

3º PLANO DE INTEGRIDADE

Ministério do Desenvolvimento Regional



SUMÁRIO

I. CARACTERIZAÇÃO DO ÓRGÃO.....	4
Identificação do MDR.....	5
Planejamento Estratégico.....	7
Serviços Prestados.....	9
II. PROGRAMA DE INTEGRIDADE.....	10
Unidade de Gestão da Integridade.....	11
Instâncias Internas de Integridade.....	11
Agentes de Integridade.....	14
III. GESTÃO DE RISCOS.....	15
Resultados.....	16
V. PLANO DE AÇÃO.....	18
Plano de Ação - 2021.....	19
Plano de Ação - 2022.....	21
IV. INDICADOR E MONITORAMENTO.....	23
VI. ANEXOS.....	25
Metodologia Aplicada para elaboração do Plano de Integridade 2022.....	26
Legislação sobre Integridade.....	28
Metodologia de Gestão de Riscos.....	31
Plano de Ação - 2021.....	37
Palestras e Cursos Realizados em 2021.....	38
Plano de Ação 2022.....	41
Indicadores do Programa de Integridade.....	49

DECLARAÇÃO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

Apresentamos aos colaboradores do MDR e à sociedade a terceira 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 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. Também, através do Projeto Juntos pela Integridade foi possível uma maior integração entre as entidades vinculadas da Pasta, que tem enriquecido as discussões e a troca de experiências.

Nesta terceira versão 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.

Convocamos 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.



1

CARACTERIZAÇÃO DO ÓRGÃO

MINISTÉRIO DO
DESENVOLVIMENTO REGIONAL

IDENTIFICAÇÃO DO MDR

O Ministério do Desenvolvimento Regional (MDR) foi criado em janeiro de 2019 com o desafio de integrar as políticas públicas de infraestrutura urbana e de promoção do desenvolvimento regional e produtivo. As ações do orgão visam apoiar os 5.570 municípios brasileiros na melhoria da qualidade de vida da população.

As políticas públicas geridas pelo MDR têm grande impacto na sociedade. Nesse sentido, em 2020, foi lançado o Programa Casa Verde Amarela, que aperfeiçoa os modelos e programas para solução de problemas de déficit e inadequação habitacional para o desenvolvimento do setor habitacional, como também estimula a modernização do setor de construção e a inovação tecnológica, de forma a atender às necessidades habitacionais da população.

O MDR coordena também a Política Nacional de Segurança Hídrica, com o objetivo de ofertar água a população e à atividade econômica em todo o território nacional, sobretudo em regiões frequentemente afetadas por períodos de seca e estiagem.

Considerando que as principais políticas públicas relacionadas à água estão sob a competência do MDR, em 2020, foi lançado o Programa Águas Brasileiras, com a finalidade de ampliar a quantidade de água disponível para consumo e para o setor produtivo, sustentando o processo de desenvolvimento regional e de melhoria da qualidade de vida da população. O Programa busca alavancar iniciativas de recuperação de áreas degradadas com o uso de novos modelos de financiamento e tecnologias, em parceria com o setor privado.

O MDR coordena o Projeto de Integração do Rio São Francisco (Pisf), maior obra de infraestrutura hídrica do Brasil, fundamental para o desenvolvimento do Nordeste. Também apoia e viabiliza a execução de outras obras hídricas complementares ao Pisf ou estruturantes para o fornecimento local ou regional de água. Além disso, coordena os trabalhos de revitalização do Rio São Francisco, estruturados em cinco eixos de atuação, para a recuperação e preservação da bacia: saneamento, controle de poluição e obras hídricas; proteção e uso de recursos naturais; economias sustentáveis; gestão e educação ambiental; e por fim, planejamento e monitoramento.

O Ministério faz a gestão da Política Nacional de Saneamento, com o desafio de levar tratamento de esgoto e de água às regiões que ainda não tem condições de acesso a esse direito essencial à saúde. Além disso, são conduzidas ações de manejo de resíduos sólidos urbanos, bem como de drenagem e manejo de águas pluviais urbanas, essenciais para a prevenção de riscos e inundações.

Para promover o desenvolvimento das regiões Centro-Oeste, Norte e Nordeste, o MDR administra os Fundos Constitucionais de Financiamento e os Fundos de Desenvolvimento Regional, principais

instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento Regional (PNDR). Os recursos são provenientes de tributos destacados pela União para a implementação de ações que visam reduzir as desigualdades regionais por meio de incentivos e isenções fiscais em favor dos setores produtivos (pequenos, médios e grandes investidores). A Pasta também compõe o Conselho Curador do FGTS, com vistas a ampliar a colaboração entre os recursos e investimento no setor.

As obras de mobilidade urbana como metrô, trens, veículos leves sobre trilhos (VLTs), bus rapid transit (BRT) e de melhorias em vias públicas, também estão sob a gestão do MDR. Nessa linha, são conduzidas iniciativas destinadas a melhorar a acessibilidade de pessoas, serviços e turismo, bem como o escoamento de produção entre as regiões. Além do repasse e financiamentos concedidos às prefeituras para a execução dos empreendimentos, o MDR cumpre importante papel para garantir que as cidades elaborem seus planos diretores de mobilidade urbana.

A partir das Políticas Nacional de Desenvolvimento Regional e de Desenvolvimento Urbano, o Ministério atua como grande articulador do desenvolvimento do país, sempre em parceria com estados e municípios. Uma das missões é garantir a implementação do Estatuto da Cidade, que busca minimizar os problemas gerados pelo crescimento desordenado e sem planejamento das cidades brasileiras, proporcionando melhorias e redução das desigualdades.

O Ministério é responsável pela coordenação das ações de proteção e defesa civil em todo o Brasil. Nesse sentido, são conduzidas as iniciativas de gestão de riscos e de enfrentamento a desastres, ampliando a proteção do cidadão brasileiro. Também se inscreve nas ações de defesa civil a operação do carro pipa, cuja gestão e iniciativas para redução da dependência em eventos de crise têm articulado ações do MDR com o Tribunal de Contas da União, ministérios parceiros, o Exército e a Casa Civil.



PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

O Ministério do Desenvolvimento Regional – MDR, tem o desafio de integrar , numa única Pasta, as diversas políticas públicas de infraestrutura urbana e de promoção do desenvolvimento regional e produtivo.

Objetivando o pleno exercício das suas competências, o MDR elaborou seu Planejamento Estratégico, fruto de revisão em curso neste ano, o qual viabilizou também a realização de uma reflexão crítica sobre os problemas e desafios fundamentais de cada política pública, que foram a base para a definição dos seus objetivos estratégicos, com indicadores e metas para acompanhamento, além da definição de quais programas e iniciativas serão realizados para seu alcance.





Linha do Tempo – Revisão do PEI MDR



SERVIÇOS PRESTADOS

A Carta de Serviços ao Cidadão é o documento elaborado pela organização pública que visa informar aos cidadãos quais os serviços prestados, como acessá-los e quais os padrões de atendimento estabelecidos.

Em 2021, o MDR relacionou 39 serviços públicos disponíveis, que podem ser acessados em <https://www.gov.br/pt-br/orgaos/ministerio-do-desenvolvimento-regional>, os quais estão em processo de consolidação nos Conselhos de Usuários dos Serviços Públicos.

Os Conselhos de Usuários de Serviços Públicos são uma nova forma de participação direta da sociedade na avaliação e melhoria dos serviços públicos, que conecta os usuários aos gestores responsáveis pelo serviço. Qualquer cidadão pode ser conselheiro, bastando, para isso, voluntariar-se por meio da Plataforma virtual do Conselho de usuários de Serviços Públicos.

Para auxiliar no engajamento e na participação, a Ouvidoria-Geral estruturou um [boletim informativo](#) elucidando como é feito o acesso e cadastro na Plataforma dos Conselhos de Usuários de Serviços Públicos: <https://conselhodeusuarios.cgu.gov.br/inicio>. Em continuidade, foram encaminhados mais de 2000 convites a prefeituras, agentes municipais que atuam no setor de infraestrutura e desenvolvimento regional, coordenadorias estaduais e municipais de defesa civil, empresas que atualizaram os serviços da Pasta, bem como aos usuários da Plataforma [Fala.BR](#).

