

PREVIntegridade

PROGRAMA DE INTEGRIDADE
DA **PREVIDÊNCIA SOCIAL**

PLANO DE INTEGRIDADE

2026-2027

MINISTÉRIO DA
PREVIDÊNCIA SOCIAL



FICHA TÉCNICA

Wolney Queiroz Maciel

Ministro de Estado da Previdência Social

Felipe Cavalcante e Silva

Secretário Executivo

Louise Caroline Santos de Lima e Silva

Secretária Executiva Adjunta

Benedito Adalberto Brunca

Secretário de Regime Geral de
Previdência Social

Paulo Roberto dos Santos Pinto

Secretário de Regime Próprio
e Complementar

Isadora Jinkings Melo Silva

Assessoria Especial de Controle Interno

ORGANIZAÇÃO, COORDENAÇÃO E SUPERVISÃO-GERAL:

Assessoria Especial de Controle Interno

Comitê de Integridade do Ministério da
Previdência Social

COMITÊ DE INTEGRIDADE DO MPS

Isadora Jinkings Melo Silva

Assessoria Especial de Controle Interno

Celso Cauper dos Santos

Comissão de Ética

Jeaniton Souza Pinto /

Gláucia Pompeu Silva

Corregedoria

Ana Paula Schwelm Gonçalves

Ouvidoria Geral

Karina Viana De Freitas

Coordenação Geral de
Gestão de Pessoas

Thais Regina De Santana

Coordenação-Geral de Inteligência
da Previdência Social

Amanda Anderson de Souza

Assessoria de Participação
Social e Diversidade

Thiago Barbosa Lacerda

Conselho de Recursos da
Previdência Social

EQUIPE TÉCNICA:

Isadora Jinkings Melo Silva

Chefe da Assessoria Especial de
Controle Interno – AECI

Gilvaneire Cavalcanti Beltrão

Coordenadora-Geral de Integridade
e Riscos – AECI

Thaynara De Almeida Cunegundes

Assessora Técnica de Ações de
Monitoramento e Integridade – AECI

Gisele Federicce

Chefe da Assessoria de Especial
de Comunicação Social

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL – MPS

SUMÁRIO

MENSAGEM DA ALTA ADMINISTRAÇÃO	4
1. APRESENTAÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE	6
2. CONTEXTO INSTITUCIONAL DO MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL	8
3. PROGRAMA PREVINTEGRIDADE	14
4. GOVERNANÇA DA INTEGRIDADE	18
5. GESTÃO DE RISCOS À INTEGRIDADE	20
6. EIXOS ESTRUTURANTES DO PLANO DE INTEGRIDADE	24
7. MONITORAMENTO	27
8. AVALIAÇÃO DE RESULTADOS, APRENDIZAGEM INSTITUCIONAL E APERFEIÇOAMENTO CONTÍNUO	28
9. COMUNICAÇÃO E CAPACITAÇÃO	28
10. DISPOSIÇÕES FINAIS	31
GLOSSÁRIO	32
REFERENCIAL NORMATIVO	34
INDICADORES PRO-INTEGRIDADE	35
ANEXO I - AÇÕES POR EIXO PREVINTEGRIDADE	36

MENSAGEM DA ALTA ADMINISTRAÇÃO



A Previdência Social faz parte da vida das pessoas. Está presente nos momentos de necessidade, assegura proteção às famílias e representa compromisso concreto do Estado com a dignidade e a justiça social. Cuidar da Previdência é cuidar de cada trabalhador, de cada aposentado e de cada cidadão que confia no poder público.

Nosso compromisso vai além da gestão de benefícios. Trabalhamos para que cada decisão seja pautada pela ética, pela transparência e pelo respeito ao interesse coletivo. A integridade pública é o que sustenta essa confiança. É por meio de processos corretos, gestão responsável e condutas alinhadas aos princípios constitucionais que fortalecemos a credibilidade da instituição.

O Programa de Integridade – PrevIntegridade – e este Plano reafirmam a determinação desta gestão em prevenir irregularidades, combater desvios e consolidar a integridade como valor permanente da atuação institucional. Também reconhecemos que a boa governança começa dentro de casa, com ambientes de trabalho respeitosos, colaborativos e comprometidos com o serviço à sociedade.

A construção de uma Previdência Social cada vez mais forte, justa e transparente depende do engajamento de todos. Reafirmo, assim, o compromisso da Alta Administração com uma atuação próxima da sociedade, responsável na gestão e firme na defesa do interesse público.

Wolney Queiroz Maciel

Ministro de Estado da Previdência Social



A integridade é o alicerce de uma gestão pública eficiente e comprometida com as pessoas. No Ministério da Previdência Social, esse compromisso se traduz em ações concretas voltadas à transparência, à prevenção de riscos e ao aprimoramento contínuo dos processos de trabalho.

