Plano de Integridade

2026-2027

MINISTÉRIO DO
DESENVOLVIMENTO
E ASSISTÊNCIA SOCIAL,
FAMÍLIA E COMBATE À FOME

Ficha técnica

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO E ASSISTÊNCIA SOCIAL, FAMÍLIA E COMBATE À FOME

JOSÉ WELLINGTON BARROSO DE ARAÚJO DIAS
Ministro de Estado do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome

OSMAR RIBEIRO DE ALMEIDA JUNIOR
Secretário-Executivo

RANNIÊR COSTA CIRÍACO
Secretário-Executivo Adjunto

VALERIA TORRES AMARAL BURITY
Secretária Extraordinária de Combate à Pobreza e à Fome

RAFAEL GUERREIRO OSÓRIO
Secretário de Avaliação, Gestão da Informação e Cadastro Único

ELIANE AQUINO CUSTODIO
Secretária Nacional de Renda da Cidadania

LILIAN DOS SANTOS RAHAL
Secretária Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional

LUIZ CARLOS EVERTON DE FARIAS
Secretário de Inclusão Socioeconômica

LAIS WENDEL ABRAMO
Secretária Nacional de Cuidados e Família

ROSILENE CRISTINA ROCHA
Secretária Nacional de Assistência Social - substituta

AMARILDO BAESSO
Secretário Nacional de Benefícios Assistenciais

ANALÚCIA FAGGION ALONSO
Secretária Nacional de Integração e Articulação de Plataformas Sociais Eletrônicas

CÂMARA TÉCNICA DE INTEGRIDADE E TRANSPARÊNCIA - CTI

ASSESSORIA ESPECIAL DE CONTROLE INTERNO
Titular: Wellington Gontijo do Amaral Júnior
Substituta: Marina Jardim e Silva

COMISSÃO DE ÉTICA
Titular: Claudio Emanuel Machado Lage De Melo
Substituta: Juliana Carvalho de Oliveira Cei

CORREGEDORIA
Titular: Elomar Lobato Bahia
Substituto: Adriano Scalon Cruvinel

OUVIDORIA-GERAL
Titular: Antonia Eliana Pinto
Substituto: Ivan Tuyoshi Mori Kakimoto

COORDENAÇÃO-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS
Titular: Cristiane do Monte Soares
Substituto: Murilo Davi Lordello

SECRETARIA-EXECUTIVA DA CTI

COORDENAÇÃO-GERAL DE MONITORAMENTO E PROMOÇÃO DA INTEGRIDADE, TRANSPARÊNCIA E ACESSO À INFORMAÇÃO - CGITA

Abner Roberti Oliveira Malvezzi
Ana Flávia Almeida Rachid
Haila Moreira Farinha Braga
Julio Henrique Pereira de Almeida
Rafaela de Oliveira dos Santos

Elaboração e diagramação
MDS/AECI/CGITA

Sumário

Declaração da alta administração.....1

1. Apresentação.....4

2. Conheça o MDS.....6

2.1 Nossa inspiração.....7

3. O Programa de Integridade Inspira.....8

3.1 Governança do Programa Inspira.....9

3.2 Indutores da Integridade.....10

4. Nossa abordagem.....19

4.1 Riscos à integridade no MDS.....20

5. Incorporando uma cultura de integridade.....26

5.1 Capacitação para a Integridade.....26

5.2 Comunicação Integridade.....27

5.3 Canais de comunicação.....28

6. Estratégia de monitoramento.....29

Anexo - Medidas de integridade.....30

Declaração da Alta Administração

É com grande satisfação e senso de responsabilidade que apresentamos a 2ª edição do Plano de Integridade do Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome - MDS. Este documento representa mais do que uma atualização de medidas: ele simboliza o fortalecimento do compromisso desta gestão com os valores da ética, da transparência e da integridade pública, pilares essenciais para a construção de políticas sociais eficazes.

Ao tornar público este Plano, reafirmamos nossa determinação em implementar ações institucionais alinhadas às diretrizes e aos objetivos do Programa Inspira, instituído pela Portaria MDS nº 940, de 7 de dezembro de 2023. Trata-se de uma iniciativa estratégica que visa consolidar uma cultura organizacional orientada pela integridade, pela prevenção de riscos e pela promoção de ambientes seguros, respeitosos e inclusivos.

Nesse contexto, renovamos nosso compromisso em fortalecer as condições que favorecem decisões éticas e responsáveis, fomentando uma cultura institucional baseada na confiança mútua, na valorização do serviço público e na transparência das relações profissionais. Acreditamos que a confiança da sociedade nas políticas públicas sob responsabilidade do MDS é diretamente proporcional à integridade com que conduzimos nossas ações.

Reconhecemos que a integridade não é apenas um valor abstrato, mas uma prática cotidiana que exige o envolvimento ativo de toda a força de trabalho do Ministério. É fundamental que cada pessoa trabalhadora do MDS atue em consonância com os princípios éticos que nos regem, contribuindo para um ambiente institucional cada vez mais saudável, seguro e livre de qualquer forma de violência ou discriminação.

Assim, buscando garantir mecanismos de acolhimento e acompanhamento às pessoas afetadas, em 2025 instituímos o Plano Setorial de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação – PSPEAD/MDS, que estrutura ações voltadas à prevenção e ao combate de todas as formas de violências oriundas das relações de trabalho. Essa iniciativa integra os esforços institucionais relacionados à integridade.

Destacamos, ainda, o papel essencial das lideranças e de todos os agentes públicos na consolidação dessa cultura. A integridade se constrói com coragem,

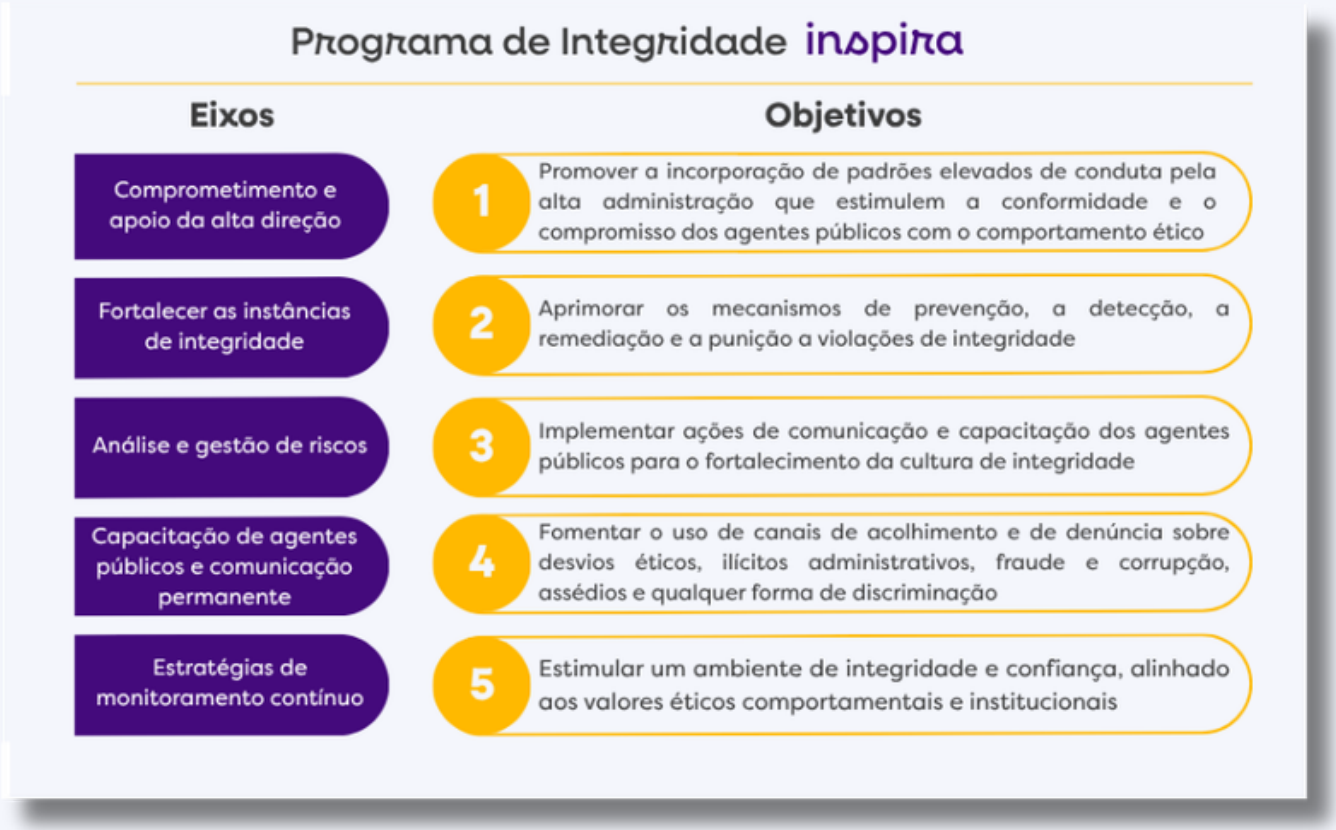
especialmente para romper o silêncio diante de irregularidades e para denunciar, com responsabilidade, eventuais violações, reais ou potenciais, no exercício das funções públicas.

