públicas

As contratações públicas devem submeter-se a práticas contínuas e permanentes de gestão de riscos e de controle preventivo a fim de antever ameaças, prevendo ações de mitigação dos riscos identificados, e a busca pela integridade, intrinsecamente ligada à atuação ética dos envolvidos nas contratações.

- Possíveis quebras de integridade em transferências voluntárias

O objetivo do curso é identificar casos de possíveis quebras de integridade no contexto da transferência voluntária.

- Governança de Serviços Públicos: monitoramento e qualidade da informação no portal MDR

As informações de interesse da sociedade devem ser publicadas, com linguagem cidadã, de fácil compreensão e acesso, conforme a Lei nº 12.527/2011. Sobre o assunto, o curso abordará aspectos da qualidade das informações dos serviços públicos.

- Siconv - Módulo de Prestação de Contas; SIAFI.

Curso destinado a capacitar os profissionais que atuam na execução e prestação de contas de convênios federais, contemplando o entendimento legal pertinente ao tema e demonstração prática com foco na operacionalização do SIAFI.

PALESTRAS

- Código de Conduta Ética dos agentes públicos do MDR

Apresentação do Código de Conduta Ética dos servidores públicos do MDR, aprovado por meio da Portaria nº 1675, de 31 de maio de 2022.

- Dados Abertos no MDR

A Política de Dados Abertos do Poder Executivo Federal define regras para disponibilização de dados abertos governamentais no âmbito do Poder Executivo Federal. Ela é constituída por uma série de documentos normativos, de planejamento e de orientação. Sobre o assunto, a palestra visa atualizar os servidores sobre a implementação dessa política no MDR.

- Conduta adequada em casos de suspeita de corrupção ou irregularidades

O objetivo da palestra é fornecer orientações gerais sobre a conduta esperada dos agentes públicos em caso de suspeição de corrupção ou irregularidades.

- Canal Único de Denúncias do MDR – FalaBR

Apresentação do canal único FalaBR e como denunciar.

- Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflito de Interesses do Governo Federal (SeCI)

Apresentação do SeCI, sistema de prevenção de conflito de interesses, que permite ao servidor ou empregado público federal fazer consultas e pedir autorização para exercer atividade privada, bem como acompanhar as solicitações em andamento e interpor recursos contra as decisões emitidas.

- Governança Pública: liderança, estratégia e controle (para gestores)

A palestra deve abordar mecanismos de liderança, estratégia e controle, com vistas a auxiliar os gestores na condução de suas atividades.

- O que é governança, gestão de riscos e sua relação com a integridade pública

O conteúdo deve abordar aspectos da governança, gestão de riscos e integridade e como esses três conceitos relacionam-se.

- Sistema de controle interno e externo: quais os órgãos e como atuam

Atuação do sistema de controle interno e externo no Poder Executivo Federal.

MESA REDONDA

Temas a serem discutidos entre os convidados da mesa:

- Como construir planos e metas de trabalho eficientes e eficazes

- Deveres e Obrigações dos Servidores

- Proteção ao denunciante

Projetos

Carta de Serviços

A Carta de Serviços ao Usuário do MDR registra os serviços públicos prestados pelo Ministério, bem como padrões de atendimento, forma de acesso, critérios, prazos e procedimentos adotados. A obrigatoriedade de divulgação da Carta de Serviços, está prevista no art. 3º da Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017. E cabe à Ouvidoria-Geral do MDR zelar para que a descrição de cada serviço esteja adequada ao entendimento dos usuários.

Atualmente a Ouvidoria-Geral orienta o setor responsável, conforme a legislação, e envia formulário para preenchimento das informações necessárias para divulgação da Carta de Serviços. Entretanto, verificou-se a necessidade de se realizar um projeto junto às áreas, com vistas a melhorar a acessibilidade das Cartas de Serviços aos cidadãos. Assim, a Ouvidoria-Geral, em parceria com o Progride, elaborou um conjunto de ações a serem executadas no âmbito do plano de ação de 2023, com o objetivo de aperfeiçoar a descrição, a linguagem e a apresentação de todo o conteúdo dos 39 serviços públicos do MDR, dispostos no portal gov.br.

Avaliação da Transparência das Políticas Públicas

No período de 01/01/2020 a 16/09/2021, a Ouvidoria-Geral recebeu o total de 2.948 manifestações. Primeiramente, é importante esclarecer que do total de 1.481 demandas, foram tratadas diretamente pela equipe da Ouvidoria-Geral por se tratar de demandas de competências de outros órgãos (1.190); esclarecimentos prestados diretamente pela Ouvidoria (116); duplicidades (90); revisão da carta de serviços (43); pedidos de informação (24); e arquivadas por falta de complementação pelo usuário (18).

Deste modo, 1.467 manifestações foram encaminhadas às áreas técnicas para resposta.

No que diz respeito à transparência ativa, ficou evidenciado que entre os assuntos mais demandados do período em análise encontra-se o programa de produção habitacional Minha Casa Verde Amarela e o setor de Mobilidade Urbana (convênios). Diante disso, está previsto no Plano de Integridade 2023 a realização de um estudo de caso sobre as duas matérias em questão, em parceria com a Secretaria Nacional de Habitação (SNH), Secretaria Nacional de Mobilidade e Desenvolvimento Regional e Urbano (SMDRU), e Ouvidoria-Geral, com vistas a diminuição de manifestações sobre solicitação de informações de transparência ativa, reclamações e/ou denúncias.

Registra-se que, em 2022, a base de dados com todas as solicitações referentes ao programa Casa Verde Amarela foram analisadas e organizadas em gráficos, iniciando-se o projeto que se dará continuidade em 2023.

Programa Nacional de Proteção do Conhecimento Sensível (PNPC) - ABIN

O Programa Nacional de Proteção do Conhecimento Sensível (PNPC), de competência da Agência Brasileira de Inteligência (ABIN), prevista no inciso I do artigo 4º da Lei 9.883 de 07 de dezembro de 1999, visa estabelecer, junto às instituições públicas e privadas, uma cultura de proteção dos conhecimentos sensíveis, cujo acesso possa comprometer os objetivos nacionais e resultar em prejuízos.

O Programa divide-se em três fases: sensibilização, avaliação de riscos (levantamento da situação de segurança e apresentação de recomendações de correção, quando necessário) e acompanhamento (parceria da ABIN com a instituição para verificar como estão sendo implementadas as medidas).

A fase de sensibilização foi realizada em 2022 no âmbito do Progride por meio de palestras de conscientização, que trataram dos seguintes temas: a) Segurança logística e espaço físico; b) Segurança TI – como se comportar diante de um computador; c) Delegação ao exterior e recebimento de delegações estrangeiras e demais riscos que podem envolver a alta administração; d) Segurança voltada para a documentação; e) Segurança voltada para as Pessoas; e f) Engenharia Social.

As duas próximas fases estão previstas para serem realizadas em 2023 ainda no âmbito do Progride, conforme projeto básico acordado entre o MDR e a ABIN.

Juntos pela Integridade

O PROGRIDE também coordena o Projeto “Juntos pela Integridade”, que tem o objetivo de auxiliar as entidades vinculadas a este Ministério na implementação de seus programas de integridade, visando também a troca de experiências entre os órgãos. Entre as atividades desenvolvidas é possível mencionar a elaboração de diagnósticos, benchmarks, disponibilização de vagas para participação de cursos, palestras e webinários.

Perguntas e Respostas do sítio MDR

No sítio do MDR são divulgadas as perguntas frequentes sobre as atividades desempenhadas pelo Ministério ou sobre as ações no âmbito de sua competência.

O objetivo do trabalho é fazer uma revisão dessas perguntas e respostas apresentadas e se estas, com base nas manifestações recebidas no FalaBR, atendem aos questionamentos dos usuários dos serviços públicos, bem como se estão em linguagem cidadã.

Fortalecimento das Instâncias Internas de Integridade

Além da atuação das Instâncias Internas de Integridade na promoção do desenvolvimento da integridade no órgão junto aos agentes públicos, essas unidades também buscam robustecer sua atuação por meio da melhoria de seus processos e realização de novas ações.

Ouvidoria-Geral

As ações de fortalecimento da integridade foram planejadas com base nas três leis que regem os trabalhos da Ouvidoria-Geral:

Código de Defesa do Usuário do Serviço Público

- Elaborar o Relatório Anual de Gestão da Ouvidoria-Geral - 2022 (até março/2023).
- Atualizar a Carta de Serviços Públicos no Portal gov.br (até abril/2023).

Lei de Acesso à Informação

- Verificar a conformidade das informações publicadas em transparência ativa no portal do Ministério (até maio/2023).
- Realizar a habilitação do Ministério e o credenciamento de segurança para o tratamento de informação classificada (até maio/2023).

Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais

- Publicar a Política Geral de Proteção de Dados Pessoais e Privacidade no âmbito do Ministério (até junho/2023).
- Publicar os Termos de Uso e Políticas de Privacidade dos Serviços Públicos prestados pelo Ministério (até setembro/2023).

Corregedoria

- Criação do Comitê Técnico de Correição do MDR e Vinculadas.
- Divulgação dos mapeamentos de processo dos procedimentos correccionais.
- Fortalecimento dos bancos de dados internos e BI correccional.
- Ampliação do acesso a bancos de dados externos.
- Elaboração do Plano de Ação de 2023/24.
- Elaboração do Relatório Anual de Gestão da Corregedoria-Geral 2022.

Comissão de Ética Setorial

- Proposição de metodologia de otimização do tratamento do fluxo de procedimentos preliminares (PP) e processos de apuração ética (PAE), por meio de planilha automatizada e inteligente.
- Realização de ações de sensibilização dos agentes públicos do MDR, objetivando a captação de membros entre os servidores efetivos do quadro de pessoal do órgão.
- Realização da “Semana da Gestão da Ética no MDR”, com a participação de convidados internos e externos.
- Fomentar parcerias com Comissões de Ética Setoriais (CES) do Sistema de Gestão da Ética Pública do Poder Executivo Federal (SGEP), incluindo as CES das vinculadas.