Assim, após a atualização anual, verificou-se um índice de 71,0% de avaliações positivas contra 29,0% negativas com relação às informações prestadas pelo MDR. Destaca-se que dos serviços disponíveis, 31 serviços estão totalmente digitais e 6 serviços parcialmente digitais



2 PROGRAMA DE INTEGRIDADE

MINISTÉRIO DO
DESENVOLVIMENTO REGIONAL

A ESTRUTURA DE GESTÃO DA INTEGRIDADE DO MDR É COMPOSTA PELAS SEGUINTE UNIDADES:

UNIDADE DE GESTÃO DA INTEGRIDADE

A Assessoria Especial de Controle Interno (AEI) tem como principal função assistir o Ministério nas áreas de controle, de riscos, de transparência e de integridade da gestão, oferecendo assessoramento nesses temas. A Portaria MDR nº 1.927, de 12 de agosto de 2019, que instituiu o Programa de Integridade, designou a AEI como Unidade de Gestão da Integridade (UGI). A mencionada UGI é a área responsável pela coordenação e estruturação do programa de integridade, bem como sua execução, monitoramento e revisão.

INSTÂNCIAS INTERNAS DE INTEGRIDADE

As Instâncias Internas de Integridade são unidades que atuam em temas de integridade e/ou auxiliam na implementação do Programa. Assim, o Programa de Integridade reuniu essas áreas, de acordo com as suas atribuições, para atuação permanente na execução do Plano de Integridade. São as Instâncias Internas de Integridade:

Corregedoria

A Corregedoria do MDR, Unidade Seccional do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SisCor), integra a estrutura do Gabinete do Ministro e atua, precipuamente, na prevenção e repressão de ilícitos administrativos cometidos por servidores públicos e na responsabilização de empresas.

A Corregedoria também é responsável por analisar as denúncias recebidas pela Ouvidoria-Geral que contenham elementos de ilícitos administrativos. Assim, quando uma denúncia é recebida, é realizado o juízo de admissibilidade para a instauração de procedimento correicional. Caso tenham elementos, instaura-se os processos disciplinares para apurar os ilícitos, respeitando o contraditório e a ampla defesa.

Ouvidoria-Geral

A Ouvidoria-Geral do MDR é a instância pública de controle e participação social que atua como mediadora nas relações entre usuários dos serviços públicos. Condutora de opiniões, reclamações e denúncias, a unidade atua na mediação de conflitos entre o cidadão e a instituição.

A Ouvidoria-Geral é o canal que permite ao MDR saber quando as suas diretrizes e padrões são descumpridos e apurar reclamações de problemas não solucionados.

Ademais, essa unidade também é a responsável pelo Serviço de Informação do Cidadão (SIC), a fim de garantir a ampliação da transparência, em cumprimento à Lei de Acesso a Informação.

Comissão de Ética

A Comissão de Ética do MDR foi instituída pela Portaria nº 2.198, de 17 de setembro de 2019. Está vinculada interna e diretamente ao Gabinete do Ministro e, externamente, cadastrada junto à Comissão de Ética Pública da Presidência da República.

A Comissão possui as missões educativa, repressiva, consultiva e preventiva. Assim, ela atua como instância consultiva dos servidores, realiza palestras e divulgam informativos que abordam questões éticas.

Assessoria Especial de Comunicação Social

A AESCOM promove a publicidade e a transparência das atividades desenvolvidas pelo MDR, com destaque para elaboração e divulgação de conteúdos internos e externos com veiculação em meios de comunicação próprios (e-mail, intranet, portal e redes sociais). O trabalho é baseado nas orientações da Secretaria Especial de Comunicação Social do Governo Federal (Secom).

As ações contribuem para o alcance dos objetivos gerenciais utilizando a comunicação como meio de promover o conhecimento público acerca das políticas e programas do MDR.

Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas

A Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (CGGP) compõe a Diretoria de Administração da Secretaria de Coordenação Estrutural e Gestão Corporativa. É o departamento que planeja, coordena e acompanha a execução das atividades relacionadas à gestão de pessoas no âmbito do Ministério. A CGGP coordena a realização de treinamentos, de instrução processual dos atos de nomeação, exoneração, designação e dispensa em cargos em comissão, funções comissionadas, gratificações e encargo de substitutos, férias, ponto eletrônico, entre outros.

Coordenação-Geral de Planejamento e Gestão Estratégica

A Coordenação-Geral de Planejamento e Gestão Estratégica do MDR compete planejar, coordenar, orientar, acompanhar, avaliar e revisar a execução das atividades de planejamento governamental e institucional do Ministério e, especificamente articular e coordenar as unidades do Ministério nos processos de elaboração, alinhamento, desenvolvimento, monitoramento e revisão do planejamento estratégico institucional integrado.

Também avalia o conteúdo elaborado pelas unidades da estrutura organizacional do Ministério com vistas a subsidiar a elaboração da prestação de contas anual do Presidente da República e do relatório de gestão.

Coordenação-Geral de Gestão de Processos e Inovação

À Coordenação-Geral de Gestão de Processos e Inovação compete planejar, coordenar, orientar, acompanhar e avaliar a execução das atividades de gerenciamento de processos, buscando fomentar o desenvolvimento de uma cultura orientada a processos, e inovação institucional.

A CGPRO ainda orienta e coordena a elaboração das propostas de adequação de estrutura regimental do regimento interno do Ministério. Também avalia o impacto de proposições de atos normativos na estrutura e nos processos de trabalho do Ministério.

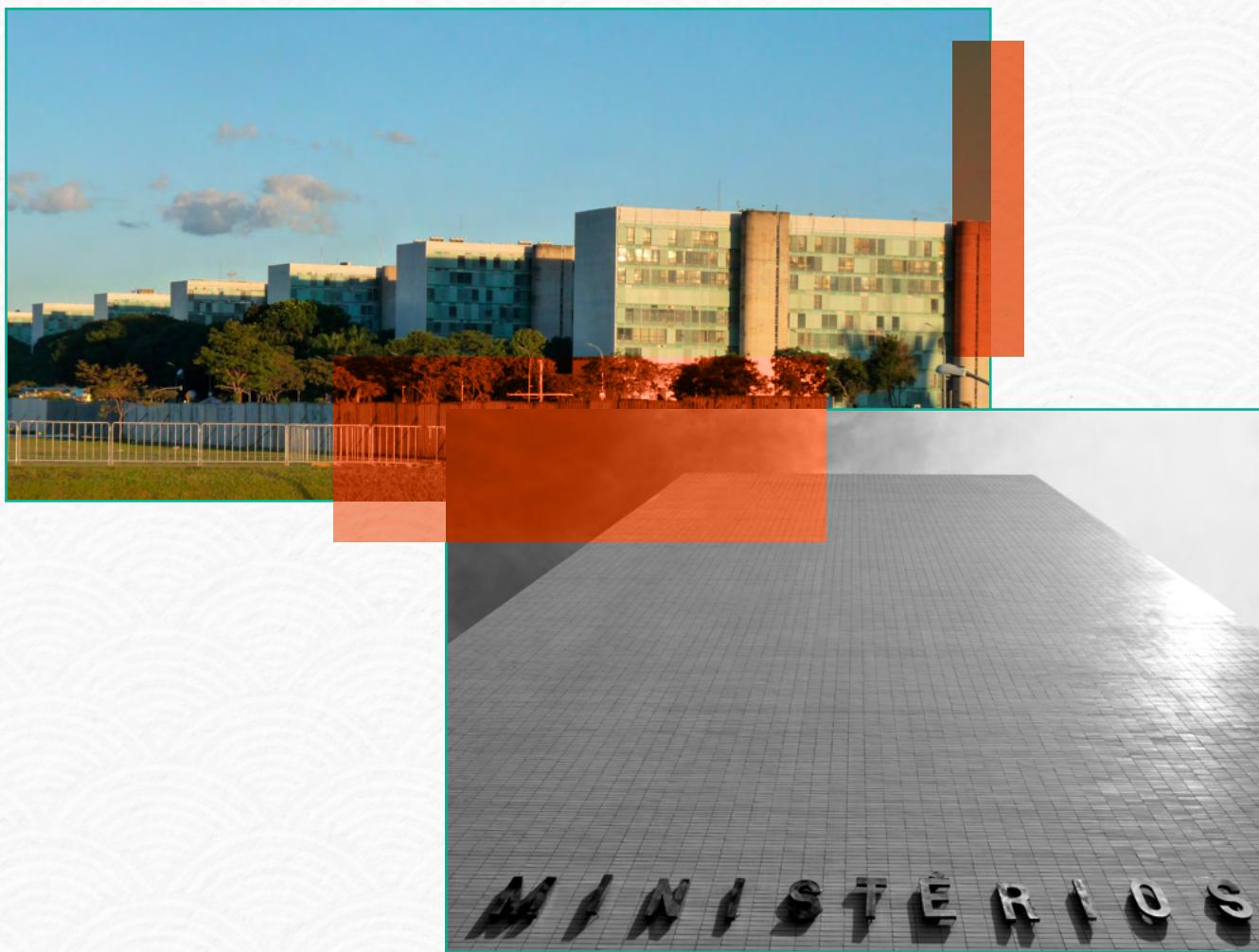


AGENTES DE INTEGRIDADE

A Portaria 1927, de 12 de agosto de 2019, que instituiu o Programa de Integridade do Ministério do Desenvolvimento Regional, previu a criação dos agentes de integridade, que são servidores investidos de competência para auxiliar a Unidade de Gestão da Integridade (UGI) e as Instâncias Internas de Integridade na disseminação da cultura de integridade no âmbito de cada unidade do MDR e na construção do Plano de Integridade.