No MDS, a integridade é um valor compartilhado e impulsionado por uma liderança comprometida com a entrega de valor à sociedade. Essa entrega se concretiza por meio de processos construtivos que refletem a missão institucional do Ministério: superar a fome, reduzir as desigualdades sociais e garantir dignidade, inclusão e proteção socioassistencial às pessoas em situação de vulnerabilidade.

Por conseguinte, ressaltamos que cada agente público do MDS é protagonista dessa transformação. Com dedicação, ética e senso de propósito, contribuímos coletivamente para resultados que impactam positivamente a vida de milhões de brasileiros e brasileiras. Que este Plano de Integridade seja, portanto, um guia vivo e inspirador para a construção de um serviço público cada vez mais íntegro, justo e comprometido com o bem comum.

1. Apresentação

A integridade, conforme estabelecida pelo Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, constitui um princípio fundamental da governança pública. Ela se alicerça no compromisso com valores e normas éticas que garantem a primazia do interesse coletivo sobre os interesses privados, promovendo uma administração pública mais justa, transparente e orientada para o bem-estar da sociedade.



No MDS, o Programa de Integridade "Inspira", instituído pela Portaria MDS nº 940, de 2023, define princípios, diretrizes e mecanismos voltados à promoção da integridade institucional. Seu propósito é fomentar a adoção de práticas íntegras em todas as atividades e níveis do Ministério, engajando todos os agentes públicos.

O Programa visa, portanto, consolidar a transparência, reforçar o interesse público e fortalecer uma cultura organizacional comprometida com a entrega de valor público à sociedade, em consonância com o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal - Sitai, estruturado pelo Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023.

A implementação do Programa Inspira teve seu início a partir da execução das ações previstas no Plano de Integridade 2024-2025, aprovado pela Portaria MDS nº 941, de 2023. Ao término de cada exercício, foram realizados relatórios referentes ao acompanhamento da operacionalização do Programa e atualizações no painel de monitoramento de suas medidas, que podem ser acessados no portal institucional do Ministério.

Considerando o encerramento da vigência do primeiro Plano de Integridade, o órgão pactua novas ações a serem executadas no biênio 2026-2027, as quais se encontram registradas nesta segunda edição.

Este documento preserva a organização da edição anterior, trazendo na primeira seção informações sobre a estrutura organizacional e os referenciais estratégicos do MDS. Em seguida, contextualiza o Programa Inspira, destacando sua governança e as instâncias responsáveis pela gestão da integridade no órgão.

A terceira seção aborda a gestão de riscos, apresentando a classificação dos eventos que podem comprometer a integridade institucional. Por fim, a quarta seção detalha o planejamento das ações e medidas destinadas ao fortalecimento da integridade, bem como a estratégia de monitoramento definida para avaliar continuamente os resultados alcançados e, quando necessário, redirecionar esforços para prevenir desvios ou violações.

Destaca-se que o novo Plano também incorpora as diretrizes estabelecidas pela Portaria CGU nº 234, de 6 de novembro 2025, que aprova o Referencial Técnico da Atividade de Gestão da Integridade do Poder Executivo Federal. O referencial atualiza os parâmetros de abrangência dos Programas de Integridade no âmbito do Poder Executivo federal e reforça a necessidade de atuação entre integridade, gestão de riscos, controles internos, transparência e acesso à informação, orientando a adoção de práticas preventivas, baseadas em evidências e alinhadas ao planejamento institucional. Nesse contexto, cada seção reflete essa atualização e fortalece a articulação constante das funções de integridade no âmbito do Ministério.

2. Conheça o MDS

O Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome - MDS foi criado por meio da Lei nº 14.600, de 19 de junho de 2023. A Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do MDS constam do Decreto nº 11.392, de 20 de janeiro de 2023, e das alterações posteriores. Essa estrutura organizacional pode ser visualizada por meio do Organograma oficial.

Entre os assuntos de competências do MDS, destacam-se:

As informações pertinentes a essas políticas implementadas pelo MDS, podem ser acessadas na página Ações e Programas.

Para realização dos programas, ações, projetos e atividades relacionados, contamos com o comprometimento, dedicação e excelência dos agentes públicos que atuam no MDS para que cada iniciativa seja orientada pelo interesse público e pelo impacto social. Além disso, nossa atuação segue com base em princípios éticos, na centralidade das pessoas, na transparência dos processos e na valorização da participação social. Esses pilares sustentam a gestão e reforçam o compromisso do Ministério com a construção de políticas inclusivas, justas e transformadoras.

2.1 Nossa Inspiração

Os referenciais estratégicos do MDS, missão, visão e valores, são formalmente institucionalizados no Planejamento Estratégico Institucional – PEI. Foram construídos a partir de um processo de planejamento colaborativo e são direcionadores fundamentados nos valores públicos que inspiram a nossa atuação e a produção de serviços efetivos para atender às necessidades e às demandas da sociedade nas áreas de desenvolvimento social, de segurança alimentar e nutricional, de assistência social e de combate à fome.

Na página do PEI, é possível conhecer a nossa missão, visão e valores, bem como geramos o valor público para a sociedade.

3. O Programa de Integridade Inspira

O Inspira representa um avanço significativo na promoção de uma cultura de ética e transparência no MDS. Desde 2023, a sua implementação busca promover uma série de práticas e condutas voltadas para assegurar a eficiência e a legalidade nas atividades governamentais.

Mais do que um instrumento de conformidade normativa, o Programa propõe uma abordagem voltada à incorporação dos valores éticos em toda a estrutura ministerial. Seu propósito vai além da implementação de regras: busca cultivar um ambiente institucional em que o respeito, a inclusão e a acolhida sejam pilares fundamentais da atuação pública.

Por meio do Inspira, almejamos sensibilizar e engajar os agentes públicos do MDS, promovendo uma compreensão ampliada sobre a responsabilidade coletiva na execução das políticas sociais e na prevenção de condutas que comprometam a integridade institucional. O Programa estimula, de forma transversal, comportamentos éticos e o fortalecimento de valores como diversidade, equidade e respeito às diferenças.

Valores do Programa

- **i**ntegridade
- **n**osso compromisso
- **s**ustentabilidade
- **p**articipação
- **i**nclusão
- **r**espeito
- **a**colhimento

Com foco na construção de um ambiente íntegro e seguro, o Programa também estabelece como prioridade o aprimoramento dos mecanismos e canais de denúncia, bem como das estratégias de prevenção, detecção e resposta a violações de integridade.

Convencidos de que a integridade institucional é um compromisso que se constrói com a participação ativa de todas as pessoas, o nome do Programa expressa os valores que inspiram nossas ações. Acreditamos que esses valores são a força propulsora para uma gestão inovadora, comprometida com sua vocação social e capaz de despertar o engajamento coletivo para fortalecimento da cultura de integridade.

3.1 Governança do Programa Inspira

A estrutura de governança do Programa de Integridade Inspira é formada pelas principais instâncias com funções de integridade, levando em conta as competências previstas nas normas gerais e normativos infralegais a que estão submetidas. Destacamos que a estrutura definida se adequa, prioritariamente, às diretrizes do Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal - Sitai.

O arranjo de governança do Inspira é formado, portanto, pelas seguintes instâncias:

- **Comitê Interno de Governança do MDS - CIGMDS,** como instância estratégica e decisória;
- **Assessoria Especial de Controle Interno - AECI,** como instância de coordenação, monitoramento e avaliação; e
- **Câmara Técnica de Integridade e Transparência - CTI**, composta pelas unidades com funções de integridade, como instância propositiva, consultiva e de supervisão.