Assessoria Especial de Controle Interno

- Elaboração de bases de dados de informações originárias das manifestações e demandas de órgãos de controle para apresentação de relatórios gerenciais aos gestores.
- Desenho de sistema para controle de demandas de órgãos de controle a ser utilizado pela AECI e gestores.
- Elaboração de metodologia de gestão de riscos a ser aplicado à gestão da continuidade de negócio.
- Elaboração de plano de ação para tratamento de riscos a integridade.

Gestão de Riscos

Coordenação-Geral de Governança, Riscos e Controles Internos – CGIRC/Assessoria Especial de Controle Interno – AECI

Em 2022, após processo que contou com ampla divulgação e participação de servidores, gestores e alta administração; foi feita a revisão da Política e da Metodologia de Gestão de Riscos, que culminou com a aprovação da Resolução do Comitê Interno nº 1, de 23 de março de 2022. Essa aprovação está em consonância com a Portaria nº 1.509, de 31 de maio de 2022, que instituiu o Comitê Interno de Governança do MDR, e estabeleceu como uma das competências desse colegiado aprovar a política e a metodologia de gestão de riscos do MDR, em conformidade com as diretrizes de gestão de riscos, controles internos e governança da Administração Pública Federal.

Cabe acrescentar que foi publicada Portaria nº 1.508, de 31 de maio de 2022, que instituiu o Programa de Fortalecimento da Governança do MDR. Uma das Diretrizes desse Programa é a “implementação de controles internos fundamentais na gestão de riscos, privilegiando ações estratégicas relacionadas a controles preventivos”. A Portaria traz ainda três importantes eixos de atuação. No Eixo Controle, o normativo estabelece o “fortalecimento da Gestão de Riscos e dos Controles Internos”.

Com o objetivo de estabelecer maior aproximação com as áreas técnicas, sensibilizar os gestores, além de proporcionar engajamento na implementação e desenvolvimento da Gestão de Riscos, foi desenvolvido um conjunto de reuniões presenciais com as Secretarias denominado “Rodadas de Encontro”. Inicialmente, foi realizado um piloto com a Secretaria Nacional de Saneamento (SNS). Outras Secretarias já participaram da ação: Secretaria Nacional de Mobilidade e Desenvolvimento regional e Urbano (SMDRU), Secretaria Nacional de Habitação (SNH) e Secretaria Nacional de Segurança Hídrica (SNSH). Até o final do ano, todas as Secretarias devem ter participado da atividade, que consiste na apresentação de vídeo motivacional e uma rápida discussão acerca da relevância dessa temática.

Ainda, como forma de sensibilização e disseminação do conhecimento sobre o tema de Gestão de Riscos, foram produzidos e divulgados, internamente, três vídeos: A Importância da Gestão de Riscos nos Processos de Trabalho, Etapas da Gestão de Riscos e Envolvimento da Alta Administração. Além disso, foi realizada palestra sobre o mesmo tema - A Importância da Gestão de Riscos-, que contou com a participação dos palestrantes: Dacy Bastos Ribeiro da Costa Claudino (colaboradora) e Diogo Antônio Rodrigues (Bacen).

Também foram realizadas divulgações na tela de fundo dos computadores dos colaboradores do Ministério sobre os tipos de controles: preventivos, detectivos e corretivos, e no pop up do Sistema Eletrônico de Informações – SEI sobre as diretrizes dos controles. Acrescenta-se a divulgação, por informe, das várias iniciativas realizadas pela CGRC (cursos, palestras, e-Agendas).

Quanto à realização de Oficinas de Gestão de Riscos, foram realizadas conforme abaixo:

- Sistema de Informações sobre Mobilidade Urbana (SIMU), com a Secretaria Nacional de Mobilidade e Desenvolvimento Regional e Urbano (SMDRU);
- Celebração de Contratos Repasse com a Secretaria Nacional de Mobilidade e Desenvolvimento Regional e Urbano (SMDRU);
- Acompanhamento da Execução de Contratos de Repasse com a Secretaria Nacional de Mobilidade e Desenvolvimento Regional e Urbano (SMDRU);
- Riscos Estratégicos em Parceria com a Escola Nacional de Administração Pública; e
- Celebração de Convênios com a Secretaria Nacional de Segurança Hídrica.

Importante salientar que, nas oficinas, são identificados riscos de diversas categorias, conforme a Metodologia do MDR, a saber: operacional, integridade, imagem, orçamentário, conformidade.

No que se refere aos planos de controles internos estabelecidos por meio das oficinas acima mencionadas, a Coordenação-Geral de Governança, Riscos e Controle Interno passou a utilizar o sistema e-Aud da Controladoria-Geral da União, com a finalidade de facilitar o acompanhamento da implementação destes e reduzir a necessidade de acesso a diferentes sistemas informatizados pelos servidores/gestores desta Pasta Ministerial.

Nesse sentido, a equipe da CGRC realizou uma força-tarefa para inclusão no e-Aud dos mais de 70 controles propostos para mitigação dos riscos relevantes aos processos -extraídos do sistema Agatha, cada um deles possuindo ID no referido sistema.

Para dar início à demanda de implementação da Gestão de Continuidade de Negócios, foram realizados benchmarkings com o Banco Central do Brasil (Bacen) e com o Tribunal de Contas da União (TCU). E está em elaboração projeto para implementação da Gestão de Continuidade no MDR.

Para mensurar a implantação da gestão de riscos, foi feita uma avaliação do nível de maturidade do Ministério. Assim, foi aplicado o questionário "Avaliação da Maturidade da Gestão de Riscos no MDR", com 48 questões, a fim de analisar a percepção dos gestores quanto ao tema. Ressalta-se que a construção do referido questionário foi baseada no modelo utilizado pelo Tribunal de Contas da União (TCU).

Por fim, também em 2022, quatro servidoras da AECI foram certificadas em Gestão de Riscos pela The Global Institute for Risk Management Standards - G31000.

RISCOS À INTEGRIDADE

Especificamente quanto aos riscos para a integridade, em 2022, além das oficinas mencionadas anteriormente, em que foram identificados riscos de todas as categorias inclusive integridade, foram realizadas oficinas específicas para identificar apenas riscos à integridade. Assim, após avaliação com as unidades, foram escolhidos os processos atinentes a Nepotismo e à Fiscalização de Contratos.

No caso do Nepotismo, participaram das oficinas servidores da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (CGGP), e, no caso de Fiscalização de Contratos, servidores da Coordenação-Geral de Tecnologia da Informação (CGTI) e da Coordenação-Geral de Suporte Logístico (CGSL).

Ressalta-se que, antes dessas oficinas, foi realizado Curso sobre o tema, com a participação de vários colaboradores de todo o Ministério, com duração de dois dias. No Curso, foram abordados os seguintes assuntos:

- A importância da Ética no Serviço Público e os Programas de Integridade (Mariângela Mattia Moreira, ministrante do curso)
- Programa de Integridade do MDR - Progride (Fabiana Vieira Lima – Chefe da AECI/MDR)
- Modelos Comportamentais (Fabiana Vieira Lima – Chefe da AECI/MDR)
- Cases - com dolo e sem dolo (Matheus Fornara – Corregedor do MDR)
- Gestão de Riscos à Integridade (Mariângela Mattia Moreira, ministrante do curso)

Dessa forma, a partir de ações de sensibilização, oficinas específicas para os riscos à integridade e reforço nas oficinas de outros processos, será possível, cada vez mais, fortalecer a gestão dos riscos à integridade no Ministério, com vistas a mitigá-los, criar novos controles ou fortalecer os existentes e proporcionar o surgimento de uma cultura de integridade em todo o órgão.

Outras ações

Metas Intermediárias de Desempenho Institucional – Progride

Em busca de motivar o envolvimento dos servidores no Programa de Integridade, o Progride incluiu nas metas Intermediárias das unidades de avaliação desta Instituição metas relacionadas às capacitações, onde cada unidade deve cumprir sua meta de participação. Assim, em 2022 a meta era descrita conforme abaixo:

- a) Participação de ao menos 1 servidor de cada Unidade Avaliadora (UA) por treinamento no ano;
- b) 30% da força de trabalho em palestras e webinários de cada UA no ano.

A participação dos agentes públicos das unidades avaliativas foi bastante significativa, o que contribuiu para a disseminação dos conteúdos técnicos e divulgação dos trabalhos do Progride no órgão.

Em 2023 serão realizadas reuniões com a Unidade de Gestão de Pessoas para definição da nova meta de participação.

Questionário de Percepção da Integridade

O Progride aplica anualmente no MDR o Questionário de Percepção da Integridade, que se trata de pesquisa que versa sobre o que os agentes públicos consideram importante e/ou gostariam de ouvir nas campanhas, palestras e treinamentos. Também é monitorada por meio deste instrumento a percepção dos agentes públicos a respeito da integridade do órgão, como também se presenciaram situações de quebra de integridade em suas unidades.

As informações recebidas por meio do Questionário servem de indicadores para o Programa de Integridade.

Em 2023, o Questionário apresentará sua 4ª versão, que será aplicada em agosto.

Guias de Orientações

A criação de Guias como recurso instrucional para auxiliar no estudo e na compreensão de temas está previsto para 2023, com o fim de fornecer auxílio técnicos aos servidores do MDR na execução de suas atividades, conforme abaixo:

- Guia de Melhores Práticas em terceirizações
- Guia de Melhores Práticas em fiscalização de contratos

Indicadores

O Programa de Integridade do MDR – Progride é instituído de quatro pilares, a saber: comprometimento e apoio da alta administração; estrutura de funcionamento; gestão de riscos; e comunicação/monitoramento.