Nesse contexto, foi instituída a Portaria MDR nº 1807, de 25 de junho de 2020, que dispõe sobre as competências dos Agentes de Integridade e designa servidores para o exercício da função.

A legislação referente ao Programa de Integridade do MDR encontram-se no [anexo II](#) deste documento.



3

GESTÃO DE RISCOS

MINISTÉRIO DO
DESENVOLVIMENTO REGIONAL

GESTÃO DE RISCOS

O Programa de Integridade do MDR tem a finalidade de mitigar ocorrências de corrupção e desvios éticos a partir da mobilização e da participação ativa dos agentes públicos, bem como do fortalecer e de aprimorar a estrutura de governança, gestão de riscos, controles internos e integridade. O Programa é constituído de quatro pilares: comprometimento e apoio da alta administração; estrutura de funcionamento; gestão de riscos; e informação, comunicação e monitoramento.

Desse modo, sendo a gestão de riscos um dos pilares da integridade, é fundamental tratar, de forma coordenada, as incertezas que possam impedir ou dificultar o alcance dos objetivos do Ministério.

Cumpre esclarecer que, com o advento do Decreto nº 10.773, de 23 de agosto de 2021, a implementação da gestão de riscos passou a ser de responsabilidade da recém criada Coordenação-Geral de Governança, Riscos e Controles Internos (CGIRC), da Assessoria Especial de Controle Interno, a qual possui duas coordenações: Coordenação de Riscos (CRIC) e Coordenação de Controle Interno (CCI). Também foi criada uma Divisão específica para tratar do Programa de Integridade no âmbito da Assessoria Especial de Controle Interno. Assim, houve uma aproximação e sincronia entre essas áreas para a implementação e desenvolvimento conjunto da Gestão de Riscos e do Programa de Integridade.

Nessa esteira, foi elaborado por essas unidades um Manual de Gestão de Riscos, Controles Internos e Integridade, com o objetivo de levar a todos os servidores, em especial aos gestores, orientações quanto à aplicação da metodologia de Gestão de Riscos do Ministério, com capítulo específico para os riscos à integridade.

A metodologia da gestão de riscos do MDR utilizada em 2020 e 2021 pode ser consultada no [Anexo III](#) do Plano.

Resultados

A gestão de riscos do MDR foi iniciada em 2020 e, até o presente momento, foram feitas oficinas com as áreas responsáveis, com vistas a identificar, avaliar e tratar os riscos, tendo concluído o gerenciamento dos seguintes processos:

- Implantar Projeto Estratégico de Segurança Hídrica – Contratação de projeto estratégico;
- Implementar Projeto Estratégico de Segurança Hídrica – Execução Direta de Projeto;
- Tratar denúncias;

- Reconhecer a situação de emergência ou estado de calamidade pública;
- Plano Anual de Contratações;
- Programa Avançar Cidades - Mobilidade Urbana; e
- Programa de Gestão.

De maneira geral, as ações de controle previstas para os riscos à integridade têm caráter preventivo, envolvendo promoção de campanhas de conscientização e ações de sensibilização sobre os temas de ética e integridade. Assim, a Unidade de Gestão da Integridade (UGI) criou um ciclo mensal de palestras sobre temas relevantes para o fortalecimento da integridade. Importa destacar a atuação das Instâncias Internas de Integridade na realização de campanhas de conscientização, a exemplo das mensagens mensais denominadas Minuto de Ética, que tratam de assuntos afetos à atuação da Comissão de Ética.

O alinhamento entre a gestão de riscos e o programa de integridade contribui para a verificação dos principais riscos para a integridade, atuando de forma proativa no estabelecimento de medidas e ações institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes e atos de corrupção. Assim, busca-se a implementação da cultura de integridade no MDR, em apoio à boa governança.



5

PLANO DE AÇÃO

MINISTÉRIO DO
DESENVOLVIMENTO REGIONAL

PLANO DE AÇÃO - 2021

No Plano de Ação para 2021 foram previstos 11 itens, os quais deveriam ser executados ao longo do ano sob a coordenação da Unidade de Gestão da Integridade (UGI) em conjunto com as Instâncias Internas de Integridade, conforme plano do [anexo IV](#). Daquelas ações previstas, foram realizados 9 itens, com exceção da revisão da Portaria MDR nº 1.927, de 12 de agosto de 2019 e do Diagnóstico de Integridade das Representações Regionais.

A Portaria 1.927/2019 foi o normativo que instituiu o Programa de Integridade do MDR e estabeleceu sua estrutura e diretrizes de funcionamento. O que motivou a revisão da mencionada Portaria foi a possibilidade de acrescentar ao normativo a previsão do Projeto Juntos pela Integridade, realizado em parceria com os órgãos vinculados ao MDR. Entretanto, após análise, entendeu-se não haver necessidade de alteração da referida Portaria 1.927/2019, o que não implicou na anulação do Projeto, o qual foi iniciado em 30/07/21.

Sobre o Diagnóstico de Integridade das Representações Regionais (RENOR, RENORT, RESUD e RESUL) foi previsto um relatório que demonstrasse o envolvimento dessas unidades no Programa de Integridade. Entretanto, verificou-se que essa ação seria inoperante, tendo em vista que as representações são uma extensão do MDR, as quais participaram das ações do Programa de Integridade. Ademais, as atividades desenvolvidas em 2021 foram quase em sua totalidade à distância, facilitando o envolvimento desses servidores lotados em outras estados da federação.

Ainda no que diz respeito a execução do Plano de Ação de 2021, o item Mapeamento de Subprocessos de Denúncia, quanto ao quesito políticas públicas, foi mapeado em todas as secretarias financeiras. Esse processo foi dividido em quatro fases: 1. ES-IS (situação atual); 2. Relatório de Análise do Diagnóstico; 3. TO-BE (como deve ser); 4. Descritivo (relato suscinto de cada atividade). Neste momento, o processo de mapeamento encontra-se na fase de Relatório de Diagnóstico. As fases seguintes serão executadas no exercício de 2022.

O Plano de Ação do exercício de 2021 foi executado conforme relatado, mas também outras ações foram realizadas, conforme tabela detalhada do [anexo V](#).

Entre as atividades desenvolvidas em 2021, destacam-se os cursos e palestras oferecidos aos servidores e colaboradores do MDR, como também aos colaboradores das entidades vinculadas. Devido ao cenário de pandemia todos os encontros foram virtuais, atingindo diversos públicos. Especialmente no que diz respeito aos cursos, foram convidados técnicos de diversos órgãos para ministrar as palestras, tais como Controladoria-Geral da União (CGU); Secretaria do Tesouro Nacional (STN), Ministério da Economia (ME), Universidade Federal de Brasília (UNB), Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN), entre outros.

As palestras mensais foram organizadas sob a trilha Rumo à Integridade, as quais trouxeram temas relevantes para o fortalecimento da integridade no MDR e assuntos relacionados ao dia a dia dos colaboradores. As palestras eram sempre às 15h00 e contou com um público expressivo.

Abaixo, seguem a relação dos cursos e palestras oferecidos:

- Curso deTransparência by design: privacidade e transparência na gestão da informação no serviço público;
- Curso de Conselheiros;
- Curso de Conflito de Interesse e Nepotismo;
- Palestra sobre Assédio;
- Palestra sobre Nova Lei de Licitações;
- Palestra sobre Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD);
- Palestra sobre Integridade - Rumo à Integridade;
- Palestra sobre Controles Internos - Rumo à Integridade;
- Palestra sobre Integridade para as Pessoas - Rumo à Integridade;
- Palestra sobre Integridade nos Processos - Rumo à Integridade;
- Palestra sobre o Papel das Instâncias Internas de Integridade - Rumo à Integridade;
- Palestra sobre Valores Institucionais - Rumo à Integridade;
- Prestação de Contas e Transferência Voluntária.

Conforme extraído dos relatórios emitidos da Microsoft Teams, foram contabilizados em torno de 500 participações em palestras e cursos.