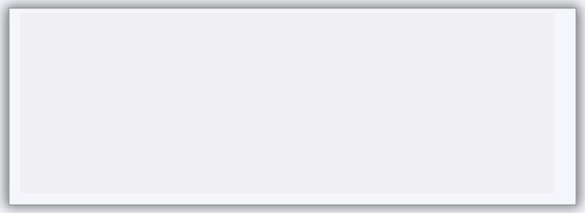
Comitê Interno de Governança do MDS - CIGMDS

A instância decisória da estrutura interna de governança do órgão é o CIGMDS, composto pela alta administração. O colegiado tem como objetivos proporcionar a melhoria da gestão e garantir as entregas do Ministério, com base nas boas práticas de governança e com ênfase na melhoria da gestão e na geração, preservação e entrega de valor público. No que diz respeito ao Programa de Integridade, o Comitê delibera sobre a estratégia para promover a implementação de medidas, mecanismos e práticas de conduta e padrões de comportamento e integridade, com vistas a assegurar a aderência às regulamentações, leis, códigos e normas para a condução das políticas e prestação de serviços de interesse público. Desempenha, portanto, papel central na garantia da integridade e eficácia da governança do Ministério, com ênfase na transparência, responsabilidade e promoção de uma cultura de valores éticos.

Assessoria Especial de Controle Interno - AECI

A AECI, além de coordenar a CTI, é a Unidade Setorial de Integridade (USI), à qual é atribuída a responsabilidade de coordenar a estruturação, execução e monitoramento do Programa de Integridade, bem como de elaborar o plano de integridade, conforme atribuições dispostas nos artigos 3º, II, e 8º do Decreto nº 11.529, de 2023 e detalhados na Portaria CGU nº 234, de 2025.

Câmara Técnica de Integridade e Transparência - CTI



A CTI é a instância de apoio ao CIGMDS na temática da integridade. Ela é composta pelos titulares da AECI, Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, Comissão de Ética, Corregedoria e Ouvidoria-Geral. No que se refere à governança do Programa de Integridade, a Câmara é responsável por propor planos, diretrizes, metodologias e mecanismos para comunicação e institucionalização da gestão da integridade e por supervisionar a implementação de medidas estabelecidas para a integridade. À Câmara, compete, dentre outras responsabilidades, coordenar a disseminação da cultura organizacional de integridade e transparência, a promoção do desenvolvimento contínuo dos agentes públicos e o incentivo da adoção de boas práticas de gestão.

3.2 Indutores da Integridade

O Decreto nº 11.529, de 2023, ao instituir o Sitai, definiu que as funções de integridade são desempenhadas pelas unidades constantes nos sistemas de corregedoria, ouvidoria, controle interno, gestão da ética, transparência e outras essenciais ao funcionamento do Programa de Integridade. Em conformidade com o dispositivo, as funções de integridade no MDS foram atribuídas às unidades responsáveis que possuem as competências para subsidiar as informações necessárias à estruturação e ao monitoramento do Programa de Integridade e promover, conjuntamente, a orientação e o treinamento dos assuntos relativos ao Programa no âmbito do órgão.

Alinhados com essa norma regulamentadora, a Portaria CGU nº 234, de 2025, reforça a atuação integrada das funções de integridade, estabelecendo que as unidades responsáveis devem operar de forma coordenada, com compartilhamento de informações, planejamento conjunto e alinhamento de ações. Essa diretriz fortalece o papel das instâncias que compõem a CTI como indutoras da cultura de integridade, ampliando a efetividade das medidas preventivas e corretivas adotadas no âmbito do MDS e incentivando o fortalecimento de um ambiente íntegro.

A CTI conta, ainda, com o apoio do Comitê Permanente de Gênero, Raça e Diversidade para debater temas afetos à inclusão e igualdade de gênero, raça, etnia e diversidade nas políticas, programas, projetos e atividades do MDS, bem como para promover o respeito à diversidade e o combate à discriminação também no âmbito do órgão.

A seguir, detalhamos as atribuições de cada instância de integridade do MDS.

Assessoria Especial de Controle Interno

A AECI tem competências regimentais relacionadas ao assessoramento, à coordenação, à supervisão e ao monitoramento das áreas de controle, de gestão de riscos, de transparência e de integridade do MDS, funções compreendidas na chamada segunda linha, conforme a Instrução Normativa Conjunta MP/CGU nº 01, de 10 e maio de 2016, que versa sobre a implementação dos controles internos no Poder Executivo federal.

Cumpre destacar que o normativo determina a estrutura de governança dos controles internos, essa constituída por meio do modelo de três linhas do Instituto de Auditores Internos - IAA. A primeira linha abrange as atividades da gestão operacional relacionadas ao gerenciamento de riscos e de controles internos; a segunda refere-se às funções de monitoramento e aprimoramento do processo de controle, exercidas, por exemplo, pelas assessorias de controle interno; e, por último, a terceira linha, que compreende a função de auditoria interna, avaliação e consultoria sobre os processos de governança, gerenciamento de riscos e controles internos, atividades exercidas pelo órgão central do sistema de controle interno, a Controladoria-Geral da União.

A AECI atua, portanto, no assessoramento da alta administração para que esta estabeleça, mantenha, monitore e aperfeiçoe os controles internos da gestão do MDS, bem como conduza ações – no escopo do controle, da gestão de riscos, da transparência e da integridade da gestão - voltadas ao aprimoramento das políticas públicas e da governança do Ministério. No que se refere ao apoio à primeira linha, a AECI presta orientação aos gestores dos processos organizacionais na operacionalização dos controles internos e realiza ações de compliance, por meio de análises ex-ante de normas, licitações, contratos e instrumentos de repasse de recursos. Exerce, ainda, a atividade de controle de demandas externas de órgãos de controle e de defesa do Estado, o que proporciona constante melhoria e aperfeiçoamento dos controles internos do órgão para o tratamento de riscos.

Dentre as várias atribuições desempenhadas, ressaltamos que a AECI, enquanto USI do Sitai, é a unidade responsável pela gestão da integridade e pelo monitoramento do cumprimento da Lei de Acesso à Informação (LAI) no âmbito do MDS. As competências de USI são exercidas por intermédio da Coordenação-Geral de Monitoramento e Promoção da Integridade, Transparência e Acesso à Informação (CGITA), vinculada à AECI.

Compromisso da AECI com a integridade

No contexto da implementação do Programa de Integridade Inspira, ao longo de 2024 e 2025, a AECI atuou de modo a promover a incorporação dos princípios e diretrizes atualizados de gestão da integridade pública, com base no conjunto normativo vigente. Além do Decreto nº 11.529/2023, a temática da integridade contou com ampla inovação normativa, em seus vários aspectos, tais como: o Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, que instituiu o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação; a Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, que criou o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação – PFPEAD e determinou a elaboração dos planos setoriais aos órgãos da administração pública federal; a Portaria SGD/MGI nº 9.511, de 28 de outubro de 2025, que dispõe sobre o Programa de Privacidade e Segurança da Informação – PPSI, incorporando a integridade na sua governança; a Portaria Normativa CGU nº 234, de 6 de novembro de 2025, que aprovou o Referencial Técnico da Atividade de Gestão da Integridade do Poder Executivo Federal; e a Portaria Normativa SE/CGU nº 226, de 9 de setembro de 2025, que estabelece os procedimentos e a metodologia de avaliação de programas de integridade nas contratações de obras, serviços e fornecimentos de grande vulto.

A partir disso, durante esses dois anos, a AECI priorizou medidas estruturantes para internalizar essas atualizações do regramento, especialmente por meio de edição de normativos e guias. Além disso, com ênfase no papel estratégico da alta administração, a AECI desenvolveu ações de comunicação e disseminação de conhecimento voltadas à promoção de práticas e valores relacionados à integridade.

Além da coordenação dos trabalhos da CTI, a AECI articulou parcerias internas para intensificar a integração com outras unidades com funções de integridade do Ministério que não fazem parte do colegiado, responsáveis pelas gestões de riscos, de pessoas e de contratações, dentre outras.

Mais presente no dia a dia da organização, com identidade visual própria e comunicação interna ativa, a gestão da integridade avançou e assumiu protagonismo no contexto institucional, o que possibilitou alcançar um maior nível de maturidade. Com a edição deste segundo Plano de Integridade, a AECI propõe medidas que objetivam fortalecer o aperfeiçoamento contínuo da gestão e a prevenção de irregularidades e práticas violadoras, como a incorporação de um conjunto de medidas estratégicas voltadas à prevenção dos riscos à integridade, assegurando, assim, a continuidade do processo de consolidação de uma cultura de integridade no Ministério.