No que diz respeito ao pilar monitoramento, ele é necessário para demonstrar o quanto o Programa de Integridade está sendo eficaz, como também indicar onde são necessários ajustes e/ou modificações, com vistas a adequar os objetivos do programa às necessidades do órgão. Dessa forma, a comunicação é parte integrante de um Programa de Integridade bem sucedido.

Diante disso, surge a necessidade da criação de indicadores, que são instrumentos de avaliação, medição e monitoramento de desempenho, que têm o objetivo de facilitar a tomada de decisões estratégicas e o planejamento de programas e projetos.

Os indicadores auxiliam no cumprimento das metas traçadas, previnem a ocorrência de erros, favorecem o melhor aproveitamento de recursos, servem como referência para a execução do planejamento e permitem identificar desvios que, se não corrigidos a tempo, podem comprometer a operação.

Assim, com vistas ao desenvolvimento dos indicadores, além do Questionário de Percepção da Integridade e do acompanhamento dos temas de incidência correcional, ético e de ouvidoria, passou a ser realizado o acompanhamento de planilhas e gráficos sobre o quantitativo de participações em capacitações (palestras, webinários e treinamentos) oferecidos pelo Progride.

Ademais, tendo em vista que a maioria das unidades de gestão da integridade encontram-se nas Assessorias Especiais de Controle Interno das pastas ministeriais, a UGI do MDR consultou essas unidades a respeito dos indicadores utilizados por elas em seus programas de integridade. Em resposta, foi verificado que os meios utilizados por elas eram muito semelhantes àqueles que estavam sendo realizados no MDR, não existindo nenhuma prática nova sendo utilizada na Esplanada.

Durante 2022, o Progride contou com o apoio do Plano Estratégico Institucional (PEI), o qual compreende o planejamento das políticas e programas do MDR, que monitorou por meio do Sistema de Planejamento Estratégico - Sisplan a criação dos indicadores para 2023 do Progride.

As metas propostas para 2023 serão maiores, ou menores, a depender da régua constante no anexo V, com vistas a buscar sempre melhores resultados.

Diante do exposto, foram adotados 16 indicadores, que servirão de parâmetro para aferir os resultados do Progride em 2023:

1. Conhecimento do canal de denúncia pelos agentes públicos;
2. Conhecimento do Sistema Eletrônico de Prevenção do Conflito de Interesses – SeCI;
3. Disposição de denunciar caso o agente público tenha conhecimento de irregularidades;
4. Percepção dos agentes públicos que acreditam que poderia sofrer algum tipo de retaliação caso denunciasses alguma irregularidade;
5. Percepção dos agentes públicos quanto ao comprometimento da alta administração com a integridade;
6. Percepção dos agentes públicos quanto ao comprometimento dos ocupantes de funções gerenciais com a integridade;
7. Percepção dos agentes públicos quanto ao comprometimento com a integridade de todos os servidores efetivos, terceirizados, gratificados, estagiários, entre outros;
8. Familiaridade dos agentes públicos com o Progride;
9. Participação dos agentes públicos nas capacitações oferecidas pelo Progride;
10. Participação das Unidades Avaliativas (UA's) nas capacitações oferecidas pelo Progride;
11. Indicador de maturidade de gestão de riscos;
12. Reclamações não respondidas pelo MDR;
13. Tempo médio para envio da resposta intermediária pela Ouvidoria;
14. Tempo médio para envio da resposta conclusiva da Ouvidoria; e
15. Percepção do usuário quanto à satisfação com a resposta do MDR.

Foco: processos e servidor	Ação 1: Campanha Publicitária - Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e Sistema Eletrônico de Informações (SEI)
Medita: prevenção	
Foco: servidor	Ação 2: Campanha Publicitária - Conduta Pessoal Adequada (SEI)
Medita: prevenção	
Foco: processo e servidor	Ação 3: Campanha Publicitária - Dados Abertos
Medita: prevenção	
Foco: servidor	Ação 4: Campanha Publicitária - Assédio Moral
Medita: prevenção	
Foco: servidor	Ação 5: Campanha Publicitária - Valorização do servidor e do serviço público
Medita: prevenção	
Foco: servidor	Ação 6: Campanha Publicitária - Nepotismo
Medita: prevenção	
Foco: servidor	Ação 7: Oficina de Capacitação - Conflito de Interesses
Medita: prevenção	
Foco: servidor e processo	Ação 8: Oficina de Capacitação - Riscos à Integridade
Medita: prevenção e detecção	
Foco: processo	Ação 9: Curso de Capacitação - Gestão de Riscos em Contratações Públicas
Medita: prevenção	
Foco: servidor e processo	Ação 10: Curso de Capacitação - Possíveis quebras de integridade em transferências voluntárias
Medita: prevenção	
Foco: processo e cidadão	Ação 11: Curso de Capacitação - Governança de Serviços Públicos: monitoramento e qualidade da informação no Portal MDR
Medita: prevenção e detecção	

Foco: processo	Ação 12: Curso de Capacitação - Siconv – Módulo de Prestação de Contas; SIAFI
Medita: prevenção	
Foco: servidor	Ação 13: Palestra de Capacitação - Código de Conduta Ética dos Agentes Públicos do MDR
Medita: prevenção	
Foco: processo e cidadão	Ação 14: Palestra de Capacitação - Dados Abertos no MDR
Medita: prevenção	
Foco: servidor	Ação 15: Palestra de Capacitação - Conduta Adequada em casos de suspeita de corrupção ou irregularidades
Medita: prevenção	
Foco: processo, servidor e cidadão	Ação 16: Palestra de Capacitação - Canal Único de Denúncias do MDR – Fala BR
Medita: prevenção	
Foco: processo, servidor e cidadão	Ação 17: Palestra de Capacitação - Sistema Eletrônico de Prevenção e Conflito de Interesses do Governo Federal (SeCI)
Medita: prevenção	
Foco: servidor	Ação 18: Palestra de Capacitação - Governança Pública: liderança, estratégia e controle (para gestores)
Medita: prevenção	
Foco: servidor e processo	Ação 19: Palestra de Capacitação - O que é governança, gestão de riscos e sua relação com a integridade público
Medita: prevenção	
Foco: processo	Ação 20: Palestra de Capacitação - Sistema de Controle Interno e Externo: quais os órgãos e como atuam
Medita: prevenção	
Foco: processo	Ação 21: Curso de Capacitação - Possíveis quebras de integridade em transferências voluntárias
Medita: prevenção	
Foco: processo e servidor	Ação 22: Mesa Redonda – Deveres e Obrigações do Servidor
Medita: prevenção	

Foco: processo	Ação 23: Mesa Redonda - Proteção ao denunciante
Medita: prevenção	
Foco: cidadão	Ação 24: Mesa Redonda - Transparência Ativa e Passiva
Medita: prevenção	
Foco: cidadão	Ação 25: Projeto – Carta de Serviços
Medita: prevenção	
Foco: cidadão	Ação 26: Projeto – Avaliação da Transparência das Políticas Públicas
Medita: prevenção	
Foco: servidor e processo	Ação 27: Projeto – Programa Nacional de Proteção do Conhecimento Sensível (PNPC/ABIN)
Medita: prevenção e detecção	
Foco: processo e servidor	Ação 28: Projeto - Juntos pela Integridade
Medita: prevenção	
Foco: cidadão	Ação 29: Projeto – Perguntas e Respostas do sítio MDR
Medita: prevenção	
Foco: processo	Ação 30: Fortalecimento das Instâncias Internas – Ouvidoria – Elaborar o Relatório Anual de Gestão da Ouvidoria-Geral – 2022
Medita: prevenção	
Foco: cidadão	Ação 31: Fortalecimento das Instâncias Internas – Ouvidoria – Atualizar a Carta de Serviços Públicos no Portal Gov.Br
Medita: prevenção	
Foco: cidadão	Ação 32: Fortalecimento das Instâncias Internas – Ouvidoria – Verificar a conformidade das informações públicas em transparência ativa no portal do MDR
Medita: prevenção	
Foco: processo	Ação 33: Fortalecimento das Instâncias Internas – Ouvidoria – Realizar a habilitação do Ministério e o credenciamento de segurança para o tratamento de informação classificada
Medita: prevenção	

Foco: cidadão	Ação 34: Fortalecimento das Instâncias Internas – Ouvidoria – Publicar a Política Geral de Proteção de Dados Pessoais e Privacidade no âmbito do Ministério
Medita: prevenção	
Foco: cidadão	Ação 35: Fortalecimento das Instâncias Internas – Ouvidoria – Publicar os Termos de Uso e Políticas de Privacidade dos Serviços Públicos prestados pelo Ministério
Medita: prevenção	
Foco: servidor	Ação 36: Fortalecimento das Instâncias Internas – Corregedoria – Criação do Comitê Técnico de Correição do MDR e Vinculadas
Medita: detecção e punição	
Foco: processo	Ação 37: Fortalecimento das Instâncias Internas – Corregedoria – Divulgação dos mapeamentos de processo dos procedimentos correçãoais
Medita: prevenção	
Foco: processo	Ação 38: Fortalecimento das Instâncias Internas – Corregedoria – Fortalecimentos dos bancos de dados internos e BI correccional
Medita: prevenção	
Foco: processo	Ação 39: Fortalecimento das Instâncias Internas – Corregedoria – Ampliação do acesso a banco de dados externos
Medita: prevenção	
Foco: processo e servidor	Ação 40: Fortalecimentos das Instâncias Internas – Corregedoria – Elaboração do Plano de Ação de 2023/24
Medita: prevenção	
Foco: processo e servidor	Ação 41: Fortalecimento das Instâncias Internas – Corregedoria – Elaboração do Relatório Anual de Gestão da Corregedoria-Geral - 2022
Medita: prevenção	
Foco: servidor e cidadão	Ação 42: Fortalecimento das Instâncias Internas – Comissão de Ética - Atualização constante da página da Comissão de Ética Setorial (CE/MDR) no sítio eletrônico do MDR
Medita: prevenção	
Foco: processo	Ação 43: Fortalecimento das Instâncias Internas – Comissão de Ética - proposição de metodologia de otimização do tratamento do fluxo de procedimentos preliminares (PP) e processos de apuração ética (PAE), por meio de planilha automatizada e inteligente
Medita: prevenção	
Foco: servidor	Ação 44: Fortalecimento das Instâncias Internas – Comissão de Ética - realização de ações de sensibilização dos agentes públicos do MDR, objetivando a captação de membros entre os servidores efetivos do quadro de pessoal do órgão
Medita: prevenção	