PLANO DE AÇÃO - 2022

O Programa de Integridade do MDR tem como foco as pessoas e os processos, pois assim entendemos que tanto as pessoas quanto os processos são os reais patrimônios das organizações, uma vez que a junção desses dois elementos garante efetividade operacional e estratégica das instituições.

Processos bem desenhados, estruturados, e que sejam eficazes e eficientes, somados a uma cultura organizacional que preza pelas pessoas, quando trabalhados de forma adequada e assertiva, tem como resultado o aumento da produtividade e da integridade.

Dessa forma, o Programa de Integridade será orientado para abordar aspectos comportamentais e motivacionais, como também processuais.

Ademais, as ações institucionais do Programa de Integridade estão voltadas à prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes e atos de corrupção. Diante disso, todas as medidas previstas no plano de ação de 2022 foram idealizadas sob o aspecto de um dos mencionados objetivos.

O Plano de ação para 2022 reuniu um conjunto de atividades a serem desenvolvidas com vistas a abordar diferentes aspectos da integridade. Assim, está previsto a realização de oficinas, de treinamentos, de palestras, de lives e de divulgação por meio de vídeos e de Informes MDR, que são encaminhados aos e-mails institucionais de todos os servidores e colaboradores do órgão. Também será utilizado o fundo de tela dos computadores e o Sistema Eletrônico de Informação (SEI) como ferramenta de disseminação de campanhas.

O principal objetivo das oficinas é oferecer um espaço para que os participantes do evento tenham a oportunidade de aprender de um jeito prático a aplicar os conhecimentos aprendidos. O Objetivo dos treinamentos é capacitar o técnico para determinada área ou assunto, assim as pessoas aperfeiçoam suas habilidades a respeito de seu ramo para depois aplicá-las na vida profissional; a duração pode variar de acordo com a característica do evento, podendo ser dividido por etapas ou fases. No que diz respeito as palestras, estas serão destinadas para as reuniões de curta duração (cerca de 1 a 2 horas), que se concentra no discurso de uma ou duas pessoas. Por fim, as lives serão os eventos virtuais ao vivo que visam estimular a interatividade entre o protagonista do evento e seu público expectador. A live denota um encontro mais informal, exclusivo e intimista; a duração pode ficar entre 1 a 4 horas.

No **anexo VI** deste documento consta a planilha de ações para 2022 com as atividades e o período previsto de sua execução, entretanto as datas podem ser alteradas a depender da disponibilidade dos palestrantes e/ou eventualidades que possam ocorrer. Importante esclarecer também que caso haja necessidade de ser trabalhado algum assunto/evento durante o ano que não esteja previsto no Plano, a Unidade de Gestão da Integridade (UGI) o fará e informará sobre as novas ações no Plano de Integridade de 2023

Ainda sobre o plano de ação de 2022, cabe mencionar o Projeto Juntos pela Integridade, uma iniciativa que tem como objetivo auxiliar as entidades vinculadas ao MDR na implementação de seus programas de integridade, visando a troca de experiências entre os órgãos. Dessa forma, está previsto no âmbito do Projeto Juntos pela Integridade a elaboração de diagnósticos, reuniões frequentes e disponibilização de vagas para participação das entidades vinculadas em todos os eventos de integridade do MDR. Ademais, também foi acordado a possibilidade, caso o assunto desperte o interesse dos órgãos, o compartilhamento das campanhas realizadas pelos participantes do Projeto.

Outra frente de trabalho prevista para 2022 são as ações de fortalecimento das Instâncias Internas de Integridade, previstas no [anexo VI](#), planilha “outras ações”. Essas unidades identificaram ações a serem desenvolvidas que irão contribuir para o fortalecimento de suas funções institucionais. Dessa forma, está previsto elaboração de relatório específico sobre as demandas do FalaBR; elaboração de metodologia de avaliação de controles internos; melhorias na metodologia de gestão de riscos operacionais e estratégicos; aperfeiçoamento nos processos correcionais, entre outros.



4 INDICADOR E MONITORAMENTO

MINISTÉRIO DO
DESENVOLVIMENTO REGIONAL

INDICADOR DE MONITORAMENTO

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.

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.

Por essa razão, foram três os indicadores adotados que servirão de parâmetro para auferir os resultados do Programa de Integridade.

Indicador de Conformidade

O indicador de conformidade tem como finalidade verificar se o Programa de Integridade está de acordo com o Decreto nº 10.756, de 27 de julho de 2021 (Sistema de Integridade do Poder Público do Poder Executivo Federal) e com as normas expedidas pela Controladoria-Geral da União.

Indicador de Efetividade

Corresponde à junção do conceito de eficácia (alcançar o resultado) com a ideia de eficiência (levar mais tempo e gastar menos recursos para um resultado melhor). Assim, trata-se de fazer aquilo que é certo de maneira mais adequada.

Indicador de Percepção

São indicadores utilizados para captar a percepção que os servidores e colaboradores têm em relação a integridade do órgão, como também do Programa de Integridade.

Os instrumentos elaborados que servirão como indicadores de conformidade, efetividade e percepção encontram-se no [anexo VII](#) do Plano.

6 ANEXOS

MINISTÉRIO DO
DESENVOLVIMENTO REGIONAL

ANEXO 1

METODOLOGIA APLICADA PARA ELABORAÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE 2022

O Plano de Integridade é o documento que detalha a estrutura, as ações e os prazos necessários para a operacionalização do programa de integridade. Os planos de integridade do MDR são anuais e tem 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 ação do 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 e de todos os processos de atividade que dizem respeito à integridade, da seguinte forma:

- **Plano:** elaborar um plano com medidas claras e executáveis;
- **Execução:** divulgar e implementar o plano;
- **Avaliação:** realizar a análise crítica dos resultados do plano; e
- **Reação:** se necessário, construir novo padrão operacional.



Dessa forma, o documento deve refletir as características do órgão. Para tanto, o Plano de Integridade foi elaborado a partir das seguintes informações encaminhadas pelas unidades do MDR:

UNIDADE	INFORMAÇÕES
Secretarias finalísticas, Comissão de Ética, Ouvidoria-Geral e Corregedoria	Sugestões de temas de campanhas, palestras e treinamentos
Comissão de Ética	Relação de assuntos mais recorrentes relacionados a quebra de integridade
Ouvidoria-Geral	Relação de assuntos mais recorrentes relacionados à Plataforma Fala BR e principais temas de transparência passiva.
Corregedoria	Relação de assuntos mais recorrentes relacionados a quebra de integridade.
Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas/SE	Principais temas que geram conflito de interesses
Coordenação-Geral de Gestão e Integridade/AECI	Relação das recomendações/determinações expedidas pelos órgãos de controle interno e externo.
Coordenação-Geral de Governança, Riscos e Controle Interno/AECI.	Relação dos riscos à integridade identificados no período de 2021
Assessoria Especial de Controle Interno	Questionário de Percepção da Integridade

Assim, de posse das informações procedentes das unidades que compõe o órgão foi desenvolvido o plano de ação de 2022, que será monitorado e avaliado. As informações monitoradas pelo programa de integridade servirão de indicadores que permitirão verificar o desempenho do programa de integridade e da solidificação da cultura de integridade.

ANEXO 2

LEGISLAÇÃO SOBRE INTEGRIDADE

1) Portaria nº 397, de 05 de março de 2021 - institui o Comitê Interno de Governança e o Comitê de Governança Digital:

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-397-de-5-de-marco-de-2021-307008073>

2) 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>

3) 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

4) 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.mii.gov.br/sei/controlador.php?acao=procedimento_trabalhar&id_procedimento=2579321&id_documento=2655320&infra_sistema=100000100&infra_unidade_atual=110001367&infra_hash=67c35f614a594064e53229acb20a382a8122b0cdb7dd07c27c2c3e8522edebb9

5) 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>

6) Portaria nº 1.342, de 31 de maio de 2019 – estabelece a autoridade de monitoramento da Lei de Acesso à Informação – LAI:

<https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=515&pagina=18&data=03/06/2019>

7) Portaria nº 948, de 08 de abril de 2020 – 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:

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-948-de-8-de-abril-de-2020-252082288>

10) 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

8) 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>

9) 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

12) 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

15) 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

11) 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

13) 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 da outras providências:

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

14) 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

16) 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>



ANEXO III

METODOLOGIA DE GESTÃO DE RISCOS

A gestão de riscos à integridade do MDR é realizada em conjunto com os demais riscos. Assim, para a implementação do gerenciamento de riscos é utilizado o sistema informatizado denominado Agatha.

A metodologia do MDR, aprovada pelo Comitê Interno de Governança (CIGov), envolve as seguintes etapas:

I - Análise de ambiente e dos objetivos;

II - Identificação dos riscos;

III - Avaliação dos riscos;

IV - Resposta aos riscos; e

V- Monitoramento e Comunicação.