Wellington Gontijo do Amaral Júnior
Chefe da AECI

Comissão de Ética

O MDS constituiu a Comissão de Ética por meio da Portaria MDS nº 153, de 17 de outubro de 2024, com a missão de promover atividades que dispõem sobre a conduta ética no âmbito do órgão, estabelecendo padrões de comportamento e formas de agir de acordo com a missão, os valores e os objetivos institucionais, bem como orientando os agentes públicos sobre a ética profissional.

Como instância que integra o Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, instituído pelo Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007, a Comissão desempenha funções consultiva, preventiva, conciliadora, deliberativa e repressiva, bem como recomenda e acompanha ações educativas sobre as normas de ética e disciplina. Ademais, supervisiona o cumprimento do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, aprovado pelo Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994.

Compromisso da Comissão de Ética com a integridade

No âmbito do Plano de Integridade 2024-2025, a Comissão de Ética lançou o novo Código de Conduta Ética do MDS, por meio da Portaria MDS nº 1.107, de 20 de agosto de 2025. O Código detalha os direitos e deveres de todos os agentes públicos do órgão, além de ser um instrumento essencial para orientar a conduta profissional de todas as pessoas que atuam no Ministério, reforçando a imagem da instituição e garantindo um serviço público pautado pela integridade e ética. O Código estabelece princípios e valores que fortalecem a confiança da sociedade em nossa atuação e orientam cada agente público na construção de um ambiente profissional justo, respeitoso e íntegro.

Para o novo ciclo do Programa de Integridade É com grande senso de responsabilidade que a Comissão de Ética reafirma o compromisso com a integridade, a transparência e o respeito ao interesse público.

Convidamos todas as pessoas da instituição a vivenciarem esses princípios no cotidiano e a incorporá-los a sua conduta e práticas profissionais, promovendo um ambiente de trabalho ético, colaborativo e comprometido com a missão institucional do MDS e com o atendimento do interesse público da sociedade brasileira. A Comissão permanece à disposição para orientar, aconselhar e zelar pela correta aplicação dessas normas, sempre em defesa da ética, da moralidade e do bem comum.

Claudio Emanuel Machado Lage De Melo
Presidente da Comissão de Ética

Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas

Conforme Decreto nº 11.392, de 2023, a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (CGGP), vinculada à Subsecretaria de Assuntos Administrativos da Secretaria-Executiva, é a unidade responsável por planejar, implementar e acompanhar as ações de gestão de pessoas no âmbito do Ministério. Nosso trabalho abrange desde o ingresso até o desenvolvimento contínuo dos servidores, promovendo políticas de capacitação, valorização profissional e bem-estar no ambiente de trabalho. Com foco na excelência e na valorização do capital humano, a Coordenação atua para fortalecer competências, estimular o crescimento individual e institucional, e garantir uma gestão alinhada aos princípios da administração pública.

Compromisso da CGGP com a integridade

Embora não integrasse formalmente a CTI como membro efetivo, a CGGP colabora de forma contínua com as ações do Programa de Integridade Inspira, principalmente nas iniciativas de capacitação e disseminação de conteúdos institucionais relacionados à ética, à prevenção do assédio e à promoção de ambiente de trabalho saudável.

Durante a vigência do Plano de Integridade 2024-2025, a unidade atuou na elaboração do PSPEAD/MDS, contribuindo para a estruturação das medidas voltadas ao acolhimento e promoção de cultura organizacional respeitosa. Ademais, participou da elaboração do Plano de Capacitação em Integridade institucional e da construção do normativo que trata da prevenção ao nepotismo no âmbito do Ministério, com previsão de publicação no primeiro semestre de 2026.

No âmbito de suas atribuições, neste novo Plano, a CGGP propõe medidas que reafirmam o compromisso institucional com uma gestão de pessoas humanizada, orientada pela integridade, transparência e responsabilidade pública. Nesse sentido, ao reconhecer a capacitação continuada como eixo estratégico para o desenvolvimento das equipes e o fortalecimento da missão do Ministério, a CGGP seguirá atuando para fortalecer a ética, excelência e compromisso com o serviço público.

Cristiane do Monte Soares
Coordenadora-Geral da CGGP

Corregedoria

Como órgão setorial do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, disposto no Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005, a Corregedoria exerce a função precípua de promover ações de prevenção e correição, essenciais para assegurar a regularidade e a eficácia da gestão pública. No âmbito do MDS, a Corregedoria contribui para a formação e sensibilização dos agentes públicos em temas relacionados à ética e à integridade, atuando para reduzir erros, prevenir desvios e fortalecer padrões de conduta.

No aperfeiçoamento dos procedimentos e atividades correicionais, a Corregedoria desenvolve ações fundamentais para a gestão da integridade organizacional, incluindo a instauração de procedimentos investigativos e processos acusatórios voltados à apuração de infrações disciplinares e de atos lesivos à Administração Pública.

A Corregedoria detém competência para celebrar Termos de Ajustamento de Conduta quando se tratar de infrações de menor potencial ofensivo, nos casos cabíveis de advertência ou suspensão de até trinta dias. Nas situações mais graves, que podem envolver demissão ou outras penalidades mais gravosas, a Corregedoria instaura e conduz processos administrativos disciplinares ou, quando necessário, realiza investigações destinadas a subsidiar as Comissões de Processo Administrativo Disciplinar e de Processo Administrativo de Responsabilização, cujos resultados são, ao final, submetidos à apreciação do Ministro de Estado para decisão.

Quanto à sua atuação para o aprimoramento dos procedimentos e atividades correicionais, desenvolve atividades essenciais à gestão da integridade organizacional, tais como a instauração de procedimentos investigativos e processos acusatórios para apurar infrações disciplinares e atos lesivos contra a Administração Pública.

Além das atividades correicionais, a Corregedoria exerce atribuições complementares previstas em lei, as quais abrangem a apuração de irregularidades praticadas por entidades privadas e outras competências administrativas necessárias ao fortalecimento da integridade no âmbito do Ministério.

Compromisso da Corregedoria com a integridade

Os anos de 2024 e 2025 foram marcados por avanços significativos nos temas relacionados à integridade e transparência no âmbito do Ministério), em especial para a Corregedoria. A atuação coordenada das unidades com função de integridade permitiu consolidar importantes progressos na promoção de um ambiente institucional mais íntegro, transparente e comprometido com o interesse público.

Ademais, a cooperação entre as unidades de integridade, amparadas na estrutura da CTI, contribuiu para consolidar uma visão institucional da função correcional, que ultrapassa a atuação disciplinar.

A Corregedoria reafirma sua atuação orientada pela gestão de riscos, com foco na prevenção, no diagnóstico e no monitoramento, para além da função estritamente sancionatória. Reconhece que a responsabilização é fundamental, mas deve caminhar ao lado de estratégias estruturadas, as quais evitem a ocorrência de condutas contrárias aos valores institucionais.

Assim, encerramos o ciclo de Plano de Integridade 2024-2025 com a confiança de que os próximos exercícios permitirão novas oportunidades para ampliar nossas ações e parcerias na busca do fortalecimento da cultura organizacional ética e íntegra no Ministério.

Elomar Lobato Bahia
Corregedor

Ouvidoria-Geral

A Ouvidoria-Geral é a instância do MDS mediadora entre o órgão e os cidadãos, responsável por coordenar o diálogo com a sociedade, de modo a permitir o exercício da cidadania e assegurar a participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos dispostas na Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017.

Além de receber, examinar e encaminhar denúncias, reclamações, elogios, sugestões, solicitações de providências e pedidos de simplificação de serviços públicos relacionados às áreas de atuação do MDS, a Ouvidoria-Geral garante o cumprimento das normas relativas ao acesso à informação e à transparência ativa. Também gerencia os canais de atendimento ao cidadão, em conformidade com o disposto na Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 - a Lei de Acesso à Informação (LAI).

A unidade presta apoio à Encarregada, a qual tem o papel de orientar as questões que envolvam o tema privacidade e proteção de dados pessoais, nos termos do art. 41 da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD, bem como conduzir o diagnóstico de privacidade do Programa de Privacidade e Segurança da Informação (PPSI) do Poder Executivo federal.

A Ouvidoria-Geral é, também, uma unidade integrante da governança de abertura de dados no âmbito do MDS, gerenciando a elaboração do Plano de Dados Abertos, em consonância com o Decreto nº 8.777, de 11 de maio de 2016, que Institui a Política de Dados Abertos do Poder Executivo Federal.