Foco: servidor	Ação 45: Fortalecimento das Instâncias Internas – Comissão de Ética - realização da "Semana da Gestão da Ética no MDR", com a participação de convidados internos e externos
Medita: prevenção	
Foco: processos e servidor	Ação 46: Fortalecimento das Instâncias Internas – Comissão de Ética - fomentar parcerias com Comissões de Ética Setoriais (CES) do Sistema de Gestão da Ética Pública do Poder Executivo Federal (SGEP), incluindo as CES das vinculadastério
Medita: prevenção	
Foco: processo e servidor	Ação 47: Estabelecimento de nova Meta Intermediária de Desempenho Institucional - Progride
Medita: prevenção	
Foco: servidor	Ação 48: Questionário de Percepção da Integridade
Medita: prevenção, detecção e remediação	
Foco: servidor	Ação 49: Guia de Melhores Práticas em terceirizações
Medita: prevenção	
Foco: servidor	Ação 50: Guia de Melhores Práticas em fiscalização de contratos
Medita: prevenção	
Foco: processo	Ação 51: Atualização dos Indicadores de Desempenho
Medita: detecção	
Foco: processo	Ação 52: Plano de Ação de curto, médio e longo de tratamento dos riscos à integridade
Medita: prevenção e detecção	

Anexo I – Legislação sobre Integridade

1) Decreto nº 10.756, de 27 de julho de 2021 – institui o Sistema de Integridade Pública do Poder Executivo Federal

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.756-de-27-de-julho-de-2021-334837774>

2) Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017 – dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/d9203.htm

3) Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015 – regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pelas prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Decreto/D8420.htm

4) Decreto nº 7.203, de 04 de junho de 2010 – dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública federal.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7203.htm

5) Lei Anticorrupção – Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013 – 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.

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm

6) Lei de Licitações – Lei nº 8.666/1993, de 21 de junho de 1993 – que regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da administração pública e dá outras providências.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8666compilado.htm

7) Lei de Conflito de Interesses – Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013 – dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do poder executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12813.htm

8) Portaria MDR nº 1509, de 31 de maio de 2022 – institui o Comitê Interno de Governança do Ministério do Desenvolvimento Regional

<https://www.gov.br/mdr/pt-br/ acesso-a-informacao/governanca/gestao-de-riscos-no-mdr/portariaCigov1509de31maio2022.pdf>

9) Portaria nº 1927, de 12 de agosto de 2019 – institui o Programa de Integridade do Ministério do Desenvolvimento Regional.

<https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=515&pagina=15&data=13/08/2019>

10) Portaria nº 2.711, de 19 de novembro de 2019 – dispõe sobre as competências dos Agentes de Integridade e designa servidores para o exercício da função.

https://sei.mdr.gov.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_visualizar&id_documento=2328232&id_orgao_publicacao=0

11) Portaria nº 1807, de 25 de junho de 2020 – altera a Portaria nº 2.711/2019 e designa servidores para o exercício da função.

https://sei.mi.gov.br/sei/controlador.php?acao=procedimento_trabalhar&id_procedimento=2579321&id_documento=2655320&infra_sistema=100000100&infra_unidade_atual=110001367&infra_hash=67c35f614a594064e53229acb20a382a8122b0cdb7dd07c27c2c3e8522edebb9

12) Portaria 1.096, de 15 de abril de 2020 – estabelece procedimentos para a elaboração de atos normativos e administrativos para o tratamento de demandas oriundas de órgãos de controle, órgãos de defesa do Estado, órgãos do Poder judiciário e órgãos essenciais à função jurisdicional do Estado no âmbito do Ministério do Desenvolvimento Regional.

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-1.096-de-15-de-abril-de-2020-252724868>

13) Portaria nº 2.860, de 17 de novembro de 2021 – institui o fluxo de disponibilização das informações em transparência ativa no sítio do Ministério do Desenvolvimento Regional.

https://www.gov.br/mdr/pt-br/aceso-a-informacao/legislacao/secretaria-executiva/PORTARIA_N_2.860_DE_17_DE_NOVEMBRO_DE_2021_Transparncia_Ativa.pdf

14) Portaria nº 2137, de 04 de julho de 2022 – estabelece o funcionamento da Ouvidoria-Geral e define os procedimentos a serem aplicados às manifestações de Ouvidoria e aos pedidos de acesso à informação recebidos no âmbito do Ministério do Desenvolvimento Regional.

[PORTARIA Nº 2.137, DE 4 DE JULHO DE 2022 - PORTARIA Nº 2.137, DE 4 DE JULHO DE 2022 - DOU - Imprensa Nacional \(in.gov.br\)2020-252082288](https://www.in.gov.br/pt-br/web/dou/-/portaria-n-2.137-de-4-de-julho-de-2022-252082288)

15) Portaria 581, de 09 de março de 2021 – estabelece orientações para o exercício das competências das unidades do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo federal.

[portaria-no-581-consolidada-v2.pdf \(www.gov.br\)](https://www.gov.br/mdr/pt-br/aceso-a-informacao/legislacao/secretaria-executiva/portaria-no-581-consolidada-v2.pdf)

16) Portaria nº 57, de 04 de janeiro de 2019 – altera a Portaria CGU nº 1.089, de 25 de abril de 2018, que 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.

https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/58029864

17) Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) – recomendações da OCDE sobre Integridade Pública

<https://www.oecd.org/gov/ethics/integrity-recommendation-brazilian-portuguese.pdf>

CONDUTAS ÉTICAS ESPERADAS



Tratar com atenção, respeito, presteza, urbanidade, cortesia, civilidade e disponibilidade a todos no ambiente de trabalho, ainda que remotamente (via Teams e/ou aplicativo multiplataforma de mensagens instantâneas e chamadas de voz).

Fundamentação: Código de Conduta Ético dos Agentes Públicos (MER), Art. 4º § 1º, Art. 12 inciso I e VI, Art. 16, inciso II.

SAIBA MAIS



COMISSÃO DE ÉTICA

PROGRIDE

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL



Prezar pela pontualidade e assiduidade, mantendo correta observância aos horários de entrada, intervalo para almoço e saída, com cumprimento integral do expediente de trabalho; constando no respectivo Instrumento de registro de frequência sua jornada.

Fundamentação: Código de Conduta Ético dos Agentes Públicos (MER), Art. 4º § 1º, Art. 12 inciso I e VI, Art. 16, inciso II.

SAIBA MAIS



COMISSÃO DE ÉTICA

PROGRIDE

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL



Não cometer nem ser conivente com situações de assédio e/ou qualquer tipo de discriminação ou preconceito no ambiente de trabalho.

Fundamentação: Código de Conduta Ético dos Agentes Públicos (MER), Art. 4º § 1º, Art. 12 inciso I e VI, Art. 16, inciso II.

SAIBA MAIS



COMISSÃO DE ÉTICA

PROGRIDE

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL

Fui surpreendido com um presente recebido de uma empresa sobre a minha mesa, o que devo fazer?



De acordo com a Lei 8112/90 e Código de Conduta Ética, é proibido ao agente público aceitar presente em razão do cargo ou função, portanto deve providenciar imediatamente a sua devolução ou doação.



O Agente público pode ficar com o presente, ainda que tenha intenção válida por parte do representante de empresa, o que poderá desencadear um pedido de favorecimento, atos fraudulentos ou corrupção.



COMISSÃO DE ÉTICA

DILEMAS ÉTICOS



Só faltam 30 min. para ir embora... Devo atender?



Atender a ligação, pois é meu dever responder tempestivamente todo aquele que busque informações ou serviços de minha unidade



Não atender, pois corre o risco de não conseguir solucionar a demanda nos 30 minutos restantes.



COMISSÃO DE ÉTICA

Meu irmão está precisando tanto de um emprego e é um excelente profissional. Será que eu posso indicá-lo para ocupar a vaga?



Não, pois é ilegal favorecer parentes com cargos dentro da Administração Pública.



Sim, afinal ele é um excelente profissional e atende aos requisitos da vaga.



COMISSÃO DE ÉTICA

TIPOS DE CONTROLE

Entenda quais são os tipos de controle aplicados nos processos



»» CORRETIVO

PROJETADO PARA CORRIGIR FALHAS OU IRREGULARIDADES DETECTADAS

Exemplos:

- Apuração de responsabilidade;
- Reparação de danos físicos;
- Desenvolvimento de um plano de resposta a incidentes;
- Elaboração de políticas;
- Correção de sistema;
- Emissão de cartões de acesso;
- Direcionamento de vírus ou programas suspeitos para quarentena;
- Publicação de normativos internos;
- Encerramento de um processo;
- Implementação de um plano de continuidade de negócios.



PRINCÍPIOS BÁSICOS DE CONTROLE INTERNO

TIPOS DE CONTROLE

Entenda quais são os tipos de controle aplicados nos processos



»» DETECTIVO

IDENTIFICA FALHAS APÓS A OCORRÊNCIA DE UM EVENTO DE RISCO

Exemplos:

- Contagem física de inventário;
- Revisão de relatórios e demais documentos;
- Análise do desempenho organizacional;
- Verificação dos balanços patrimonial, financeiro e orçamentário;
- Conciliação dos livros bancários;
- Auditorias;
- Avaliação de controles.