Análise do Ambiente e dos Objetivos

Levantamento e registro dos aspectos externos e internos essenciais ao alcance dos objetivos institucionais, permitindo a compreensão clara do ambiente em que a organização se insere e a identificação dos fatores que podem influenciar a capacidade da organização de atingir os resultados planejados.

São detalhadas as informações sobre o processo, como seus objetivos, normativos, sistemas, entre outros. É utilizada a análise SWOT sobre os pontos fortes e fracos do ambiente interno, as oportunidades e ameaças do ambiente externo e a identificação dos principais atores envolvidos no processo referente ao gerenciamento de riscos.

Identificação dos Riscos

Envolve reconhecimento, descrição e registro do evento de risco, com a caracterização de suas prováveis causas e possíveis consequências, caso ocorra.

Nessa etapa, desenvolve-se uma lista de eventos de riscos que podem constranger os resultados e o alcance dos objetivos, afetando o valor público a ser entregue à sociedade.

Como fonte de informação para identificação dos riscos, verifica-se também a existência de algum Acórdão ou Recomendação dos órgãos de controle (TCU e CGU), processos judiciais ou reclamações na Ouvidoria-Geral relacionados aos processos sob análise.

Também são identificadas as categorias dos riscos, quais sejam:

- **Estratégico:** eventos de potencial impacto na missão, metas ou objetivos estratégicos da unidade/órgão;
- **Operacional:** eventos que podem comprometer as atividades da unidade, normalmente associados à falhas, deficiência ou inadequação de processos internos, pessoas, infraestrutura e sistemas, afetando o esforço da gestão quanto à eficácia e à eficiência dos processos organizacionais;
- **Orçamentário:** eventos que podem comprometer a capacidade da unidade de contar com os recursos orçamentários necessários à realização de suas atividades, ou eventos que possam comprometer a própria execução orçamentária; **Reputação:** eventos que podem comprometer a confiança da sociedade em relação à capacidade da unidade em cumprir sua missão institucional e que interferem na imagem do órgão;
- **Fiscal:** eventos que podem afetar negativamente o equilíbrio das contas públicas;
- **Conformidade:** eventos que podem afetar o cumprimento de leis e regulamentos aplicáveis;
- **Social:** eventos que podem comprometer o valor público esperado ou percebido pela sociedade em relação ao resultado da prestação de serviços públicos da instituição; e
- **Integridade:** eventos relacionados a corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta, que possam comprometer os valores preconizados pelo Ministério e a realização de seus objetivos.

Caso o evento de risco esteja associado a duas ou mais categorias de classificação, é escolhida a categoria que reflete o aspecto mais relevante quanto ao impacto que o evento de risco poderá trazer, caso se materialize.

Entretanto, o Sistema Ágatha permite que, para o mesmo risco, considerando eventuais causas, possa ser atribuída uma dessas categorias e, adicionalmente, identifica que se trata de um risco para

Avaliação dos Riscos

A etapa de avaliação dos riscos visa promover o entendimento do nível do risco e da sua natureza, especialmente quanto à estimativa da probabilidade de ocorrência, e do impacto desses eventos identificados como risco nos objetivos dos processos organizacionais.

Inicialmente, é feita a avaliação do risco inerente, em seguida dos controles existentes e, por fim, do risco residual, considerando o efeito desses controles no risco inerente.

Probabilidade					
Aspectos Avaliativos	Evento pode ocorrer apenas em circunstâncias excepcionais	Evento pode ocorrer em algum momento	Evento deve ocorrer em algum momento	Evento com grande probabilidade de ocorrer	Evento quase certo de ocorrer
Frequência Observada/ Esperada	Muito baixa (<= 20 %)	Baixa (<= 20 % <= 40%)	Média (<= 40 % <= 60%)	Alta (<= 60 % <= 80%)	Muito alta (<= 80 %)
Peso	1	2	3	4	5

Tabela 01 - Escala de probabilidade

Orientações para atribuição de pesos	Estratégico-Operacional					Peso
	Resultados nas Políticas Públicas Setoriais 25%	Resultados Organizacionais 20%	Conformidade / Regulação 15,0%	Imagem / Reputação 10,0%	Econômico-Financeiro Orçamentário / 30%	
Impacto muito alto nas políticas públicas	Impacto muito alto nas metas estratégicas ou do PPA	Pode acarretar em interrupção das atividades	Com destaque na mídia nacional e internacional, podendo atingir os objetivos estratégicos e a missão	> = 25%	5-Muito alto	
Impacto alto nas políticas públicas	Impacto alto nas metas estratégicas ou do PPA	Pode acarretar em ações de caráter pecuniários (multas / dano ao erário)	Com algum destaque na mídia nacional, provocando exposição significativa	> = 10% < 25%	4-alto	
Impacto moderado nas políticas públicas	Impacto moderado nas metas estratégicas ou do PPA	Pode acarretar em ações de caráter corretivo (determinação)	Pode chegar à mídia provocando a exposição por um curto período de tempo	> = 3% < 10%	3-Moderado	
Impacto baixo nas políticas públicas	Impacto baixo nas metas estratégicas ou do PPA	Pode acarretar em ações de caráter orientativo	Tende a limitar-se às partes envolvidas	> = 1% < 3%	2-Baixo	
Pouco ou nenhum impacto	Pouco ou nenhum impacto nas metas estratégicas ou do PPA	Pouco ou nenhum impacto	Impacto apenas interno / sem impacto	< 1%	1-Muito baixo	

Tabela 02 - Escala de impacto e fatores de análise

No tocante à avaliação dos controles existentes, atribui-se valor de 1 a 5, tanto para o desenho do controle, que é a forma como está ou deveria ser implementado, quanto para a operação, que é como funciona na prática. Assim, seguem as escalas:

Quanto ao Desenho do controle:

- 1 – Não há procedimento de controle;
- 2 – Há procedimentos de controle, mas insuficientes e não formalizados;
- 3 – Há procedimentos de controle formalizados, mas insuficientes;
- 4 – Há procedimentos de controle suficientes, mas não formalizados; ou
- 5 – Há procedimentos de controle suficientes e formalizados.

Quanto à Operação do controle:

- 1 – Não há procedimento de controle;
- 2 – Há procedimentos de controle, mas não são executados;
- 3 – Há procedimentos de controle, mas parcialmente executados;
- 4 – Há procedimentos de controle executados, mas não evidenciados; e

A conjunção da avaliação de probabilidade e impacto formam o resultado final da avaliação de risco agrupada em quatro níveis, conforme Matriz de Riscos abaixo:

Matriz de Riscos						
Impacto	Muito Alto - 5	5	10	15	20	25
	Alto - 4	4	8	12	16	20
	Médio - 3	3	6	9	12	15
	Baixo - 2	2	4	6	8	10
	Muito Baixo - 1	1	2	3	4	5
	Muito Baixo - 1 =<20%	Muito Baixo - 1 =<20%	Baixa - 2 >20% <=40%	Média - 3 >40% <=60%	Alta - 4 >60% <=80%	Muito Alta - 5 >80%
	Probabilidade					

Com relação ao apetite a risco, o CIGov aprovou o seguinte:

- **Nível Pequeno:** é possível conviver com o risco, mantendo as práticas e controles existentes;
- **Nível Moderado:** é possível promover ações que atenuem causas e/ou consequências;
- **Nível Alto:** é necessária a elaboração de plano de ação para evitar ou eliminar as causas e/ou consequências;
- **Nível Crítico:** é necessária a elaboração de plano de ação para evitar ou eliminar as causas e/ou consequências, bem como considerar a necessidade de mobilização imediata de recursos, materiais e pessoal capacitado, com vistas ao tratamento desse risco.

Com base na Política e na Metodologia, o processo de Gestão de Riscos deve observar os controles sob a ótica de custo e benefício, de forma a otimizar a alocação de recursos, e permitir maior alcance do valor público gerado. De forma geral, o custo de um controle não deve superar seu benefício gerado ou esperado.

Resposta aos Riscos

A resposta aos riscos é a etapa em que, para cada risco identificado e avaliado, poderá ser elaborada e proposta uma ou mais medidas de mitigação, na forma de Plano de Controle.

Há quatro possíveis tipos de respostas quanto aos riscos identificados:

- **Evitar:** não iniciar, ou descontinuar a atividade que origina o risco;
- **Aceitar:** deixar a atividade como está. Não adotando qualquer medida;
- **Reducir:** desenvolver ações para mitigar o risco, ou seja, remover suas fontes, ou reduzir a probabilidade e/ou impacto do risco; e
- **Compartilhar:** distribuir parte do risco para outros atores (terceiros).