Compromisso da Ouvidoria-Geral com a integridade

Com o mais profundo senso de responsabilidade e compromisso, a Ouvidoria-Geral endossa o Plano de Integridade 2026-2027 e o Programa de Integridade Inspira do MDS. Como instância mediadora entre o órgão e a sociedade, reconhece seu papel crucial como agente indutor na consolidação de uma cultura de integridade.

Na linha de frente do diálogo com o cidadão, a Ouvidoria-Geral garante o pleno exercício dos direitos do usuário dos serviços públicos, conforme a Lei nº 13.460/2017. Ao receber, examinar e encaminhar denúncias, reclamações e sugestões, fornecemos insumos vitais para que o MDS possa identificar riscos, aprimorar processos e, sobretudo, prestar contas sobre o impacto de suas políticas sociais na vida de milhões de brasileiros. A integridade do nosso trabalho é o alicerce para a construção da confiança mútua entre o Ministério e a sociedade.

Em 2024 e 2025, o nosso compromisso se manifestou em ações concretas relativas à transparência e ao acesso à informação (LAI). Além disso, tratamos questões envolvendo privacidade e proteção de dados pessoais (LGPD), inclusive conduzindo o diagnóstico de privacidade do PPSI. No desempenho dessas atribuições, a Ouvidoria-Geral atuou para prevenir ocorrências dos riscos R.2 (Inobservância da transparência e o acesso à informação) e R.7 (Violação de dados e/ou informações), conforme mapeado no Plano de Integridade.

Em continuidade, para 2026 e 2027, a Ouvidoria-Geral reafirma seu foco em aprimorar os canais de atendimento e de denúncia, incentivando o rompimento do silêncio diante de irregularidades, um pilar fundamental para a integridade. O fortalecimento contínuo da escuta ativa e imparcial continuará sendo a nossa contribuição diária para assegurar um ambiente de trabalho e de serviço público íntegro, justo e livre de desvios.

Contamos com a colaboração de todos os agentes públicos do MDS para que, juntos, possamos traduzir os valores do Programa Inspira em resultados que assegurem a dignidade, a inclusão e a proteção socioassistencial a toda a população em situação de vulnerabilidade.

Eliana Pinto
Ouvidora-Geral

4. Nossa abordagem

O Programa Inspira, ao longo de seus dois anos de existência, consolidou-se como uma iniciativa estratégica voltada ao fortalecimento da integridade institucional. Com o patrocínio de uma liderança comprometida, o Programa conta com uma estrutura de governança robusta, sustentada por instâncias de integridade que operam de forma coordenada, integrada e alinhada aos princípios da administração pública.

Em conformidade com o Decreto nº 9.203, de 2017, o Inspira fundamenta-se na adoção sistemática de práticas de gestão de riscos, capacitação contínua, comunicação transparente e monitoramento efetivo. Esses pilares não apenas garantem a conformidade normativa, mas também promovem uma cultura organizacional orientada pela ética, pela responsabilidade e pela excelência na prestação de serviços públicos.

Ao longo desses anos, o programa evoluiu, em especial com a publicação do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação – PSPEAD/MDS, pois, ao incorporar aprendizados, ampliou sua abrangência e fortaleceu sua capacidade de prevenir, detectar e responder a desvios de conduta. Essa trajetória evidencia o compromisso institucional com a integridade como valor central e como vetor de transformação da cultura organizacional.

Além disso, em consonância com a Portaria CGU nº 234, de 2025, o Programa Inspira adota uma abordagem baseada em riscos, com foco preventivo e orientada ao fortalecimento da cultura de integridade. Essa abordagem privilegia o monitoramento contínuo das ações e o alinhamento do Plano de Integridade com o planejamento estratégico e os processos de gestão do Ministério, de modo a assegurar maior efetividade, transparência e sustentabilidade das medidas implementadas.

Assim, no que concerne à gestão de riscos, o Ministério tem desenvolvido atividades específicas relacionadas ao gerenciamento dos riscos, as quais se fundamentam em princípios, objetivos e diretrizes para a operacionalização preconizados por meio da Portaria MDS nº 934, de 2023, que instituiu a Política de Gestão de Riscos do Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome – PGRMDS. Ademais, por meio da Resolução CIGMDS/MDS nº 1, de 2024 foi aprovada a Metodologia de Gestão de Riscos do Ministério, na forma do Guia Metodológico.

O Para viabilizar a adesão e implantação da metodologia, foi disponibilizado um curso EaD de Gestão de Riscos, autoinstrucional, para que a alta administração e os demais colaboradores do Ministério possam aplicar a metodologia do MDS em seus processos de trabalho, atividades, projetos, políticas públicas e programas, permitindo uma maior abrangência na disseminação do conhecimento acerca do tema. O curso é aberto e pode ser acessado através do Portal Capacita MDS.

4.1 Riscos à Integridade no MDS

Em 2025, a AECI do MDS iniciou o planejamento das ações necessárias para a implementação da gestão de riscos à integridade no âmbito do MDS. Como parte desse processo, foram realizadas ações de prospecção de boas práticas na administração pública e acompanhamento ativo dos debates promovidos pela Comunidade de Integridade Pública, coordenada pela Controladoria-Geral da União - CGU. Paralelamente, foi conduzido um estudo técnico com o objetivo de definir uma estratégia alinhada à Política de Gestão de Riscos do MDS e à metodologia de gestão de riscos do Ministério.

O resultado foi a elaboração de um Guia Prático de Gestão de Riscos à Integridade com o propósito de apoiar as unidades administrativas do MDS na implementação do processo de gerenciamento dos riscos à integridade em seus processos de trabalho. Para uma abordagem personalizada à gestão de risco para a integridade do Ministério, estabelecemos uma relação com as categorias de riscos de integridade mais relevantes para o órgão. Além de identificar fatores de riscos, consideramos as áreas e processos mais vulneráveis nos quais esses eventos podem se manifestar.

Apresentamos as categorias de riscos de integridade do MDS, separados por código de identificação, conforme quadros a seguir:

R.1

Refere-se ao uso indevido de uma posição de autoridade ou poder para promover interesses privados em detrimento do interesse público. Esse evento de risco pode ser associado a várias condutas que impactam a integridade institucional, tais como:

Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados

1. Usar o cargo ou influência para obter vantagens e benefícios, pessoais ou para terceiros, ou para prejudicar outras pessoas;
2. Empregar o cargo público para beneficiar interesses em troca de favores ou recompensas;
3. Tomar decisões que ignoram princípios éticos de conduta ou violem a integridade institucional;
4. Manipular dados, informações ou evidências para apoiar decisões ou políticas governamentais;
5. Não promover a devida transparência aos processos de contratação de cursos e serviços relacionados ao desenvolvimento de pessoas, bem como dos processos seletivos do órgão;
6. Favorecer a contratação de pessoas físicas ou jurídicas que tenham relação de negócio com agente da alta administração;
7. Obstruir o trabalho de investigação ou fiscalização dos agentes públicos;
8. Não adotar controles preventivos que coíbam a contratação de pessoas com vínculos familiares.

Áreas e processos vulneráveis: Alta direção, acordos e convênios, licitação, contratos e instrumentos congêneres, diárias e passagens, gestão de pessoas, licenças, outorgas e autorizações, prestação de serviços, parceria e cooperação.

R.2

Corresponde à recusa em divulgar ou permitir o acesso à informação pública, conforme a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 - Lei de Acesso à Informação - e demais normas aplicáveis. Tais condutas se manifestam de várias maneiras, incluindo:

Inobservância da transparência e o acesso à informação

1. Não divulgar adequadamente as informações relacionadas aos programas e ações do órgão, incluindo o orçamento e gastos públicos;
2. Não adotar sistemas ou recursos eficazes para a coleta, armazenamento e divulgação de informações públicas, de forma a ser acessível pelo público interno e externo do órgão;
3. Omitir-se da responsabilidade de levar ao conhecimento dos agentes públicos as normas sobre transparência, acesso à informação e participação;
4. Descumprir as obrigações e procedimentos dispostos na Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011;
5. Gerir informações e documentos de maneira inadequada, ocasionando a perda ou ocultação de dados e informações importantes (a exemplo, cita-se: o uso de ferramentas e sistemas não oficiais ou não licenciados);
6. Praticar atos que violam os princípios e normas relacionados à transparência e ao acesso à informação, referendados pela Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal, Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023;
7. Atrasar propositalmente a entrega de informações ou entregá-las de forma incorreta, incompleta ou imprecisa, quando não há restrição legal ao acesso.