O Plano de Integridade consolida esse esforço coletivo e reforça nosso propósito de servir à sociedade com responsabilidade, qualidade e respeito. Mais do que um instrumento de gestão, ele representa a decisão institucional de fortalecer práticas éticas, valorizar servidores e promover um ambiente organizacional saudável e cooperativo.

Seguiremos atuando de forma integrada, com diálogo, responsabilidade e foco em resultados,

para assegurar que a Previdência Social continue sendo referência de proteção, confiança e compromisso com o povo brasileiro.

Felipe Cavalcante e Silva
Secretário Executivo do Ministério da Previdência Social

1. APRESENTAÇÃO *DO PLANO DE INTEGRIDADE*

O Plano de Integridade do Ministério da Previdência Social – PrevIntegridade 2026–2027 constitui instrumento de planejamento e gestão destinado a organizar, orientar e monitorar as ações voltadas à promoção da integridade pública no âmbito do Ministério da Previdência Social.

O Plano estabelece diretrizes, prioridades, ações estratégicas, mecanismos de monitoramento e responsabilidades institucionais voltadas à prevenção, detecção e tratamento de riscos à integridade.

Sua elaboração observa as diretrizes do Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal – SITAI, instituído pelo Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023, bem como as orientações da Controladoria-Geral da União – CGU relacionadas à estruturação de programas de integridade pública.

O Plano aplica-se às unidades integrantes da estrutura regimental do Ministério da Previdência Social, observadas as competências legais e regimentais de cada unidade.

A promoção da integridade no âmbito do Ministério da Previdência Social constitui elemento estruturante da governança institucional, orientando a atuação administrativa, a tomada de decisões e a implementação das políticas previdenciárias.

A integridade pública envolve o conjunto de valores, princípios, normas e práticas institucionais que orientam a atuação dos agentes públicos, prevenindo irregularidades, promovendo a ética na administração pública e assegurando que a atuação estatal esteja permanentemente orientada pelo interesse público.

Nesse contexto, a gestão da integridade no Ministério estrutura-se de forma sistêmica, articulando cultura organizacional, liderança institucional, normas de conduta e mecanismos de controle e responsabilização.

O PrevIntegridade possui natureza estratégica e operacional, integrando-se:

- ◉ ao Planejamento Estratégico Institucional;
- ◉ à Política de Governança;
- ◉ à Gestão de Riscos;
- ◉ aos mecanismos de controle interno;
- ◉ às ações de transparência e participação social;
- ◉ às políticas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação.

2. *CONTEXTO INSTITUCIONAL*

DO MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

O Ministério da Previdência Social – MPS é órgão da administração pública federal direta **responsável pela formulação, coordenação, supervisão e avaliação das políticas públicas relacionadas:**

- ↳ ao **REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL – RGPS;**
- ↳ aos **REGIMES PRÓPRIOS DE PREVIDÊNCIA SOCIAL – RPPS;**
- ↳ à **PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR;**
- ↳ à **PERÍCIA MÉDICA FEDERAL;**
- ↳ às **POLÍTICAS DE SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL** vinculadas à proteção previdenciária.

A política previdenciária possui elevada relevância social, impacto fiscal significativo e alta complexidade normativa e operacional, exigindo mecanismos robustos de governança, gestão de riscos e integridade institucional.

Nesse contexto, a integridade pública constitui elemento essencial para:

- a legitimidade das decisões administrativas;
- a segurança jurídica;
- a prevenção de fraudes e irregularidades;
- a transparência institucional;
- a sustentabilidade das políticas previdenciárias;
- a proteção do interesse público.

2.1 **ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

A estrutura organizacional do Ministério da Previdência Social está definida no Decreto nº 11.356, de 1º de janeiro de 2023, e alterações posteriores, compreendendo:

I

Órgãos de assistência direta e imediata ao Ministro de Estado;

II

Secretarias finalísticas;

III

Órgãos colegiados;

IV

Entidades vinculadas.

I. Órgãos de Assistência Direta

Destacam-se, para fins deste Plano de Integridade:

- **Assessoria Especial do Ministro**
- **Assessoria de Participação Social e Diversidade**
- **Assessoria Especial de Assuntos Parlamentares e Federativos**
- **Assessoria Especial de Comunicação Social**
- **Assessoria Especial de Controle Interno**
- **Assessoria Internacional**
- **Assessoria de Monitoramento de Políticas Públicas**
- **Corregedoria**
- **Consultoria Jurídica**
- **Ouvidora-geral da Previdência Social**
- **Secretaria-Executiva**

II. Secretarias Finalísticas

Destacam-se, para fins deste Plano de Integridade:

Secretaria de Regime Geral de Previdência Social – SRGPS

Responsável pela coordenação das políticas relacionadas ao Regime Geral de Previdência Social, incluindo aspectos normativos, técnicos e regulatórios que impactam diretamente a concessão de benefícios, a perícia médica federal, a saúde e segurança ocupacional e os instrumentos de custeio previdenciário.