As respostas deverão observar os limites de exposição aos riscos definidos pelo Ministério. Para todos os riscos com nível de criticidade superior ao nível definido, deverão ser instituídos controles e/ou ações mitigadoras com o objetivo de reduzi-los ou, ainda, serem compartilhados até sua conformidade com o limite de exposição aceitável pelo Ministério.

Monitoramento de Comunicação

O monitoramento é a etapa contínua em que as instâncias envolvidas com a Gestão de Riscos interagem. Abrange a coleta e a disseminação de informações e iniciativas, a fim de assegurar a compreensão suficiente dos agentes envolvidos quanto aos riscos existentes em cada decisão.

Após a conclusão do processo, é feita a validação do trabalho pelo gestor responsável, que é a mesma figura do gestor de riscos conforme estabelecido na Política de Gestão de Riscos. Ele é o responsável pelo acompanhamento dos riscos e dos planos de tratamento estabelecidos.

Por fim, a Coordenação-Geral de Governança, Riscos e Controle Interno (CGIRC/AECI) fará o monitoramento das ações propostas no Sistema Ágatha.

ANEXO IV

PLANO DE AÇÃO - 2021

ITEM	AÇÃO	PRAZO	STATUS
Atualização de normativos	Revisar a Portaria MDR nº 1.927, de 12 de agosto de 2019	15/2	Cancelado
Mapeamento de subprocessos do processo de denúncia	Mapear os fluxos de um subprocesso do processo de tratamento de denúncias em cada secretaria	1/02 a 17/12	Em implementação
Lançamento do Projeto Juntos pela Integridade	Realizar o lançamento do Projeto Juntos pela Integridade	15/2	Implementado
Projeto Juntos pela Integridade	Producir relatório de sugestões às vinculadas.	1/06 a 30/10	Implementado
Diagnóstico de Integridade das Representações Regionais	Producir sessão específica sobre representações regionais no Plano de Integridade do exercício de 2021	2/11 a 5/12	Cancelado
2ª Avaliação da Maturidade da Integridade	Criar questionário para avaliação de todos os colaboradores quanto ao tema integridade	8/2 a 31/03	Implementado
Gestão de Riscos e Processos	Realizar a gestão de riscos de ao menos cinco processos do MDR	1/3 a 30/10	Implementado
Plano de Comunicação Pública dos temas do Programa de Integridade	Coordenar a divulgação de questionários, cursos e campanhas trimestrais de divulgação de temas relacionados à integridade no MDR	2/1 a 15/02	Implementado
Adesão às campanhas de Integridade procedentes da CGU	Utilizar as peças disponibilizadas pela Controladoria-Geral da União (CGU) na comunicação interna	1/2 a 30/08	Implementado
Capacitação	Realizar ao menos três capacitações destinadas aos servidores, agentes de integridade e à alta administração	10/05 a 30/11	Implementado
Capacitação de Conselheiros	Realizar ao menos uma capacitação para conselheiros nas entidades vinculadas ao MDR	15/6 a 30/07	Implementado

ANEXO V

PALESTRAS E CURSOS REALIZADOS EM 2021

TRATAMENTO	TEMA	DATA	PALESTRANTE
Curso	Transparência by design: privacidade e transparência na gestão da informação no serviço público	18, 20, 25 e 28 de maio	Marcos G. Lindenmayer (Chefe de Gabinete da Ouvidoria-Geral da União)
Curso	Curso de Conselheiros	15,16 e 17 de junho	Maria Teresa Lima (Procuradora da Fazenda Nacional – PGFN) Ludmila M. Souza (Prof. UNB) Ricardo M. A. Faria (Secretário de Coordenação e Governança das Empresas Estatais) João L. Camargo (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa - IBGC) Márcia Abreu (Secretaria do Tesouro Nacional - STN) Eduardo Guerra (Secretaria do Tesouro Nacional -STN) Bruno Campo (Secretaria do Tesouro Nacional – STN) Tiago Aguiar (Coordenação-Geral de Métodos, Capacitação e Qualidade - CGU) Liliane Paiva (Controladoria-Geral da União) João Luiz Domingues (Controladoria-Geral da União) Renor A. Ribeiro (Controladoria-Geral da União)
Curso	Conflito de Interesse e Nepotismo	24 e 25 de fevereiro	Márcio Denys (Diretor de Prevenção da Corrupção - CGU) Tatiana Petry (Coordenadora-Geral de Ética Pública e Prevenção do Conflito de Interesse - CGU)

TRATAMENTO	TEMA	DATA	PALESTRANTE
Curso	Prestação de Contas e Transparéncia Voluntária	20 de outubro e 9 e 10 de novembro	Sérgio Neiva (Secretaria Federal de Controle Interno - CGU)
			Renor A. Ribeiro (Controladoria-Geral da União)
Palestra	Assédio	29 de março	Thiago Blanco (Médico psiquiatra da infância)
			Elane M. Belota (Pedagoga e Ouvidora)
Palestra	Nova Lei de Licitações	1º de junho	José Gustavo L. Roriz (Diretor de Auditoria de Governança e Gestão da SFC/CGU)
			Sérgio Neiva (Secretaria Federal de Controle Interno - CGU)
Palestra	Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)	6 de maio	Miriam Wimmer (Diretora da Autoridade de Proteção de Dados - LGPD)
			Marcos G. Lindenmayer (Chefe de Gabinete da Ouvidoria-Geral da União)
			Danilo Doneda (Diretor do Cedis/IDP e membro do Conselho Nacional de Proteção de Dados e da Privacidade e do Conselho Diretor da IAPP – International Association of Privacy Professionals)
Palestra (Rumo à Integridade)	Integridade	19 de julho	Fabiana V. Lima (Chefe da AECI/MDR)
Palestra (Rumo à Integridade)	Controles Internos	9 de agosto	Fabiana V. Lima (Chefe da AECI/MDR)
Palestra (Rumo à Integridade)	Integridade para as pessoas	13 de setembro	Fabiana V. Lima (Chefe da AECI/MDR)

TRATAMENTO	TEMA	DATA	PALESTRANTE
Palestra (Rumo à Integridade)	Integridade nos processos	4 de outubro	Fabiana V. Lima (Chefe da AECI/MDR) Flávia A. S. Sousa (Coordenadora-Geral de Governança, Riscos e Controles Internos) Rosana F. Amaral (Coordenadora-Geral de Gestão de Processos e Inovação – CGPRO/MDR)
Palestra (Rumo à Integridade)	Papel das Instâncias de Integridade	16 de novembro	Fabiana V. Lima (Chefe da AECI/MDR) Pedro B. Oliveira (Ouvidor Substituto/MDR) Rosana F. Amaral (Coordenadora-Geral de Gestão de Processos e Inovação – CGPRO/MDR) Hugo Torrer do Val (Coordenador-Geral de Planejamento e Gestão Estratégica – CGPGE/MDR) Matheus T. Fornara (Corregedor/MDR) Deburah C. M. Melo (Coordenadora-Geral de Gestão de Pessoas – CGGP/MDR) Welliton C. Maciel (Presidente da Comissão de Ética/MDR) Anaterra O. Silva (Assessora Técnica – ASCOM/MDR)
Palestra (Rumo à Integridade)	Valores Institucionais	3 de dezembro	Francisco Bessa (Chefe da AECI do Ministério da Economia) Fabiana V. Lima (Chefe da AECI do MDR) Hugo do Val (Coordenador-Geral do Planejamento e Gestão Estratégica do MDR)

ANEXO VI

PLANO DE AÇÃO 2022

TREINAMENTOS						
TÍTULO	ESCOPO	PERÍODO	RESPONSÁVEL	FOCO	OBJETIVO	
Ética em contratações	Melhores práticas em contratações	março	AECI	processos	prevenção	
Riscos à integridade	Como tratar riscos à integridade	abril	AECI	processos / pessoas	prevenção / detecção	
Instrumentos de repasse	Análise de Instrumento de repasse / análise de orçamento e possível sobrepreço	maio	AECI	processos	prevenção	
Gestão de Riscos	Metodologia e conceitos de gestão de riscos	junho	AECI	processos	prevenção	
Acompanhamento de obras	Melhores práticas em acompanhamento de obras	julho	AECI	processos	prevenção	
Gestão de processos e integridade	Conceitos de projeto, processos, metodologia, benefícios, relação com a integridade	agosto	DIGEC e AECI	processos	prevenção	
Ética em transferência voluntária	Melhores práticas em transferências voluntárias / prestação de contas	setembro	AECI	processos	prevenção	
LGPD - na prática	Como tratar dados pessoais	outubro	AECI e ouvidoria	processos	prevenção	
LGPD e transparência	Dados e transparência	outubro	AECI e ouvidoria	processos	prevenção	