Áreas e processos vulneráveis: Acesso à informação, atendimento ao público externo, gestão de dados e informações, credenciamento e cadastro em programas de benefícios e assistenciais do Ministério, licitações, contratos e instrumentos congêneres, parcerias e cooperação.

R.3

Nomeação, designação e contratação de familiares para cargos públicos, violando as disposições do Decreto nº 7.203, 4 de junho de 2010. Essas práticas se manifestam de diversas formas, incluindo:

Nepotismo

1. Não adotar mecanismos e controles preventivos que impeçam a contratação de pessoas com vínculos familiares com agente público ocupante de cargo;
2. Contratar pessoa jurídica de familiar do agente público responsável ou demandante de processo de licitação, acordo ou parceria;
3. Influenciar, direta ou indiretamente, a contratação de parente consanguíneo ou por afinidade, para cargo em comissão e função de confiança;
4. Contratar familiar para cargo em comissão e função de confiança para vaga destinada ao atendimento de necessidade temporária de excepcional interesse público ou estágio;
5. Interferir em processos seletivos ou de contratação para garantir que pessoas com vínculos familiares sejam selecionadas.

Áreas e processos vulneráveis: Alta direção, gestão de pessoas, licitações, contratos e instrumentos congêneres, parcerias e cooperação.

R.4

Relaciona-se ao exercício de função, poder ou autoridade pública com finalidade estranha ao interesse público e que fira a ética profissional no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público, não observando as obrigações e cometendo qualquer violação às condutas previstas em normas e regimentos. Desvio que pode se configurar em diversas práticas, tais como:

Desvio ético e de conduta

1. Não disseminar os padrões de conduta exigíveis aos agentes públicos;
2. Desconhecer, enquanto agentes públicos, os padrões de conduta exigíveis ao exercício de suas funções (Decreto nº 1.171/1994; Decreto nº 6.029/2007; Resolução nº 10, de 29/9/2008, da Comissão de Ética Pública -CEP; Portaria MDS nº 1.107/2025);
3. Não adotar canais efetivos para o recebimento de denúncias;
4. Não responsabilizar agentes públicos por ilícitos, desvios e violações cometidas;
5. Omitir-se, ser negligente ou conivente quanto a condutas violadoras e antiéticas de agentes públicos de que tenha conhecimento;
6. Não exercer suas funções públicas consoante aos padrões de conduta exigíveis ao exercício de suas funções (Decreto nº 1.171/1994; Decreto nº 6.029/2007; Resolução nº 10, de 29/9/2008, da Comissão de Ética Pública -CEP; Portaria MDS nº 1.107/2025);
7. Cometer atos em desconformidade com as normas e regramentos aplicáveis.

Áreas e processos vulneráveis: Todas as áreas do Ministério.

R.5

Refere-se à prática de ato público para alcançar objetivos diversos daqueles previstos, explícita ou implicitamente, na regra ou norma que o regulamente, ou sejam, aqueles que se fundamentam em interesse particular ou de terceiros. São condutas que podem, ainda, causar danos ou perdas patrimoniais e de recursos, tais como:

Desvio de finalidade dos recursos públicos

1. Não adotar procedimentos efetivos de planejamento e fiscalização das contratações;
2. Utilizar mecanismos de contratação e aquisição de bens e serviços para atender o interesse particular e de terceiros;
3. Não aplicar o efetivo gerenciamento de riscos ao celebrar parcerias e contratações;
4. Não adotar controles eficazes para a autorização de certames para contratações diversas;
5. Deslocar agentes públicos por motivo ou interesse particular ou privado;
6. Não adotar controles detectivos de desvios de finalidade em processos que impliquem aumento ou criação de despesas;
7. Não responsabilizar agentes públicos por atos cuja finalidade diverge do interesse público.

Áreas e processos vulneráveis: Licitações, contratos e instrumentos congêneres, parceria e cooperação, diárias e passagens, compras públicas, gestão patrimonial, gestão de pessoas, atendimento ao público externo, prestação de serviços.

R.6

Consiste em ações que violam a dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva; quando intencionam a obtenção de vantagem ou favorecimento sexual, essas condutas são definidas como crime (Código Penal, art. 216-A). Esse risco à integridade pode se manifestar por meio de várias práticas, tais como:

Assédio moral e sexual

1. Descumprir os padrões de comportamento exigíveis (Decreto nº 1.171/1994; Decreto nº 6.029/2007; Resolução nº 10, de 29/9/2008, da Comissão de Ética Pública -CEP; Portaria MDS nº 1.107/2025; Guia Lilás da CGU);
2. Não disseminar os padrões de conduta exigíveis e de combate ao assédio e discriminação;
3. Não assegurar a confidencialidade, a privacidade, a proteção e o acolhimento das pessoas que denunciam;
4. Não adotar canais efetivos para o recebimento de denúncias de assédio moral e sexual;
5. Não responsabilizar agentes públicos por ilícitos, desvios e violações cometidas;
6. Omitir-se, ser negligente ou conivente quanto a condutas violadoras e antiéticas de agentes públicos de que tenha conhecimento;
7. Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional;
8. Segregar ou discriminar agentes públicos no ambiente de trabalho, seja verbal ou fisicamente, ou mediante recusa de comunicação.;
9. Invadir a intimidade do agente público e expor sua vida privada, preferências ou convicções pessoais ou políticas.

Áreas e processos vulneráveis: Todas as áreas do Ministério.

R.7

Refere-se a atos que incidam ou resultem no acesso não autorizado, divulgação, alteração, perda ou destruição de dados pessoais ou institucionais, destacadamente, aqueles que sejam estratégicos ou sigilosos.

Violação de dados e/ou informações

1. Acessar sem autorização, alterar ou divulgar indevidamente informações sigilosas ou pessoais sensíveis;
2. Não adotar sistemas eficazes de segurança tecnológica e informacional;
3. Realizar o tratamento inadequado dos dados pessoais, descumprindo as regras e princípios da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD);
4. Falsificar ou adulterar documentos públicos;
5. Vincular ou associar dados pessoais ao titular, de forma direta ou indireta, de modo que a quebra do sigilo viole os fundamentos do art. 2º da LGPD;
6. Não informar ou registrar de maneira insuficiente a finalidade do tratamento de dados sob sua custódia;
7. Não utilizar os mecanismos adequados para o tratamento de informações sigilosas.

Áreas e processos vulneráveis: Acesso à informação, atendimento ao público, gestão de dados e informações de usuários e beneficiários dos serviços e sistemas do Ministério, credenciamento e cadastro em programas de benefícios e assistenciais do Ministério, emissão de autorizações e comprovantes para usuários e beneficiários dos serviços do Ministério, licitações e contratos, instrumentos de parcerias.

R.8

Corresponde à prática de atos que gerem a situação de confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública. Dentre os atos que podem configurar essa violação da integridade, tem-se:

Conflito de interesses

1. Usar ou compartilhar informações confidenciais obtidas através do cargo para benefício próprio ou de terceiros;
2. Realizar atividades, direta ou indiretamente, que sejam incompatíveis com as funções do cargo público, especialmente em áreas relacionadas;
3. Atuar como representante, consultor, assessor ou intermediário de interesses privados dentro da administração pública;
4. Tomar decisões que beneficiem entidades das quais o agente público, seu cônjuge, companheiro ou parentes próximos participem;
5. Aceitar presentes de entidades que tenham interesses nas decisões do agente público, exceto quando permitido por regulamento específico;
6. Oferecer serviços, mesmo que esporádicos, a empresas que são reguladas, controladas ou fiscalizadas pelo Ministério;
7. Não estabelecer e não divulgar normas, procedimentos e mecanismos que objetivem prevenir ou impedir eventual conflito de interesses na instituição;
8. Executar outros atos que violem as disposições da Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013, Lei de Conflitos de Interesse, bem como a Portaria Interministerial MPOG/CGU nº 333, de 19 de setembro de 2013.

Áreas e processos vulneráveis: Alta direção, acordos e convênios, licitação, contratos e instrumentos congêneres, diárias e passagens, gestão de pessoas, licenças, outorgas e autorizações, prestação de serviços, parceria e cooperação, atendimento ao público externo.