Secretaria de Regime Próprio e Complementar – SRPC

Responsável pela formulação e acompanhamento das políticas relacionadas aos

Regimes Próprios de Previdência Social e à Previdência Complementar, incluindo articulação federativa, diretrizes normativas e supervisão técnica do setor.

Essas Secretarias atuam em ambiente de elevada complexidade regulatória e impacto social, sendo responsáveis por decisões normativas e técnicas que exigem elevado grau de integridade decisória, gestão de riscos e coordenação institucional.

III. Órgãos Colegiados

Nos termos da estrutura regimental vigente, integram o Ministério da Previdência Social os seguintes órgãos colegiados:

- **Conselho Nacional de Previdência Social – CNPS;**
- **Conselho de Recursos da Previdência Social – CRPS;**
- **Conselho Nacional de Previdência Complementar – CNPC;**
- **Câmara de Recursos da Previdência Complementar – CRPC;**
- **Conselho Nacional dos Regimes Próprios de Previdência Social – CNRPPS.**

Esses órgãos exercem funções normativas, consultivas, deliberativas e recursais no âmbito das políticas previdenciárias, desempenhando papel relevante na governança setorial, na uniformização de entendimentos técnicos e na integridade decisória.

Em especial, destacam-se:

CRPS, pela função recursal administrativa no âmbito do Regime Geral de Previdência Social, contribuindo para a segurança jurídica e a coerência interpretativa;

a **CRPC**, no âmbito da previdência complementar, assegurando instância técnica recursal especializada;

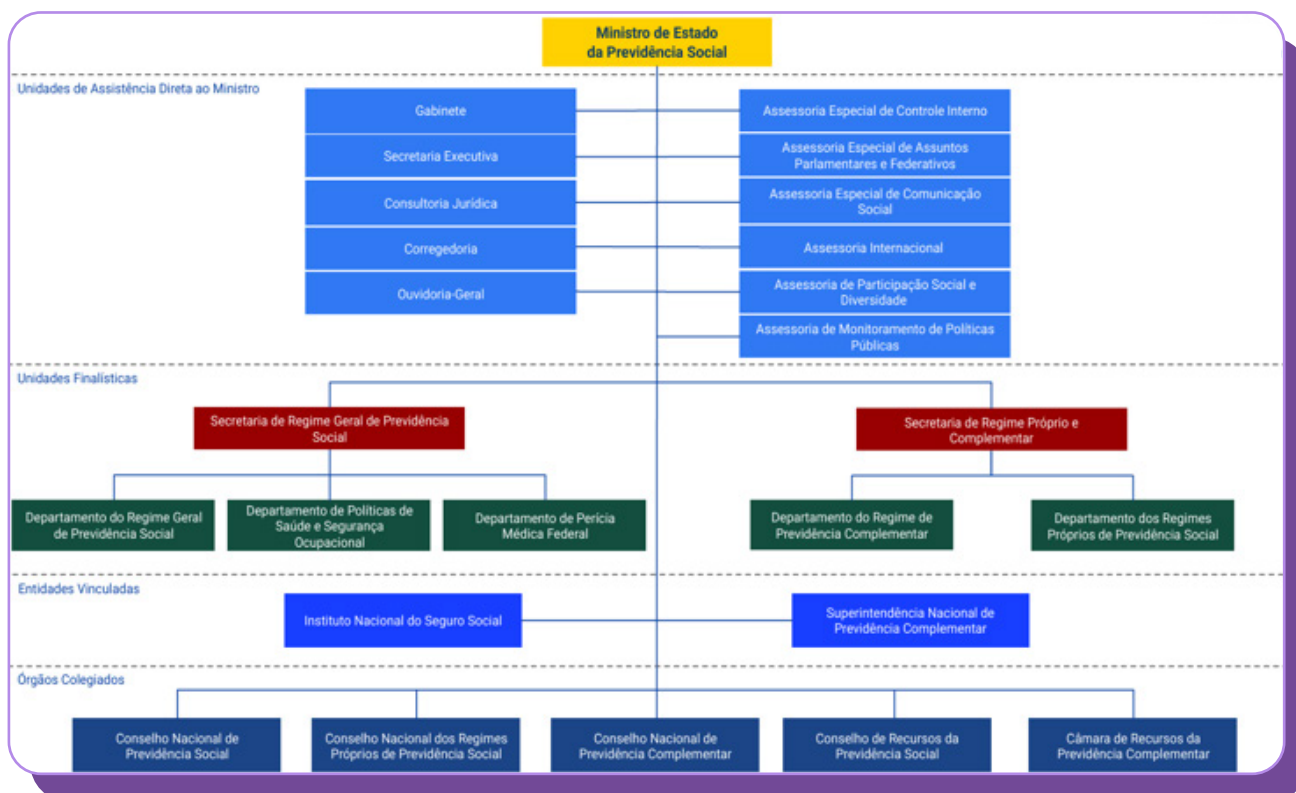
CNPS, CNPC e CNRPPS, como fóruns de deliberação e articulação institucional, com participação de múltiplos atores e relevância estratégica para a formulação de políticas públicas previdenciárias.