TIPOS DE CONTROLE

Entenda quais são os tipos de controle aplicados nos processos



»» PREVENTIVO

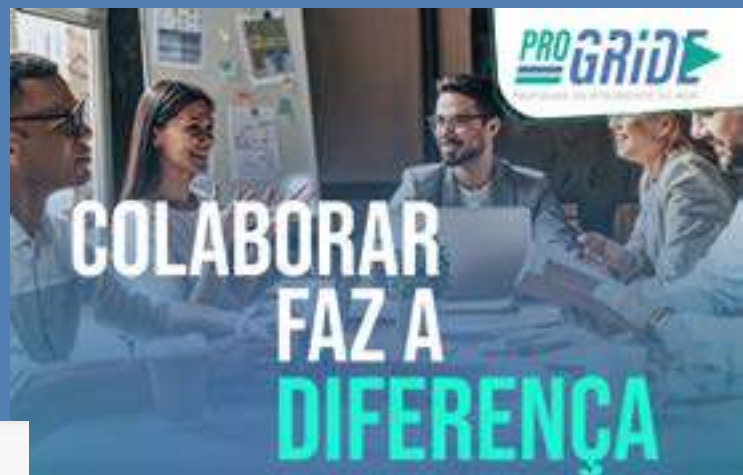
DESENVOLVIDO PARA EVITAR QUE UM EVENTO DE RISCO OCORRA

Exemplos:

- Segregação de funções;
- Monitoramento por câmeras de segurança;
- Aprovação de transações;
- Verificação de credenciais para acesso;
- Postos de vigilância;
- Programas de Capacitação;
- Uso de firewalls;
- Realização de backups de arquivos de servidores e computadores;
- Cadastro de logins de acesso aos sistemas internos;
- Publicação de normativos internos.



COLABORAR FAZ A DIFERENÇA



VAMOS PENSAR DIFERENTE?

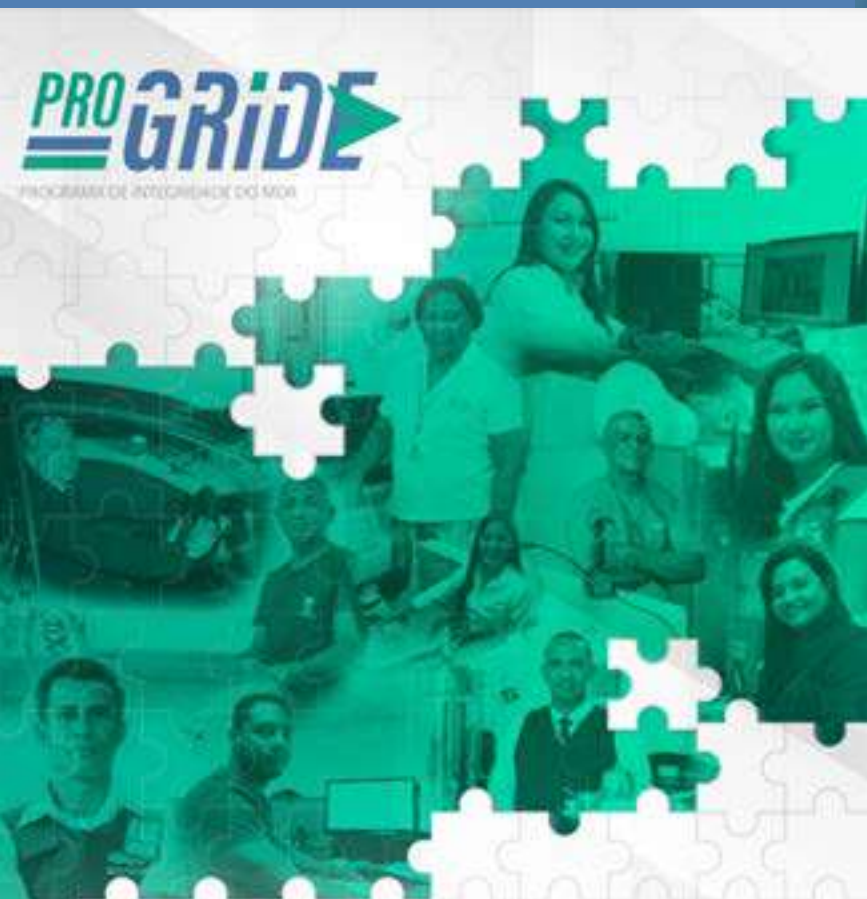
Muitos de nós temos o costume de pensar setorialmente e analisar a situação geral da organização comparando resultados e desempenhos individuais.

Trabalhar de forma setorial não é um problema, desde que as áreas estejam por dentro das necessidades e dificuldades dos outros setores, em uma cooperação necessária para não se transformarem em unidades isoladas e pouco produtivas.

A visão integrada, com a colaboração de todos os setores, qualifica ainda mais as entregas à sociedade.

Por isso, a busca da cooperação é imprescindível, pois o sucesso de uma unidade significa o mesmo para as demais! Assim, todos temos mérito na execução da missão do MDR!

MINISTÉRIO DO
DESENVOLVIMENTO REGIONAL



O Ministério do Desenvolvimento Regional, por meio do trabalho de cada um de nós, integra diversas políticas públicas de infraestrutura urbana e de promoção de desenvolvimento regional e produtivo, proporcionando melhoria na vida dos cidadãos.

O MDR SOMOS TODOS NÓS!

MINISTÉRIO DO
DESENVOLVIMENTO REGIONAL



INFORME MDR

COLABORAR FAZ A DIFERENÇA!

Colaborar faz a diferença!



MINISTÉRIO DO
DESENVOLVIMENTO REGIONAL



FAÇA A COISA CERTA



PROGRIDE
PROGRESSO E SUSTENTABILIDADE

Maria tem um problema pessoal e se atrasa para chegar no MDR, por isso liga para o setor e avisa do atraso. Seu colega João então pergunta se ela quer que ele bata o ponto em seu lugar.

Maria prontamente responde que não, pois isto é ilegal e ela tem a possibilidade de solicitar autorização da chefia para compensar em outro momento.

A integridade deve estar presente nas escolhas que fazemos todos os dias.

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL **PÁTRIA AMADA BRASIL**



PROGRIDE
PROGRESSO E SUSTENTABILIDADE

José é fiscal do MDR e viaja para inspecionar uma obra, antes de iniciar os trabalhos o agente público daquela localidade tenta presentear-lo com um tablet.

Entretanto, José recusa o presente, pois a Lei 8112/90 proíbe que o servidor público aceite presentes ou qualquer outra vantagem em razão de suas atribuições.

A integridade deve estar presente nas escolhas que fazemos todos os dias.

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL **PÁTRIA AMADA BRASIL**

DICAS DE TI Verde



Computação em Nuvem

A computação em nuvem permite armazenar arquivos, software e servidores em um ambiente virtual, que é acessado de qualquer dispositivo com conexão à Internet. Essa prática ajuda a reduzir o uso do papel e excesso de hardware, além de reduzir o consumo de energia.

Assista tutorial de como armazenar arquivos no One Drive.



Não imprima, acesse a informação de qualquer lugar!



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL

DICAS DE TI Verde



Impressão

Conheça algumas dicas de como economizar antes de usar a impressora:

- 1 - De preferência ao uso de mensagens eletrônicas (e-mail) na comunicação.
- 2 - Substitua o uso de documentos impressos por documentos digitais.
- 3 - Imprima apenas o necessário.
- 4 - Revise os documentos antes de imprimir.
- 5 - Imprima os documentos no modo frente e verso.
- 6 - Reaproveite o papel que foi impresso apenas em um lado. Que tal transformá-lo em um bloco de rascunho?
- 7 - Configure a qualidade de impressão do seu documento no modo rascunho e economize tinta, e ainda mantenha a legibilidade da impressão.



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL

DICAS DE TI Verde



Descarte de lixo eletrônico

Você sabia?

O Brasil é considerado um dos maiores produtores de lixo eletrônico do mundo. No entanto, muitos brasileiros acreditam que esse lixo se trata de coisas digitais, como textos, e-mails, fotos ou arquivos - o que explica a baixa quantidade de resíduos reciclados.

Cerca de 87% da população brasileira guarda algum tipo de lixo eletrônico sem utilização por mais de dois meses e 23% das pessoas que produzem este tipo de resíduo nunca foram até um ponto de coleta adequado. (Site: Instituto Brasileiro de Meio - 2011)

Descarte o seu lixo eletrônico corretamente!



Veja os endereços dos pontos de coleta no DF.



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL

Você sabe o que é TI Verde?



É a forma sustentável de redução do impacto dos recursos tecnológicos no meio ambiente por meio de ações que ajudam a preservar a natureza:

- Diminuição de substâncias químicas na produção de equipamentos;
- Descarte inteligente de equipamentos;
- Reciclagem;
- Reuso de materiais;
- Datacenter e Virtualização;
- Outras ações.

Para onde vai o seu lixo eletrônico? (computador, teclado, câmeras fotográficas, celular, bateria, carregador, lâmpadas LED, etc.)

Durante os próximos dias, vamos identificar algumas práticas que fazem parte do conceito de TI Verde!