R.9

Pressão interna ou externa ilegal ou antiética para influenciar agente público

Refere-se à influência, implícita ou explícita, sobre agentes públicos para violar sua conduta, que pode ser exercida por superiores hierárquicos ou pessoas com poder político, social ou econômico. A prática pode ser manifestar de várias formas, incluindo:

1. Realizar processos licitatórios sem atender à legislação de Combate à Corrupção (Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013);
2. Não receber denúncias ou adotar procedimentos de apuração para desvios, fraude e outras violações de conduta;
3. Não responsabilizar agentes públicos por desvios, fraude e outras violações de conduta;
4. Influenciar os agentes públicos para exercer atos ilegais ou antiéticos;
5. Influenciar a tomada de decisão de um agente público para atender a interesses pessoais ou organizacionais contrário ao interesse público.

Áreas e processos vulneráveis: Formulação de políticas públicas, regulação e fiscalização, licitações, contratos e instrumentos congêneres, ouvidoria, correição, alta direção, atendimento ao público externo.

5. Incorporando uma cultura de integridade

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) define integridade pública como "alinhamento consistente e aderência a valores éticos, princípios e normas compartilhados para promover e priorizar o interesse público sobre interesses privados no setor público", segundo seu Manual de Integridade Pública.

Com a definição, a organização aponta para o aspecto valorativo de que a integridade se refere a obrigações e compromissos e ao fator cultural e comportamental no âmbito das instituições públicas. Nessa esteira, as condutas tidas como éticas e íntegras, definidas em códigos e normas, atribuem ao agente público deveres e vedações diversas, as quais podem ser resumidas, de maneira simplificada, em:

- Fazer a coisa certa, mesmo quando ninguém está observando;
- Colocar o interesse público à frente de seus próprios interesses;
- Realizar suas obrigações de maneira que subsista a escrutínio público.

Por essa razão, a gestão da integridade requer elementos essenciais de apoio que garantam que os agentes públicos compreendam seus papéis e responsabilidades em relação à integridade e possam contar com recursos e orientações disponíveis para esse fim.

Com base nesse entendimento, e considerando os avanços já alcançados desde a primeira edição do Plano de Integridade, o Programa Inspira passa a incorporar, nesta segunda versão, um conjunto de medidas estratégicas voltadas à prevenção dos riscos à integridade.

Ademais, ressalta-se que a capacitação e a comunicação permanecem como pilares centrais do Programa Inspira, não apenas como instrumentos de sensibilização, mas como vetores de transformação institucional. Ao promover a formação contínua das pessoas que atuam no Ministério, a gestão reafirma seu compromisso com a integridade como valor público e como fundamento da boa governança.

5.1 Capacitação para a Integridade

A capacitação voltada à integridade pública compreende um conjunto estruturado de ações formativas e temáticas consideradas essenciais para

disseminar o conhecimento sobre princípios, valores, normas e regulamentos, além de sensibilizar os agentes públicos quanto à importância e aos benefícios da incorporação de condutas éticas e íntegras no exercício de suas funções.

No âmbito do MDS, exemplos de capacitações nessas temáticas estão apresentadas no Plano de Capacitação em Integridade, disponível no portal do MDS. Essa estratégia de disseminação de conhecimento está alinhada aos valores centrais do Programa Inspira e busca:

- Reforçar os princípios éticos e de conduta que orientam o serviço público;
- Abordar aspectos legais e práticos relacionados a conflitos de interesse, nepotismo, assédio moral e sexual, transparência e acesso à informação;
- Promover a prevenção de desvios, fraudes e atos de corrupção;
- Capacitar para a identificação de sinais de violações e condutas antiéticas;
- Sensibilizar sobre as consequências e responsabilizações decorrentes de infrações à integridade;
- Desenvolver competências para a gestão de riscos de integridade.

Além disso, as iniciativas formativas são articuladas com as diretrizes e ações do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação – PSPEAD/MDS, bem como com as atividades conduzidas pelo Comitê Permanente de Gênero, Raça e Diversidade. Essa integração visa assegurar que os conteúdos e metodologias adotados incorporem perspectivas interseccionais, promovam ambientes de trabalho seguros, acolhedores e inclusivos, e contribuam para o fortalecimento de uma cultura organizacional pautada pelo respeito às diferenças e pelo enfrentamento a práticas discriminatórias.

5.2 Comunicação Integridade

O Programa Inspira tem como um de seus objetivos promover ações de comunicação para internalização da cultura de integridade institucional, de forma que os valores estabelecidos para a integridade sejam incorporados e fortalecidos em todos os níveis do Ministério.

Para alcançar esse objetivo, foi elaborado o Plano de Comunicação, documento que apresenta as ferramentas essenciais de divulgação das iniciativas de integridade no âmbito do MDS, tais quais as pílulas do conhecimento e a promoção de palestras. Além disso, definiu que serão utilizados recursos digitais e de mídia diversos para a divulgação de todas as iniciativas e ações previstas no presente Plano, as quais incluem: vídeos curtos com animações explicativas, flyers, cartazes e fundos de tela para computador contendo infográficos referentes a temas promovidos pelo Programa Inspira.

Por fim, destacamos a importância do feedback e da avaliação contínua que se

pretende coletar dos agentes públicos. Essa abordagem tem como objetivo não apenas cultivar uma cultura ética, mas também assegurar que o Programa de Integridade seja um verdadeiro impulsionador de mudanças positivas colaborativas em todas as áreas do Ministério.

5.3 Canais de Comunicação

O MDS dispõe ainda de diversos canais de atendimento vinculados às instâncias de integridade. O quadro a seguir reúne os principais pontos de contato para registro de consultas, manifestações e solicitações relacionadas à temática.

Instância de integridade	Quando procurar	Canais disponíveis
Comissão de Ética	Dúvidas ou consultas sobre conduta ética e conflito de interesse, e pedidos de autorização para exercício de atividade privada que deseje desempenhar.	e-mail: etica@mds.gov.br Página da Comissão no portal do MDS Sistema eletrônico de Prevenção de Conflito de Interesses
Ouvidoria-Geral	Registro de denúncias, reclamações, sugestões, elogios e pedidos de acesso à informação.	Plataforma Fala.BR Disque Social 121 Atendimento presencial através dos formulários
Unidade Setorial de Integridade do MDS	Dúvidas ou orientações relacionadas às ações de integridade do MDS.	e-mail: integridade@mds.gov.br Página da Integridade no portal do MDS

6. Estratégia de monitoramento

O monitoramento contínuo é um dos eixos do Programa Inspira, sendo essa competência atribuída à AECI, unidade setorial do Sitai, conforme disposto nos artigos 3º, II, e 8º do Decreto nº 11.529, de 2023, bem como no artigo 6º da Portaria MDS nº 940, de 2023.

A estratégia de monitoramento do Plano de Integridade 2026–2027 está alinhada às orientações da Portaria CGU nº 234, de 2025, especialmente no que se refere ao acompanhamento sistemático das ações, à utilização de evidências e indicadores de desempenho, à elaboração de relatórios periódicos e à revisão contínua das medidas adotadas. Esse modelo fortalece a prestação de contas à alta administração e contribui para o aprimoramento permanente do Programa Inspira.

A operacionalização do presente Plano também será objeto de acompanhamento da CTI, o colegiado que supervisiona os assuntos relacionados à integridade e submete as respectivas ações para decisão da alta administração da pasta.

Sob a coordenação articulada das instâncias de integridade, o acompanhamento da implementação das medidas propostas neste documento será conduzido de forma sistemática, por meio da elaboração de relatórios anuais de avaliação que consolidarão os resultados obtidos, identificarão oportunidades de aprimoramento e registrarão as adaptações necessárias frente aos desafios assumidos para o ciclo 2026-2027. Esses relatórios servirão como instrumento estratégico para a tomada de decisão e o fortalecimento contínuo das medidas do Plano.

O Plano será submetido à avaliação da alta administração anualmente e, assim, poderá ser revisado e ter suas medidas alteradas ao longo de sua vigência.

1° Relatório de Monitoramento e Avaliação do Plano de Integridade janeiro/2027

2° Relatório de Monitoramento e Avaliação do Plano de Integridade janeiro/2028

Adicionalmente, foi desenvolvido um painel interativo de monitoramento, disponível na página de Integridade do portal do MDS, que permite a visualização dinâmica da execução das iniciativas, promovendo transparência e controle social.

Anexo

Medidas de integridade

Medidas de Integridade

A seguir, apresentamos as medidas a serem implementadas pelas instâncias de integridade, com vistas à consecução dos objetivos do Programa inspira, conforme detalhadas na tabela.