A atuação desses colegiados demanda mecanismos de integridade, gestão de conflitos de interesse e transparência, considerando sua relevância normativa e impacto nas decisões que afetam o sistema previdenciário.

IV. Entidades Vinculadas

Integram a estrutura sob supervisão ministerial:

- **Instituto Nacional do Seguro Social – INSS;**
- **Superintendência Nacional de Previdência Complementar – Previc.**



O organograma detalhado encontra-se disponível nos normativos vigentes e nos canais institucionais oficiais.

A supervisão ministerial dessas entidades amplia a responsabilidade institucional do MPS quanto à governança, à coordenação estratégica e à integridade das políticas públicas sob sua orientação.

2.2 PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO E O PLANO DE INTEGRIDADE

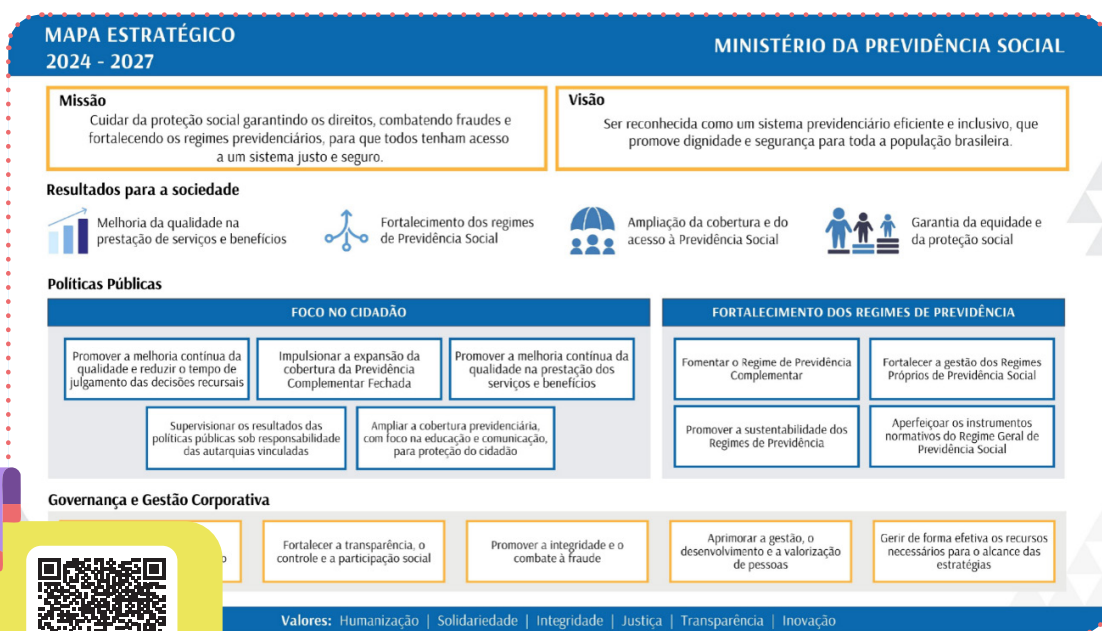
O Plano de Integridade do Ministério da Previdência Social – PrevIntegridade está alinhado ao Planejamento Estratégico Institucional 2024–2027, integrando-se às diretrizes estratégicas estabelecidas pelo Ministério para o fortalecimento da proteção social, da gestão previdenciária e da governança pública.

O Mapa Estratégico do Ministério da Previdência Social estabelece como missão “cuidar da proteção social garantindo os direitos, combatendo fraudes e fortalecendo os regimes previdenciários, para que todos tenham acesso a um sistema justo e seguro”, bem como define objetivos voltados ao fortalecimento institucional, à melhoria dos serviços prestados à sociedade, à ampliação da cobertura previdenciária e ao aperfeiçoamento da gestão pública.

Nesse contexto, o PrevIntegridade atua de forma transversal no apoio à execução das estratégias institucionais, especialmente no eixo de Governança e Gestão Corporativa, contribuindo para:

- ◉ promover a governança institucional e o fortalecimento dos mecanismos de controle interno;
- ◉ fortalecer a transparência, o controle e a participação social;
- ◉ apoiar ações voltadas à promoção da integridade e ao combate à fraude;
- ◉ aprimorar a gestão institucional, o desenvolvimento organizacional e a valorização das pessoas;
- ◉ contribuir para a gestão eficiente dos recursos necessários ao alcance das estratégias institucionais.