PALESTRAS					
TÍTULO	TEMA	PERÍODO	RESPONSÁVEL	FOCO	OBJETIVO
Carta de serviços e o Código de Defesa do usuário	Serviço de Informação ao Cidadão e Serviços	janeiro	Ouvidoria	processos	prevenção
Dados abertos	Política de Dados Abertos	fevereiro	AECI e CGIE	processos	prevenção
Assédio e Discriminação	Assédio moral, sexual e discriminação	março	Comissão de Ética e Corregedoria	pessoas	prevenção
Gestão de Riscos	Gestão de Riscos e Crises em Cenários Complexos	abril	CGIR/AECI	pessoas/ processos	prevenção
Controle Social	Boas práticas e conduta no âmbito da disseminação de informação do Estado à Sociedade Civil	maio	Ouvidoria e AECI	pessoas/ processos	prevenção
Transparência Ativa e Passiva	Serviço de Informação ao Cidadão e a Proteção de Dados Pessoais na Administração Pública	junho	Ouvidoria	pessoas/ processos	prevenção
Controle de tempo e de demandas	Organização e controle de demandas para um ambiente de trabalho eficaz	julho	DIGEC e AECI	pessoas/ processos	prevenção /detecção
Princípios que regem a Administração Pública	Princípios, diretrizes e mecanismos de Governança Pública e Interface com a Integridade	agosto	AECI e DIGEC	processos/ pessoas	prevenção
Gestão de Riscos	Gestão de Riscos e Oportunidades de Trabalho	agosto	CGIR/AECI	pessoas/ processos	prevenção
Liderança e Integridade	Liderança e Integridade	setembro	AECI	pessoas	prevenção
Informação	Segurança da Informação	outubro	AECI e CGTI	processos /pessoas	prevenção
Combate a corrupção - Semana de promoção à integridade e combate à corrupção	Prevenção, efeitos, causas e consequências da corrupção	novembro	AECI e Corregedoria	processos /pessoas	prevenção
Comunicação e Segurança	Comunicação digital e segurança da informação	dezembro	AECI e CGTI e ASCOM	processos /pessoas	prevenção

LIVES					
TÍTULO	ESCOPO	PERÍODO	RESPONSÁVEL	FOCO	OBJETIVO
Segurança da Informação	Proteção das informações. As propriedades básicas: confidencialidade, integridade, disponibilidade, autenticidade e legalidade	fevereiro	AECI e Ouvidoria	processos	prevenção
Programa de Gestão	Comunicação, formas de controle, produtividade, relacionamento, disponibilidade de horário e outros itens	março	AECI e CGGP	pessoas/ processos	prevenção
Comunicação	Comunicação Intersetorial entre chefia e servidor, comunicação virtual, comunicação eficiente no ambiente de trabalho	abril	AECI e ASCOM	pessoas	prevenção
Comunicação não violenta e os benefícios para a Integridade e Conflito de Gerações	A forma de comunicação como forma de promoção à integridade	junho	AECI e CGGP	pessoas	prevenção
Denúncia e proteção ao denunciante	Denúncia como forma de promoção à integridade - proteção ao denunciante	agosto	AECI e Ouvidoria	pessoas/ processos	prevenção
Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)	Disponibilização/ Publicidade de documentos em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD	setembro	AECI e Ouvidoria	pessoas/ processos	prevenção

INFORME					
TÍTULO	ESCOPO	PERÍODO	RESPONSÁVEL	FOCO	OBJETIVO
Colaboração	Exemplos de colaboração e seus efeitos positivos	fevereiro	Instâncias de integridade	pessoas	prevenção
Faça a Coisa Certa	Exemplos de "coisas certas"	março	Instâncias de integridade	pessoas	prevenção
Situações que podem gerar potencial conflito de interesse	Conflito de Interesses - casos práticos	abril	AECI, Comissão de Ética e CGGP	pessoas/ processos	prevenção
Redução de custos	Consumo - redução de custos	maio	AECI e CGTI	pessoas	prevenção
Conduta de servidores	Condutas - deveres, obrigações e proibições	junho	Corregedoria	pessoas	prevenção
Condutas éticas - casos práticos	Exemplos de condutas éticas adequadas	julho	Comissão de Ética	pessoas	prevenção
Nepotismo	Conscientização sobre o nepotismo	agosto	AECI e CGGP	pessoas/ processo	prevenção
Gestão de Riscos	Riscos à integridade - como evitar	setembro	CGIRC/AECI	pessoas/ processo	prevenção /detecção
Valores	Como os valores contribuem para um comportamento íntegro	outubro	AECI	pessoas	prevenção
Pequenas Corrupções	Prevenção, causas e efeitos das pequenas corrupções (Semana de promoção à integridade)	novembro	AECI	pessoas/ processos	prevenção
Governança	Como funciona a governança e o planejamento para a promoção da integridade	dezembro	AECI e DIGEC	pessoas/ processos	prevenção

MENSAGEM DE FUNDO DE TELA DE COMPUTADOR					
ASSUNTO	TÍTULO	PERÍODO	RESPONSÁVEL	FOCO	OBJETIVO
Princípios	Princípios básicos de controle interno	janeiro/fevereiro	AECI	pessoas/ processos	prevenção
Ética	Casos práticos de dilemas éticos	março/abril	Comissão de Ética	pessoas	prevenção
Conduta	Deveres, proibições e obrigações	maio/junho/julho/agosto	Corregedoria e CGGP	pessoas	prevenção
LAI	Tipos de sigilo	setembro/outubro	Ouvidoria	pessoas/ processos	prevenção
Gestão de Riscos	Conceitos/importância/prevenção	novembro/dezembro	AECI	pessoas/ processos	prevenção

MENSAGEM DE FUNDO DE TELA DE COMPUTADOR					
ASSUNTO	TÍTULO	PERÍODO	RESPONSÁVEL	FOCO	OBJETIVO
Princípios	Princípios básicos de controle interno	janeiro/fevereiro	AECI	pessoas/ processos	prevenção
Ética	Casos práticos de dilemas éticos	março/abril	Comissão de Ética	pessoas	prevenção
Conduta	Deveres, proibições e obrigações	maio/junho/julho/agosto	Corregedoria e CGGP	pessoas	prevenção
LAI	Tipos de sigilo	setembro/outubro	Ouvidoria	processos	prevenção
Gestão de Riscos	Conceitos/importância/prevenção	novembro/dezembro	AECI	pessoas/ processos	prevenção

VÍDEOS					
TÍTULO	ESCOPO	PERÍODO	RESPONSÁVEL	FOCO	OBJETIVO
A importância da Gestão de Riscos nos Processos de Trabalho	Motivacional	fevereiro	CGIR/AECI e ASCOM	pessoas	prevenção
Valores Institucionais	Definição e aplicação de cada valor do MDR.	março	AECI/DIGEC e ASCOM	pessoas	prevenção
Estrutura do Sistema de Gestão de Riscos	Metodologia e Conceitos	abril	CGIR/AECI e ASCOM	processos	prevenção
O papel das Instâncias de Integridade	Definir a contribuição de cada área na promoção à Integridade	junho	Instâncias de Integridade e ASCOM	pessoas/ processos	prevenção
Etapas da Gestão de Riscos	Metodologia e conceitos	junho	AECI/CGIR e ASCOM	processos	prevenção
Integridade	Conceito e abrangência do tema Integridade	agosto	AECI e ASCOM	pessoas	prevenção
Matrizes da Gestão de Riscos	Metodologia e Conceitos	agosto	CGIR/AECI e ASCOM	processos	prevenção
Termo de Ajustamento de Conduta (TAC)	Conceito do TAC, aplicações e exemplos	setembro	Corregedoria e ASCOM	processos	prevenção/ remediação
Princípios da Gestão de Riscos	Metodologia e conceitos	outubro	CGIR/AECI e ASCOM	processos	prevenção
Processo Administrativo Disciplinar (PAD)	Conceito e rito e possíveis consequências	dezembro	Corregedoria e ASCOM	processos	punição
Priorização de Processos	Metodologia e Conceitos	dezembro	CGIR/AECI e ASCOM	processos	prevenção