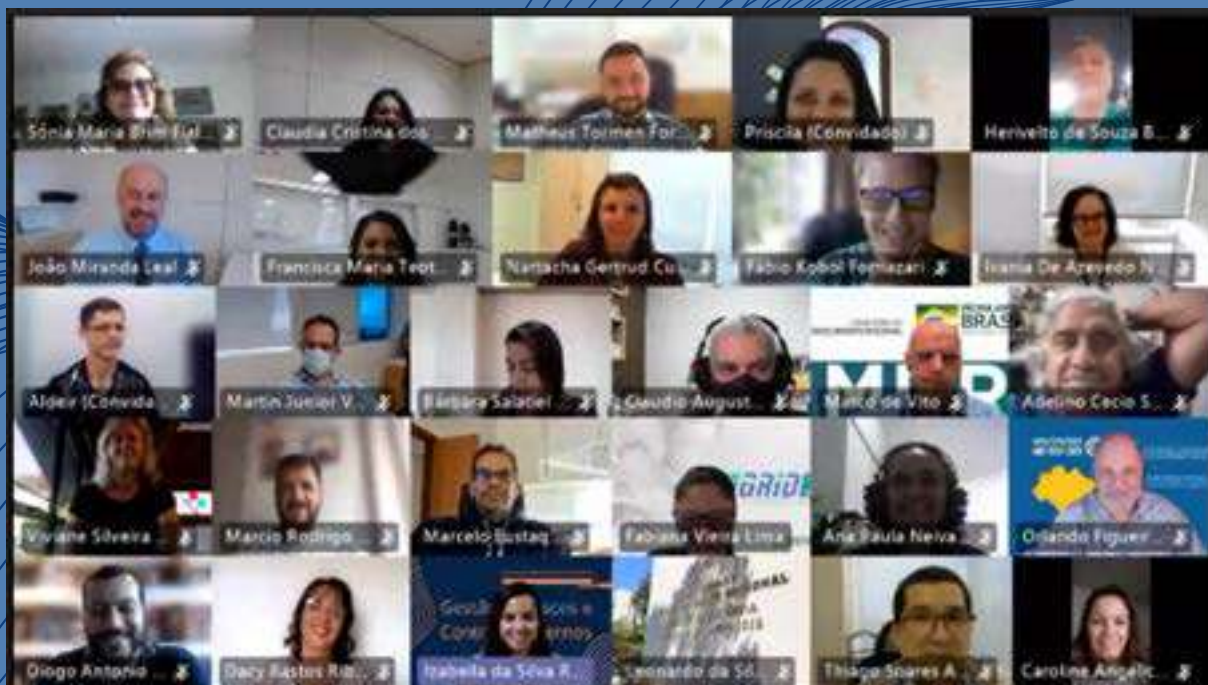


MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL

T

TI VERDE

PALESTRA DA IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE RISCOS



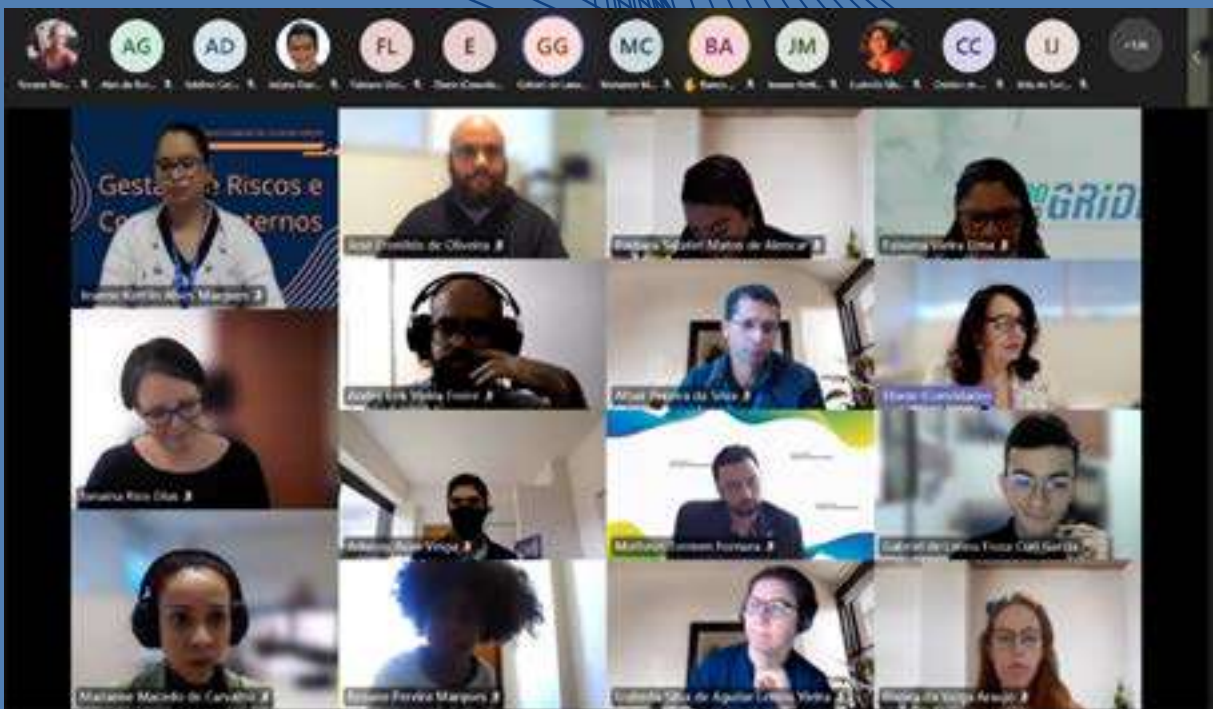
PALESTRA DE ENGENHARIA



PALESTRA SOBRE SEGURANÇA NA UTILIZAÇÃO DE EQUIPAMENTOS ELETRÔNICOS



PALESTRA SOBRE CONTROLE DO TEMPO DE DEMANDAS E DE PRODUTIVIDADE



PALESTRA DE DADOS ABERTOS



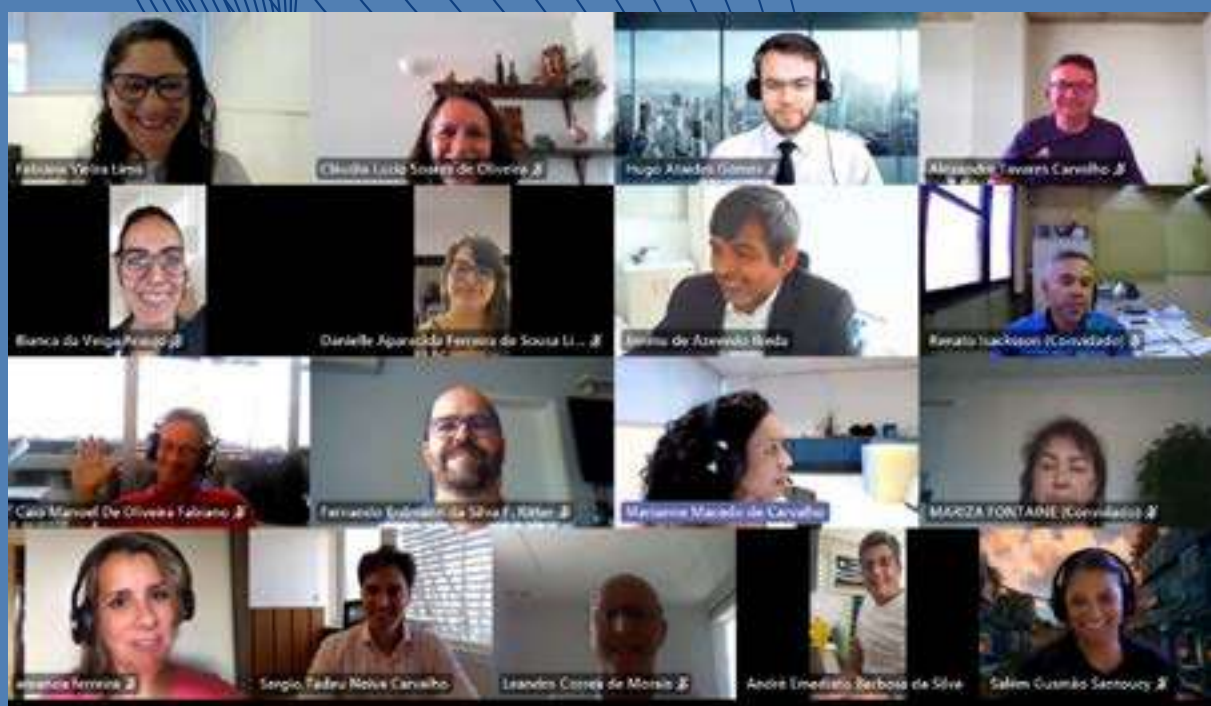
PALESTRA SOBRE PRINCÍPIOS QUE REGEM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA



PALESTRA SOBRE REGRAS DO PERÍODO ELEITORAL



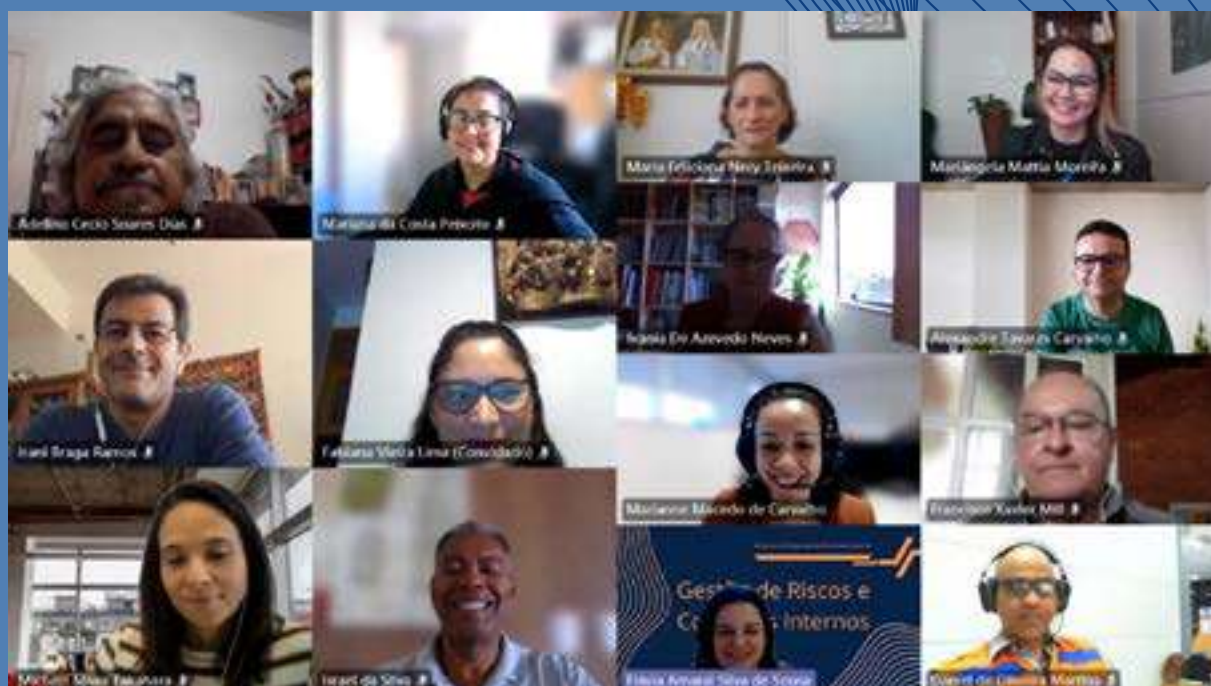
TREINAMENTO SOBRE ÉTICA EM CONTRATAÇÕES



TREINAMENTO DE INSTRUMENTOS DE REPASSE



TREINAMENTO DE RISCOS À INTEGRIDADE



WEBINÁRIO DE COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA



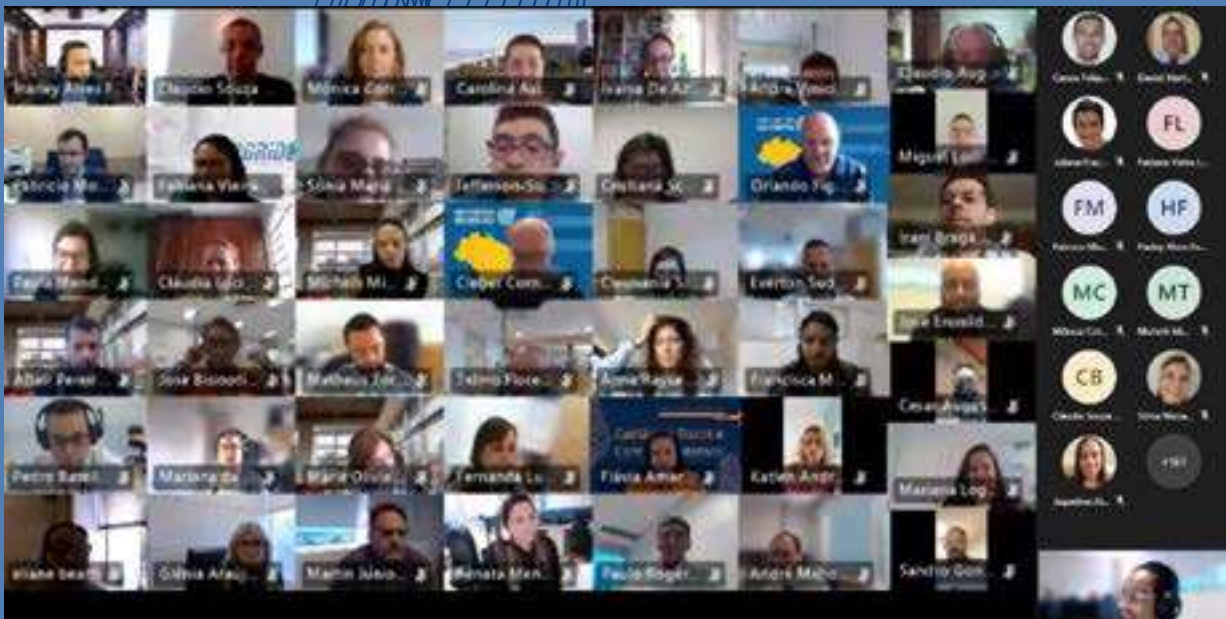
WEBINÁRIO SOBRE LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD



WEBINÁRIO SOBRE O PROGRAMA DE GESTÃO



WEBINÁRIO SOBRE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO



MODELO DE FOLDER CONVITE

PROGRIDE

PROGRAMA DE INTEGRIDADE DO MDR

WEBINÁRIO

LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD

PALESTRANTE:

MARCOS LINDENMAYER

AUDITOR FEDERAL DE FINANÇAS E CONTROLE DA CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, BACHAREL EM DIREITO PELA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL E MESTRANDO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA PELA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA, DIRETOR DE SUPERVISÃO E ARTICULAÇÃO DE OUVIDORIA, FOI CHEFE DE GABINETE DA OUVIDORIA-GERAL DA UNIÃO E CONSELHEIRO DA COMISSÃO DA ANISTIA. É TITULAR DA CGU NO SUBCOMITÊ DE IMPLANTAÇÃO DA LGPD DO COMITÊ CENTRAL DE GOVERNANÇA DE DADOS DO PODER EXECUTIVO FEDERAL, UM DOS AUTORES DO "GUIA DE BOAS PRÁTICAS PARA A IMPLANTAÇÃO DA LGPD NO PODER EXECUTIVO FEDERAL" E FOI REPRESENTANTE DO BRASIL NA REDE IBEROAMERICANA DE PROTEÇÃO DE DADOS ATÉ 2020.



21 de setembro
das 10h às 12h

CLIQUE AQUI E PARTICIPE!

MINISTÉRIO DO
DESENVOLVIMENTO REGIONAL



MODELOS DE CERTIFICADO DE PARTICIPAÇÃO E RECONHECIMENTO

Certificado de Reconhecimento

Este certificado reconhece que

Mariângela Mattia Moreira

Participou como palestrante do evento sobre **Gestão de Riscos a Integridade** no âmbito do Progride (Programa de Integridade do MDR), nas datas de 23/05/2022 e 24/05/2022
Carga horária de 6 horas

Agradecemos sua participação!

Fabiana S. Lima
Chefe da Assessoria Especial de Controle Interno

MINISTÉRIO DO
DESENVOLVIMENTO REGIONAL



Certificado de Participação

Marianne Macedo de Carvalho

Palestra

Princípios que regem a Administração Pública: Levando a Realidade a Sério

Palestrante – Flávio Rezende Dematté

15 de setembro de 2022

Carga horária de 2 horas

Fabiana S. Lima
Chefe da Assessoria Especial de Controle Interno

MINISTÉRIO DO
DESENVOLVIMENTO REGIONAL



Anexo IV – Quadro de ações realizadas em 2022

TREINAMENTOS				
Mês	Dia	Título	Instrutor	Nº participantes
Mar	28 a 30	Melhores práticas em Contratações	Sérgio Tadeu Neiva (CGU)	22
Mai	25 a 27	Riscos à Integridade	Mariângela Mattia (ME)	128
Ago	22 a 24	Tomada de Contas (Especial)	Aderaldo Tiburtino Leite (TCU) e Márcia Núbia Lopes (TCU)	133
Out	3 a 5	Instrumentos de Repasse	Silvestre Cerejo (CGU)	75
Nov	21 a 24	Ética em Transferências Voluntárias e Contratações (em andamento)	Sérgio Tadeu Neiva (CGU)	
Total de Participantes				358
WEBINÁRIOS				
Mês	Dia	Título	Palestrante	Nº participantes
Fev	23	Programa de Gestão	Lucíola Arruda (ME) e Elise Sueli (ME)	69
Abr	07	Comunicação não violenta e os Benefícios para a Integridade e Conflito de Gerações	Paulo Grazziotin (CGU) e Josabet Guerra (ME)	85
Mai	12	Segurança da Informação	Cláudio Branco (TCU), Harley Ferreira (TCU), Mônica Chaves (TCU), Leonardo Ferreira (ME), e Matheus Rezende (CGU)	161
Jun	06 e 08	Técnicas de Comunicação	Rodrigo Mota Narcizo (ANAC)	134
Set	21	Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD	Marcos Lindenmayer (CGU)	101
Out	17	Tratamento de Denúncias de Políticas Públicas	Pedro Batelli (MDR) e Fernanda Muniz (MDR)	55
Total de Participantes				605

PALESTRAS

Mês	Dia	Título	Palestrante	Nº participantes
Jan	27	Carta de Serviços e o Código de Defesa do Usuário	Pedro Batelli (MDR)	28
Fev	24	Dados Abertos	Cibele Brasil (CGU)	25
Mar	08	Trabalho Feminino. Desafios e Perspectivas	Carla Sabrina (UNB)	26
Abr	20	Liderança e Integridade	Francisco Eduardo Bessa (ME) e Vladia Pompeu (AGU)	96
Jun	14	A Importância da Gestão de Riscos	Diogo Rodrigues (BACEN) e Dacy Bastos	106
Jul	07	Controle de Tempo, de Demandas e de Produtividade	Gabriel Fiuza (UNB)	140
Jul	12	Segurança Logística e Espaço Físico	Bruno Ribeiro (ABIN)	101
Jul	20	Regras do Período Eleitoral	Cristiane Costa (MDR)	108
Jul	28	Análise do Impacto Regulatório	Kélvia Albuquerque (ME)	118
Ago	03	Segurança TI - como se comportar diante de um computador	Edgar Júnior (ABIN)	91
Ago	16	Segurança Voltada para Documentação	Bruno Ribeiro (ABIN)	102
Ago	23	Segurança Voltada para as Pessoas	Bruno Ribeiro (ABIN)	104
Ago	30	Segurança Logística e Espaço Físico	Bruno Ribeiro (ABIN)	100
Set	13	Segurança na Utilização de Equipamentos Eletrônicos	Bruno Ribeiro (ABIN)	69
Set	17	Delegação ao exterior e recebimento de delegações estrangeiras e demais riscos que podem envolver a alta administração	César Luiz (ABIN)	30
Set	15	Princípios que regem a Administração Pública	Flávio Dematté (CGU)	86
Out	06	Engenharia Social	André Nicoletti (ABIN)	65
Out	27	Gestão para Chefias	Fabiana Lima (MDR), Pedro Batelli (MDR) e Matheus Fornara (MDR)	64