O alinhamento entre o Plano de Integridade e o Planejamento Estratégico também fortalece os objetivos relacionados às políticas públicas previdenciárias, considerando que a gestão de riscos, os controles internos, a transparência e os mecanismos de prevenção contribuem para maior segurança institucional,



qualificação dos processos decisórios, aperfeiçoamento da supervisão ministerial e melhoria contínua da prestação de serviços e benefícios à sociedade.

2.3 **MISSÃO, VISÃO E VALORES INSTITUCIONAIS**

A atuação do Ministério da Previdência Social orienta-se por sua missão institucional de assegurar proteção social por meio da gestão dos regimes previdenciários, garantindo direitos, promovendo sustentabilidade e fortalecendo mecanismos de combate a fraudes.

Sua visão de futuro projeta um sistema previdenciário eficiente e inclusivo, comprometido com a promoção da dignidade humana, reconhecido pela segurança jurídica, pela qualidade técnica das decisões e pela responsabilidade na gestão dos recursos públicos.

Os valores institucionais orientam a conduta dos agentes públicos e fundamentam a implementação do Programa PrevIntegridade.

No contexto deste Plano, tais valores constituem referenciais normativos e comportamentais para a promoção de decisões técnicas íntegras, ambientes organizacionais respeitosos e gestão pública responsável.

A integridade institucional materializa-se na prática cotidiana dos valores que orientam a atuação das pessoas que trabalham no MPS.

MISSÃO INSTITUCIONAL:

Cuidar da proteção social garantindo os direitos, combatendo fraudes e fortalecendo os regimes previdenciários, para que todos tenham acesso a um sistema justo e seguro.

VISÃO DE FUTURO:

Ser reconhecida como um sistema previdenciário eficiente e inclusivo, que promove dignidade e segurança para toda a população brasileira.

VALORES:

Humanização
Solidariedade
Integridade
Justiça
Transparência
Inovação

3. PROGRAMA *PREVINTEGRIDADE*



O Programa PrevIntegridade constitui o arranjo institucional permanente responsável pela coordenação das ações de integridade no âmbito do Ministério da Previdência Social.

O Programa organiza mecanismos voltados à:

- prevenção de irregularidades;
- promoção da ética pública;
- gestão de riscos à integridade;
- fortalecimento da transparência;
- promoção de ambientes institucionais saudáveis;
- monitoramento e avaliação das ações de integridade.

A integridade pública envolve o conjunto de valores, princípios, normas e práticas institucionais que orientam a atuação dos agentes públicos, prevenindo irregularidades, promovendo a ética na administração pública e assegurando que a atuação estatal esteja permanentemente orientada pelo interesse público.

Nesse contexto, a gestão da integridade no Ministério estrutura-se de forma sistêmica, articulando cultura organizacional, liderança institucional, normas de conduta e mecanismos de controle e responsabilização.

3.1 Plano de Integridade Vigência

O Plano de Integridade constitui instrumento de planejamento do Programa PrevIntegridade, destinado a organizar e orientar as ações institucionais voltadas à prevenção, detecção e tratamento de riscos à integridade no âmbito do Ministério da Previdência Social.

Por meio do Plano, são estabelecidas diretrizes, prioridades e ações estruturadas em eixos temáticos, a serem implementadas pelas instâncias responsáveis pela gestão da integridade no Ministério.

Proteção

Responsabilidade

Equidade

Valorização

Interesse público

Normatividade

Transparência

Etica

Governança

Respeito

Innovação

Dignidade

Acolhimento

Diversidade

Equilíbrio Institucional

O Plano de Integridade 2026–2027 aplica-se às unidades integrantes da estrutura regimental do Ministério da Previdência Social. As entidades vinculadas poderão desenvolver programas e planos próprios de integridade, observadas as diretrizes institucionais e os normativos aplicáveis no âmbito do Poder Executivo federal.

A atualização do Plano poderá ocorrer em razão de:

- **alterações normativas relevantes;**
- **reavaliação de riscos à integridade;**
- **mudanças no contexto institucional;**
- **deliberação do Comitê Estratégico de Governança.**

3.2 Objetivos do PrevIntegridade

Art. 4º São objetivos do PREVIntegridade:

1. **Fortalecer a cultura de integridade, ética e transparência no Ministério;**
2. **Promover ambientes de trabalho saudáveis, inclusivos e livres de assédio e discriminação, nos termos do Decreto nº 12.122, de 20 de fevereiro de 2024;**
3. **Disseminar valores e condutas pautados no interesse público;**
4. **Aprimorar a gestão de riscos à integridade e os controles internos;**
5. **Integrar e fortalecer as instâncias de integridade: Assessoria Especial de Controle Interno (AECI), Corregedoria, Ouvidoria-Geral da Previdência Social, Comissão de Ética, Assessoria de Participação Social e Diversidade (APSD), Conselho de Recursos da Previdência Social – CRPS, Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (CGGP) e Coordenação-Geral de Inteligência Previdenciária (CGINP);**
6. **Fomentar a capacitação, a comunicação e a sensibilização sobre integridade pública;**

7. **Incentivar o uso responsável dos canais de denúncia e representação;**
8. **Promover a transparência ativa e passiva, conforme o Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023**

3.3 Política, Prxograma e Plano de Integridade

O Para fins deste Plano, a integridade pública é organizada em três dimensões complementares: política, programa e plano de integridade.