OUTRAS AÇÕES					
TÍTULO	TRATAMENTO	PERÍODO	RESPONSÁVEL	FOCO	OBJETIVO
Selo do Programa de Integridade	Criação de logomarca	janeiro	AECI e ASCOM	processo	prevenção
Mapeamento dos subprocessos de denúncias das finalísticas	Mapeamento de processos	janeiro a dezembro	AECI e ASCOM	processo	prevenção
Implementação da página da Integridade	Melhoria do site	janeiro a dezembro	AECI e ASCOM	processos /pessoas	transparência e controle social
Atualização da Portaria nº 3.211 de 22 de dezembro de 2020 (atualização da meta de desempenho – integridade)	Atualização de normativo	janeiro	AECI e CGPRO	processos	prevenção
Minha Casa Minha Vida Minha Casa Verde e Amarela	Estudo de caso (controle social)	janeiro a dezembro	AECI e SNH	processos	prevenção detecção
Mobilidade Urbana - Convênios	Estudo de caso (controle social)	janeiro a dezembro	AECI e SMDRU	processos	prevenção detecção
1. Atualização de site da Corregedoria para incremento da transparência ativa 2. Padronização de apurações e entrevistas por tipo de infração 3. Ampliação da utilização de instrumentos de ação preventiva (Termo de Ajustamento de Conduta – TAC e Relatório de Ação Correcional – RAC)	Ações de fortalecimento	janeiro a dezembro	Corregedoria	pessoas/ processos	prevenção/ detecção/ punição
1) elaboração de metodologia de avaliação de controles internos; 2) aplicação da metodologia elaborada; 3) melhorias nas bases de dados de informações das demandas de órgãos de controle.	Ações de fortalecimento	janeiro a dezembro	AECI	processos	prevenção

OUTRAS AÇÕES					
TÍTULO	TRATAMENTO	PERÍODO	RESPONSÁVEL	FOCO	OBJETIVO
1) Tratativas e normatização junto à Caixa Econômica sobre o tratamento de demandas do Fala Br referente aos serviços prestados pela CEF ao MDR. 2) Conclusão do manual de tratamento de demandas sobre contratos de repasse em parceria com a Caixa.	Parceria	janeiro a dezembro	Ouvidoria	processos	prevenção/detecção
1) Elaboração de relatório específico sobre as demandas do Fala Br - (semestral) 2) relatório de avaliação aos registros de insatisfação dos usuários do FALA BR;	Ações de fortalecimento	janeiro a dezembro	Ouvidoria	processos	prevenção
A partir das oficinas de Gestão de Riscos, serão definidos e tratados os riscos específicos à integridade. Com base nesses resultados, será definido indicador para avaliar a maturidade em Gestão de Riscos à Integridade.	Estudo	janeiro a dezembro	AECI	processos	prevenção/detecção
Gestão de Riscos - Melhorias na metodologia de gestão de riscos operacionais e estratégicos	Ações de fortalecimento	janeiro a dezembro	AECI	processos	prevenção
1) Elaboração de novo código de conduta do MDR; 2) Cursos para membros de comissão de ética.	Ações de fortalecimento	janeiro a dezembro	Comissão de Ética	processos	prevenção
Gestão de Riscos à Integridade	Oficina	março	AECI	processos	prevenção/detecção
Análise de atendimento dos dispositivos da LAI	Análise de atendimento	março	AECI e Ouvidoria	processos	prevenção/detecção
Oficina Gestão de Riscos à Integridade	Estudo Inicial	janeiro a dezembro	Instâncias de Integridade	processos	prevenção/detecção

ANEXO VII

INDICADORES DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

TÍTULO	INSTRUMENTO	PERÍODO	RESPONSÁVEL	FÓRMULA	INDICADOR
Indicador da percepção dos servidores e colaboradores sobre qual o canal de denúncias do MDR	Questionário de Percepção da integridade	outubro	AECI	Percentual de servidores que responderam ao questionário que conhecem o canal de denúncias	Percepção
Indicador da percepção de tempo médio para envio da resposta intermediária pela Ouvidoria	Extrato do sistema	por ano	Ouvidoria	(Data das respostas intermediárias - Datas de cadastro das manifestações) / Total de manifestações recebidas	Efetividade
Indicador de tempo médio para envio da resposta conclusiva pelo MDR	Painel de dados da Ouvidoria	por ano	Ouvidoria	(Data das respostas conclusivas - Datas de cadastro das manifestações) / Total de manifestações recebidas	Efetividade
Indicador de reclamações não解决adas pelo MDR	Planilhas de Controle	por ano	Ouvidoria	Total de reclamações sobrestadas / Total de reclamações	Efetividade
Indicador da percepção do usuário quanto à satisfação com a resposta do MDR	Painel de dados da Ouvidoria	por ano	Ouvidoria	Média das notas de satisfação recebidas na pesquisa de satisfação enviada ao usuário	Percepção
Indicador da percepção do usuário quanto ao atendimento prestado pelo MDR	Painel de dados da Ouvidoria	por ano	Ouvidoria	Média das notas de satisfação recebidas na pesquisa de satisfação enviada ao usuário	Percepção
Indicador do tempo médio de conclusão das admissibilidades	Relatório de trabalho da Corregedoria	outubro	Corregedoria	Tempo médio de admissibilidade	Efetividade
Indicador da percepção dos servidores que apresentariam denúncias caso tivessem conhecimento de alguma irregularidade	Questionário de Percepção da Integridade	outubro	AECI	Percentual de servidores que responderam ao questionário que apresentariam denúncia caso tivesse conhecimento de alguma irregularidade	Percepção

TÍTULO	INSTRUMENTO	PERÍODO	RESPONSÁVEL	FÓRMULA	INDICADOR
Indicador da 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	outubro	AECI	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"	Percepção
Indicador da percepção dos servidores que responderam ao Questionário de Percepção e que tem familiaridade com o Programa de Integridade	Questionário de Percepção da Integridade	outubro	AECI	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"	Percepção
Indicador da 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	outubro	AECI	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".	Percepção
Indicador da percepção dos servidores que responderam ao Questionário de Percepção e que acreditam que poderiam sofrer algum tipo de retaliação caso denunciassem alguma irregularidade	Questionário de Percepção da Integridade	outubro	AECI	Percentual de servidores que responderam ao questionário de percepção e que acreditam que poderiam sofrer algum tipo de retaliação caso denunciassem alguma irregularidade	Percepção

TÍTULO	INSTRUMENTO	PERÍODO	RESPONSÁVEL	FÓRMULA	INDICADOR
Indicador de maturidade de gestão de riscos	Questionário de Avaliação da Maturidade em Gestão de Riscos	outubro	CGIR/AECI	(A X 0,4) + (B X 0,3) + (C X 0,1) + (D X 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	Efetividade
Indicador - recomendações da CGU quanto ao Programa de Integridade	Relatório	por ano	AECI	Quantidade de recomendações da CGU	Conformidade
Criação de jornal interno para que as informações sobre Gestão de Riscos transitem de forma mais ágil e adequada entre as várias partes interessadas (alta administração, servidores, colaboradores, terceirizados).	Ações de engajamento	março e setembro	CGIR/AECI	pessoas/processos	prevenção/detecção
Reuniões de aproximação e apresentação da política e metodologia da Gestão de Riscos (Secretarias)	Ações de fortalecimento	maio e outubro	CGIR/AECI	pessoas/processos	prevenção/detecção
Questionário de percepção da integridade	Questionário	agosto	AECI	pessoas/processos	prevenção/detecção
Semana do Servidor	Evento (lançamento do broche)	outubro	AECI	pessoas	prevenção
Semana da Integridade e Combate à Corrupção	Evento	novembro	AECI e DIGEC	pessoas/processos	prevenção

TÍTULO	INSTRUMENTO	PERÍODO	RESPONSÁVEL	FÓRMULA	INDICADOR
Minuto de Ética	Informe MDR	mensal	Comissão de Ética	pessoas	prevenção
Criação de um canal periódico onde a alta administração possa dialogar com os servidores sobre integridade, políticas públicas do MDR e outros assuntos institucionais – Café com a Alta Administração	Diálogo - Aproximação com a alta administração	trimestral	AECI e SE	pessoas	prevenção
Diagnóstico do Programa de Integridade das vinculadas ao MDR	Relatório	junho	AECI	processos	prevenção/ detecção
Calcular tempo médio de duração de Processo Administrativo Disciplinar (PAD)	Ações de fortalecimento	anual	Corregedoria	processos	punição/ detecção
Calcular tempo médio de duração do Exame de Admissibilidade	Ações de fortalecimento	anual	Corregedoria	processos	punição/ detecção
Mapeamento de infrações por setores e tipos de infração	Ações de fortalecimento	janeiro a dezembro	Corregedoria	processos	deteção/ prevenção
Fomento à utilização de técnicas de negociação, mediação e conciliação.	Ações de fortalecimento	anual	Corregedoria	pessoas	prevenção