Objetivos - Programa de Integridade Inspira	Medidas	Responsável	Prazo
Implementar ações de comunicação e capacitação dos agentes públicos para o fortalecimento da cultura de integridade	Promover ações de engajamento, como capacitações e campanhas informativas, direcionadas aos servidores efetivos, com o objetivo de ampliar a participação em comissões técnicas, CPADs e CPARs.	Corregedoria	1º semestre de 2026
Aprimorar os mecanismos de prevenção, detecção, remediação e punição a violações de integridade	Elaborar base de dados de servidores aptos a colaborar com os procedimentos correcionais.	Corregedoria	1º semestre de 2026
Fomentar o uso de canais de acolhimento e de denúncia sobre desvios éticos, ilícitos administrativos, fraude e corrupção, assédios e qualquer forma de discriminação	Elaborar guia que consolide todas as informações pertinentes às denúncias apresentadas: informações sobre os canais, elementos essenciais para a apreciação da denúncia, recorte de competências entre Comissão de Ética e Corregedoria, dentre outras.	Corregedoria	2º semestre de 2026

Objetivos - Programa de Integridade Inspira	Medidas	Responsável	Prazo para conclusão
Estimular um ambiente de integridade e confiança, alinhado aos valores éticos comportamentais e institucionais	Elaborar o Plano de Dados Abertos do MDS 2026 - 2028	Ouvidoria-Geral	2º semestre de 2026
	Avaliar e revisar o Plano de Dados Abertos do MDS 2026 - 2028	Ouvidoria-Geral	2º semestre de 2027
	Instituir o Plano de Ação de Governo Aberto do MDS 2026-2030	Ouvidoria-Geral	2º semestre de 2026
	Avaliar e revisar o Plano de Ação de Governo Aberto do MDS 2026-2030	Ouvidoria-Geral	2º semestre de 2027
	Realizar o 1º Datathon de Integridade do MDS, incentivando a usabilidade dos dados abertos do MDS publicados no Portal de Dados Abertos do Governo Federal	Ouvidoria-Geral	2º semestre de 2026
	Lançar o Portal de Transparência de Benefícios e Transferências do MDS	Ouvidoria-Geral	2º semestre de 2027

Objetivos - Programa de Integridade Inspira	Medidas	Responsável	Prazo para conclusão
Promover a incorporação de padrões elevados de conduta pela alta administração que estimulem a conformidade e o compromisso dos agentes públicos com o comportamento ético	Elaborar 8 relatórios de monitoramento qualitativo do Sistema e-Agendas	Ouvidoria-Geral	Trimestral (Mar/Jun/Set/Dez)
Estimular um ambiente de integridade e confiança, alinhado aos valores éticos comportamentais e institucionais	Elaborar 4 relatórios de monitoramento qualitativo do Fala.BR (Acesso à Informação)	Ouvidoria-Geral	Semestral (Jun/Dez)
Estimular um ambiente de integridade e confiança, alinhado aos valores éticos comportamentais e institucionais	Elaborar 4 relatórios de monitoramento qualitativo do Fala.BR (Ouvidoria)	Ouvidoria-Geral	Semestral (Jun/Dez)
Aprimorar os mecanismos de prevenção, detecção, remediação e punição a violações de integridade	Elaborar 8 relatórios sobre a percepção dos usuários	Ouvidoria-Geral	Trimestral (Mar/Jun/Set/Dez)

Objetivos - Programa de Integridade Inspira	Medidas	Responsável	Prazo para conclusão
Aprimorar os mecanismos de prevenção, detecção, remediação e punição a violações de integridade	Elaborar e publicar o Manual de Procedimentos Operacionais Padrão (POP) da Divisão de Ouvidoria	Ouvidoria-Geral	1º semestre de 2026
Implementar ações de comunicação e capacitação dos agentes públicos para o fortalecimento da cultura de integridade	Instituir trilha de aprendizagem obrigatória (anual) para todos os agentes públicos na Ouvidoria	Ouvidoria-Geral	1º semestre de 2026
Promover a incorporação de padrões elevados de conduta pela alta administração que estimulem a conformidade e o compromisso dos agentes públicos com o comportamento ético	Promover treinamento à Alta Administração e demais lideranças (coordenadores, gerentes, chefes etc.) para considerar aspectos de integridade em sua atuação	Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas	2º semestre de 2026
Implementar ações de comunicação e capacitação dos agentes públicos para o fortalecimento da cultura de integridade	Oferta de cursos no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) para aprimoramento da gestão e fortalecimento da cultura de integridade	Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas	2º semestre de 2026

Objetivos - Programa de Integridade Inspira	Medidas	Responsável	Prazo para conclusão
Promover a incorporação de padrões elevados de conduta pela alta administração que estimulem a conformidade e o compromisso dos agentes públicos com o comportamento ético	Elaborar 2 relatórios de monitoramento do Plano de Integridade	Assessoria Especial de Controle Interno (AECI)	Anual (2º semestre de 2026 e 2027)
Aprimorar os mecanismos de prevenção, detecção, remediação e punição a violações de integridade	Elaborar e divulgar cartilha informativa sobre nepotismo	Assessoria Especial de Controle Interno (AECI)	2º semestre de 2026
	Apoiar e orientar as unidades quanto ao gerenciamento de riscos à integridade nas unidades organizacionais do MDS	Assessoria Especial de Controle Interno (AECI)	2º semestre de 2026
	Divulgar guia prático sobre a gestão de riscos à integridade no âmbito do MDS	Assessoria Especial de Controle Interno (AECI)	1º semestre de 2026
Implementar ações de comunicação e capacitação dos agentes públicos para o fortalecimento da cultura de integridade	Realizar pesquisas periódicas sobre percepção dos agentes públicos do MDS quanto à integridade pública	Assessoria Especial de Controle Interno (AECI)	2º semestre de 2026

Objetivos - Programa de Integridade Inspira	Medidas	Responsável	Prazo para conclusão
Implementar ações de comunicação e capacitação dos agentes públicos para o fortalecimento da cultura de integridade	Desenvolver 4 campanhas para promover os assuntos relacionados à integridade	Câmara Técnica de Integridade e Transparência	Semestral
Aprimorar os mecanismos de prevenção, detecção, remediação e punição a violações de integridade	Publicar portaria referente ao tema de transparência passiva	Ouvidoria-Geral	2º semestre de 2026
Aprimorar os mecanismos de prevenção, detecção, remediação e punição a violações de integridade	Elaborar material a fim de orientar os agentes quanto à transparência passiva	Ouvidoria-Geral	2º semestre de 2026
Fomentar o uso de canais de acolhimento e de denúncia sobre desvios éticos, ilícitos administrativos, fraude e corrupção, assédios e qualquer forma de discriminação	Elaborar portaria para definição dos fluxos de tratamento e encaminhamento de denúncias entre Comissão de Ética, Ouvidoria e Corregedoria	Comissão de Ética, Ouvidoria e Corregedoria	2º semestre de 2026
Estimular um ambiente de integridade e confiança, alinhado aos valores éticos comportamentais e institucionais	Adotar medidas voltadas ao fortalecimento da capacidade institucional da Comissão de Ética	Comissão de Ética	2º semestre de 2026

Objetivos - Programa de Integridade Inspira	Medidas	Responsável	Prazo para conclusão
Estimular um ambiente de integridade e confiança, alinhado aos valores éticos comportamentais e institucionais	Republicar a portaria de instituição da Comissão de Ética	Comissão de Ética	1º semestre de 2026
Estimular um ambiente de integridade e confiança, alinhado aos valores éticos comportamentais e institucionais	Publicar a portaria de designação dos membros da Comissão de Ética	Comissão de Ética	1º semestre de 2026
Implementar ações de comunicação e capacitação dos agentes públicos para o fortalecimento da cultura de integridade	Oferta de cursos no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) para aprimoramento da gestão e fortalecimento da cultura de integridade	Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas	2º semestre de 2026
Implementar ações de comunicação e capacitação dos agentes públicos para o fortalecimento da cultura de integridade	Divulgar material (guia, cartilha ou instrumento correlato) para tratar de integridade no período eleitoral	Assessoria Especial de Controle Interno (AECI)	1º semestre de 2026

MINISTÉRIO DO
DESENVOLVIMENTO
E ASSISTÊNCIA SOCIAL,
FAMÍLIA E COMBATE À FOME