A **política de integridade** corresponde ao conjunto de princípios, diretrizes e compromissos institucionais que orientam a atuação do Ministério da Previdência Social em matéria de ética pública, transparência, prevenção de irregularidades, gestão de riscos e proteção do interesse público.

O **Programa PrevIntegridade** constitui o arranjo institucional permanente responsável por organizar estruturas, responsabilidades, procedimentos e mecanismos voltados à prevenção, detecção, tratamento e monitoramento de riscos à integridade no âmbito do Ministério.

O **Plano de Integridade**, por sua vez, é o instrumento de planejamento do Programa PrevIntegridade, com horizonte temporal definido, destinado a estabelecer prioridades, ações, responsáveis, prazos e mecanismos de acompanhamento para o biênio 2026–2027.

No Ministério da Previdência Social, a Assessoria Especial de Controle Interno – AECI exerce a função de Unidade Setorial de Integridade, responsável pela coordenação técnica do Programa PrevIntegridade e pelo acompanhamento da execução deste Plano.

3.4 Integridade, Sustentabilidade e Segurança Jurídica na Política Previdenciária

A política previdenciária caracteriza-se por elevada relevância social, impacto fiscal significativo e intensa complexidade normativa, exigindo decisões administrativas tecnicamente fundamentadas e juridicamente consistentes.

No âmbito do Ministério da Previdência Social, a integridade institucional constitui elemento estruturante para a preservação da legalidade, da imparcialidade e da conformidade dos atos administrativos, especialmente em contextos que envolvem:

- **formulação normativa com repercussão econômica e social;**
- **supervisão ministerial de entidades vinculadas;**
- **atuação de órgãos colegiados com função deliberativa e recursal;**
- **gestão de dados sensíveis e informações estratégicas;**
- **enfrentamento de fraudes estruturadas no sistema previdenciário.**

A fragilização de mecanismos de integridade pode gerar distorções decisórias, insegurança jurídica, aumento da litigiosidade e riscos à estabilidade regulatória do setor.

Assim, no contexto previdenciário, a integridade pública não se limita à observância formal de normas, constituindo condição para a sustentabilidade institucional, para a qualidade técnica das decisões e para a adequada gestão dos regimes previdenciários sob responsabilidade do Ministério.

3.5 Referencial Internacional – OCDE e Integridade Pública

O Programa PrevIntegridade observa, como referência complementar de boas práticas internacionais, as Recomendações da

Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE sobre Integridade Pública, Governança e Gestão de Riscos no Setor Público.

A OCDE reconhece a integridade pública como elemento essencial para o fortalecimento da confiança social nas instituições, para a legitimidade das decisões governamentais e para a efetividade das políticas públicas.

Nesse contexto, as diretrizes da OCDE orientam os órgãos públicos à adoção de mecanismos estruturados voltados:

- **à promoção da ética pública;**
- **ao fortalecimento da cultura organizacional íntegra;**
- **à prevenção da corrupção e de irregularidades;**
- **à gestão de riscos institucionais;**
- **à transparência e prestação de contas;**
- **à responsabilização e melhoria contínua da governança pública.**

O PrevIntegridade encontra-se alinhado aos princípios recomendados pela OCDE, especialmente no que se refere:

- **à atuação coordenada das instâncias de integridade;**
- **à adoção de abordagem baseada em riscos;**
- **ao fortalecimento da liderança ética;**
- **à institucionalização de mecanismos de monitoramento;**
- **à promoção de integridade organizacional sustentável;**
- **à integração entre governança, transparência e controle interno.**

A incorporação desses referenciais internacionais contribui para o aprimoramento contínuo da maturidade institucional em integridade no âmbito do Ministério da Previdência Social, fortalecendo práticas alinhadas aos padrões contemporâneos de governança pública e integridade organizacional.

4. GOVERNANÇA DA INTEGRIDADE

4.1 Unidade Setorial de Integridade

A Assessoria Especial de Controle Interno – AECl exerce a função de Unidade Setorial de Integridade do Ministério da Previdência Social, sendo responsável pela coordenação técnica do Programa PrevIntegridade.

Compete à AECl:

- coordenar a implementação do Plano de Integridade;
- monitorar a execução das ações previstas;
- consolidar informações e indicadores;
- promover articulação entre as instâncias de integridade;
- elaborar relatórios periódicos;
- apoiar tecnicamente o Comitê de Integridade e o Comitê Estratégico de Governança.