Total de Participantes

46

1459

Anexo V – Indicadores

Indicadores 2022

Indicador	Instrumento de Coleta	Fórmula	Régua	Resultado
1. Percepção dos servidores e colaboradores sobre qual o canal de denúncias do MDR	Questionário de Percepção da Integridade	Percepção de servidores que responderam ao questionário que conhecem o canal de denúncias	quanto maior melhor	20%
2. Tempo médio para envio da resposta intermediária pela Ouvidoria	Extração do sistema	(Data das respostas intermediárias - Datas de cadastro das manifestações) / Total de manifestações recebidas	quanto menor melhor	2,6 dias
3. Tempo médio para envio da resposta conclusiva pelo MDR	Painel de dados da Ouvidoria-Geral	(Data das respostas conclusivas - Datas de cadastro das manifestações) / Total de manifestações recebidas	quanto menor melhor	8,3 dias
4. Reclamações não solucionadas pelo MDR	Planilhas de controle	Total de reclamações sobrestadas/Total de reclamações recebidas	quanto menor melhor	0,43%
5. Percepção do usuário quanto à satisfação com a resposta do MDR	Painel de dados da Ouvidoria-Geral	Média das notas de satisfação recebidas na pesquisa de satisfação enviada ao usuário multiplicado por 2	quanto maior melhor	SIC: 8,26 Ouvidoria: 7,42
6. Tempo médio de conclusão das admissibilidades	Painel de dados da Ouvidoria	Tempo médio de admissibilidade	quanto menor melhor	138 dias em JAD
7. Percepção dos servidores que apresentariam denúncias caso tivessem conhecimento de alguma irregularidade	Questionário de Percepção da Integridade	Percentual de servidores que responderam ao questionário que apresentariam denúncia caso tivesse conhecimento de alguma irregularidade	quanto maior melhor	87%
8. Percepção dos servidores que responderam ao Questionário de Percepção e que consideram o comprometimento da alta administração do MDR com a integridade como "muito comprometida".	Questionário de Percepção da Integridade	Percentual de servidores que responderam ao questionário de percepção e que consideram o comprometimento da alta administração do MDR com a integridade como "muito comprometida".	quanto maior melhor	Muito comprometida: 49% Razoavelmente comprometida: 41%
9. Percepção dos servidores que responderam ao Questionário de Percepção e que tem familiaridade com o Programa de Integridade	Questionário de Percepção da Integridade	Percentual de servidores que preencheram o Questionário de Percepção e que tem familiaridade com o Progrida	quanto maior melhor	Muita familiaridade: 34% Razoável familiaridade: 54%

Indicador	Instrumento de Coleta	Fórmula	Régua	Resultado
10. Percepção dos servidores que responderam ao Questionário de Percepção e que consideram a conduta dos ocupantes de funções gerenciais do MDR com "conduta compatível com a integridade".	Questionário de Percepção da Integridade	Percentual de servidores que responderam ao questionário de percepção e que consideram a conduta dos ocupantes de funções gerenciais do MDR com "conduta compatível com a integridade".	quanto maior melhor	Muito compatível: 56% Razoavelmente compatível: 38%
11. Percepção dos servidores que responderam ao Questionário de Percepção e que consideram a conduta profissional dos colaboradores/servidores do MDR como "conduta compatível com a integridade"	Questionário de Percepção da Integridade	Percentual de servidores que responderam ao questionário de percepção e que consideram a conduta dos colaboradores/servidores do MDR com "conduta compatível com a integridade".	quanto maior melhor	91 %
12. Percepção dos servidores que responderam ao Questionário de Percepção e que acreditam que poderiam sofrer algum tipo de retaliação caso denunciassessem alguma irregularidade	Questionário de Percepção da Integridade	Percentual de servidores que responderam ao questionário de percepção e que acreditam que poderiam sofrer algum tipo de retaliação caso denunciassessem alguma irregularidade	quanto menor melhor	69 %
13. Maturidade de gestão de riscos	Questionário de Avaliação da Maturidade em Gestão de Riscos	$(A \times 0,4) + (B \times 0,3) + (C \times 0,1) + (D \times 0,2)$ <p>A = percentual de pontos atingido na dimensão Ambiente</p> <p>B = percentual de pontos atingido na dimensão Processos</p> <p>C = percentual de pontos atingido na dimensão Parcerias</p> <p>D = percentual de pontos atingido na dimensão Resultados</p>	quanto maior melhor	Índice de maturidade: 56,26

Indicador	Instrumento de Coleta	Fórmula	Régua	Resultado
1. Conhecimento do canal de denúncia pelos Agentes Públicos	Questionário de Percepção da Integridade	Percentual de agentes públicos que responderam ao questionário que conhecem o canal de denúncias	quanto maior melhor	maior que 20%
2. Conhecimento do Sistema Eletrônico de Prevenção do Conflito de Interesses - SeCI 2	Questionário de Percepção da Integridade	Percentual de agentes públicos que responderam ao questionário que conhecem o SeCI	quanto maior melhor	maior que 51%
3. Disposição de denunciar caso o agente público tenha conhecimento de irregularidades	Questionário de Percepção da Integridade	Percentual de agentes públicos que responderam ao questionário que apresentariam denúncia caso tivesse conhecimento de alguma irregularidade	quanto maior melhor	maior que 87%
4. Percepção dos agentes públicos que acreditam que poderia sofrer algum tipo de retaliação caso denunciasses alguma irregularidade	Questionário de Percepção da Integridade	Percentual de agentes públicos que responderam ao questionário que acreditam que poderiam sofrer algum tipo de retaliação caso denunciasses alguma irregularidade	quanto menor melhor	maior que 69%
5. Percepção dos agentes públicos quanto ao comprometimento da alta administração com a integridade	Questionário de Percepção da Integridade	Percentual de agentes públicos que responderam ao questionário que consideram o comprometimento da alta administração com a integridade como "muito comprometida", "razoavelmente comprometida", "pouco comprometida, ou "nada comprometida	quanto maior melhor	maior que 85%
6. Percepção dos agentes públicos quanto ao comprometimento dos ocupantes de funções gerenciais com a integridade	Questionário de Percepção da Integridade	Percentual de agentes públicos que responderam ao questionário que consideram o comprometimento dos ocupantes de funções gerenciais como "muito comprometida", "razoavelmente comprometida", "pouco comprometida, ou "nada comprometida	quanto maior melhor	maior que 85%
7. Percepção dos agentes públicos quanto ao comprometimento com a integridade de todos os servidores efetivos, terceirizados, gratificados, estagiários, entre outros.	Questionário de Percepção da Integridade	Percentual de agentes públicos que responderam ao questionário que consideram o comprometimento com a integridade de todos os servidores efetivos, terceirizados, gratificados, estagiários, entre outros, como "muito comprometida", "razoavelmente comprometida", "pouco comprometida, ou "nada comprometida	quanto maior melhor	maior que 91%

Indicador	Instrumento de Coleta	Fórmula	Régua	Resultado
8. Familiaridade dos agentes públicos com o Progrid	Questionário de Percepção da Integridade	Percentual de agentes públicos que responderam ao questionário e que tem familiaridade com o programa de integridade	quanto maior melhor	maior que 85%
9. Participação dos agentes públicos nas capacitações oferecidas pelo Progrid	Formulário online de presença (Forms)	Percentual de agentes públicos que participaram das capacitações	quanto maior melhor	maior que 15%
10. Participação das unidades avaliativas (UA's) nas capacitações oferecidas pelo Progrid	Planilha de Controle da AECI	Percentual das UA's que participaram das capacitações	quanto maior melhor	maior que 15%
12. Indicador de maturidade de gestão de riscos	Questionário de Avaliação da Maturidade em Gestão de Riscos	$(A \times 0,4) + (B \times 0,3) + (C \times 0,1) + (D \times 0,2)$ A = percentual de pontos atingido na dimensão Ambiente B = percentual de pontos atingido na dimensão Processos C = percentual de pontos atingido na dimensão Parcerias D = percentual de pontos atingido na dimensão Resultados	quanto maior melhor	O modelo do cálculo será alterado em 2023
13. Satisfação do usuário com a resposta do MDR	Sistema FalaBR	Média das notas de satisfação entre 1 a 5 recebidas na pesquisa de satisfação enviada ao usuário.	quanto maior melhor	e-SIC: 4,2 Ouvidoria: 3,7
14. Manifestações sem resolução pelo MDR	Planilha de Controle da Ouvidoria-Geral	Total de reclamações sobrestadas / total de reclamações recebidas	quanto menor melhor	menor que 40,5%
15. Tempo médio para envio da resposta intermediária pela Ouvidoria	Sistema FalaBR	$(\text{Data das respostas intermediárias} - \text{Datas de cadastro das manifestações}) / \text{Total de manifestações recebidas}$	quanto menor melhor	2,6 dias
16. Tempo médio para envio da resposta conclusiva da Ouvidoria	Sistema FalaBR	$(\text{Data das respostas conclusivas} - \text{Datas de cadastro das manifestações}) / \text{Total de manifestações recebidas}$	quanto menor melhor	até 10 dias



MINISTÉRIO DO
DESENVOLVIMENTO REGIONAL



PÁTRIA AMADA
BRASIL
GOVERNO FEDERAL