4.2 Comitê de Integridade

O Comitê de Integridade do Ministério da Previdência Social constitui instância colegiada de natureza estratégica, responsável por apoiar a Alta Administração na condução da política de integridade, promover a articulação institucional das ações de integridade e acompanhar a implementação do Programa PrevIntegridade e do Plano de Integridade.

O Comitê atua como espaço de coordenação, diálogo e integração entre unidades com atribuições complementares na prevenção, detecção e tratamento de riscos à integridade, assegurando visão sistêmica e coerência institucional.

O Comitê de Integridade é composto pelas seguintes instâncias:

- **Assessoria Especial de Controle Interno – AECl**, que exerce a coordenação do Comitê e atua como unidade setorial de integridade, responsável pela articulação técnica da agenda de integridade, pelo acompanhamento do Programa PrevIntegridade e do Plano de Integridade e pelo apoio à Alta Administração.
- **Assessoria de Participação Social e Diversidade – APSD**, que contribui para a promoção de políticas de inclusão, diversidade, equidade e enfrentamento a discriminações, inclusive no ambiente institucional, fortalecendo a cultura de integridade e de respeito.
- **Comissão de Ética**, responsável pela orientação ética, pela prevenção de desvios de conduta e pela promoção de padrões de comportamento compatíveis com os valores do serviço público.
- **Conselho de Recursos da Previdência Social – CRPS**, que contribui para a integridade decisória e para a segurança jurídica das políticas previdenciárias, a partir de sua atuação técnica, imparcial e transparente.
- **Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas – CGGP**, que atua na promoção de práticas de gestão de pessoas alinhadas à integridade, à capacitação, ao respeito e à construção de ambientes de trabalho saudáveis.
- **Coordenação-Geral de Inteligência Previdenciária – CGINP**, que contribui para o enfrentamento de fraudes estruturadas e outras irregularidades em desfavor da Previdência Social, por meio de ações de prevenção, detecção e combate, fortalecendo a proteção do interesse público e a integridade das políticas previdenciárias.
- **Corregedoria**, responsável pela apuração de irregularidades e pela responsabilização administrativa, contribuindo para a efetividade do sistema de integridade.
- **Ouvidoria geral da Previdência Social**, que atua como canal institucional de escuta, acolhimento e tratamento de manifestações, contribuindo para a detecção de riscos à integridade e para o aprimoramento dos serviços públicos.

A atuação do Comitê não substitui as competências específicas de cada instância, mas promove sua articulação estratégica, favorecendo o tratamento coordenado de riscos, o alinhamento de iniciativas e a integração da integridade à governança institucional.

4.3 Atuação integrada das instâncias de integridade

A efetividade do Programa PrevIntegridade depende da atuação integrada das instâncias que compõem a estrutura de integridade do Ministério:

A atuação conjunta na prevenção, orientação, identificação de problemas e responsabilização ajuda o Ministério a reduzir riscos, fortalecer os controles e melhorar continuamente seus processos e serviços.

A integração das instâncias fortalece a governança institucional e assegura maior consistência na condução das políticas previdenciárias.

5. *GESTÃO DE RISCOS* À INTEGRIDADE

A atividade de gestão de riscos à integridade constitui componente essencial da atividade de gestão da integridade, conforme estabelecido no Referencial Técnico da Atividade de Gestão da Integridade do Poder Executivo Federal.

A gestão de riscos à integridade constitui instrumento estruturante do Programa PrevIntegridade, orientado à identificação, avaliação e tratamento de situações que possam comprometer a ética, a legalidade, a imparcialidade e a regularidade da atuação institucional.

No âmbito do Ministério da Previdência Social, a gestão de riscos à integridade observa abordagem sistemática, integrada à governança institucional e ao planejamento estratégico, alinhada à Política de Gestão de Riscos de que trata a Resolução CEG nº1/2026.

Compete a cada uma das unidades responsáveis por funções de integridade, no exercício de suas atribuições e sob coordenação da USI, atuar de forma integrada com as demais para identificar riscos que possam impactar a integridade pública organizacional.

5.1 Conceito de Risco à Integridade

Consideramos que riscos a integridade são situações ou fatores que podem favorecer desvios de conduta, como corrupção, fraude, abuso de poder ou outras práticas que ferem os princípios da administração pública. Eles afetam diretamente a confiança da sociedade, a qualidade dos serviços públicos e a legalidade dos atos administrativos.

Riscos à integridade são possibilidades de ocorrência de atos que violem valores éticos, legais e institucionais, especialmente:

- **Legalidade**
- **Impessoalidade**
- **Moralidade**
- **Publicidade**
- **Eficiência**

Eles não significam que o problema já ocorreu, mas que existem vulnerabilidades que aumentam a chance de ocorrer.

Embora os riscos existam em toda a administração, algumas áreas são mais vulneráveis:

- **Licitações e contratos;**
- **Compras e aquisições;**
- **Concessão de benefícios, licenças e autorizações;**
- **Fiscalização e regulação;**
- **Gestão de pessoas (nomeações, cargos de confiança);**
- **Transferências de recursos e convênios.**

A identificação dos riscos à integridade deverá considerar, entre outros aspectos:

- **exposição à interação com agentes privados;**
- **grau de discricionariedade decisória;**
- **acesso a informações sensíveis ou dados pessoais;**
- **histórico de irregularidades;**
- **achados de auditorias e recomendações de órgãos de controle.**
- **O tratamento dos riscos à integridade poderá envolver:**
 - **aprimoramento normativo e procedimental;**
 - **segregação de funções e fortalecimento de controles;**
 - **ações de capacitação e comunicação;**
 - **adoção de controles tecnológicos.**

5.2 Tipologia Riscos à Integridade

Os principais riscos identificados no contexto institucional incluem:

TIPOLOGIA	CARACTERIZAÇÃO
Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	• concessão de cargos ou vantagens em troca de apoio ou auxílio; • esquivar-se do cumprimento de obrigações; • falsificação de informação para interesses privados; e • outras formas de favorecimento – a outros ou a si mesmo.
Nepotismo	• contratação de familiares para cargos em comissão e função de confiança; • contratação de familiares para vagas de estágio e de atendimento a necessidade temporária de excepcional interesse público; • contratação de pessoa jurídica de familiar por agente público responsável por licitação; • contratação de familiares para prestação de serviços terceirizados; • nomeações, contratações não previstas expressamente no decreto.
Conflito de interesses	• uso de informação privilegiada; • relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão; • atividade privada incompatível com o cargo; • atuar como intermediário junto à administração; • praticar ato em benefício de pessoa jurídica (em que participe o servidor ou parente); • receber presente de quem tenha interesse em decisão; • prestar serviços a pessoa jurídica sob regulação do órgão.
Pressão interna ou externa para influenciar atos ilegais ou antiéticos de agentes públicos	• influência sobre funcionários subordinados para violar sua conduta devida; • ações de retaliação contra possíveis denunciante. • lobby realizado fora dos limites legais ou de forma antiética; • pressões relacionadas a tráfico de influência.
Solicitação ou recebimento de vantagem indevida	• qualquer tipo de enriquecimento ilícito; • solicitação ou recebimento de propina; • cobrança de vantagem indevida
Utilização de recursos públicos em favor de interesses privados	• apropriação indevida; • irregularidades em contratações públicas; e • outras formas de utilização de recursos públicos para uso privado (ex: carros, tempo de trabalho, equipamentos do escritório, etc.).

Assédio Moral	Assédio moral é a prática de condutas abusivas no ambiente de trabalho que, de forma repetitiva ou prolongada, expõem a pessoa a situações humilhantes, constrangedoras ou degradantes. Essas condutas podem ocorrer por meio de palavras, gestos, atitudes, comportamentos ou omissões e são capazes de: • atingir a dignidade e a integridade psicológica ou física da pessoa; prejudicar o ambiente de trabalho; • comprometer a vida profissional.
Assédio Sexual	Assédio sexual é toda conduta de conotação sexual praticada no exercício do trabalho ou em razão dele, manifestada por palavras, gestos, atitudes, contatos físicos, insinuações ou qualquer outro meio, imposta contra a vontade da pessoa, causando constrangimento e violando sua liberdade e dignidade sexual
Discriminação	Discriminação é toda forma de distinção, exclusão, restrição ou preferência que tenha como efeito prejudicar, anular ou limitar direitos, oportunidades ou o tratamento digno de uma pessoa no ambiente de trabalho.

5.3 Metodologia de Avaliação

Os riscos são avaliados considerando:

- **probabilidade de ocorrência;**
- **impacto institucional;**
- **vulnerabilidade dos controles existentes;**

5.4 Tratamento de Riscos

As medidas de tratamento poderão envolver:

- **revisão de fluxos;**
- **fortalecimento de controles internos;**
- **capacitações;**
- **atualização normativa;**
- **segregação de funções;**
- **monitoramento contínuo;**
- **ações de sensibilização institucional.**

6 *EIXOS ESTRUTURANTES DO* PLANO DE INTEGRIDADE

Os eixos estruturantes do Plano de Integridade do Ministério da Previdência Social organizam as prioridades institucionais para o fortalecimento da integridade pública, a partir dos principais riscos, valores e desafios estratégicos identificados no contexto previdenciário.

Inspirados nas melhores práticas adotadas na Administração Pública Federal, os eixos permitem conferir clareza, coerência e foco à atuação institucional, evitando a fragmentação de iniciativas e assegurando alinhamento com o planejamento estratégico, com a política de governança e com o Programa PrevIntegridade.

Cada eixo estrutura um conjunto articulado de ações estratégicas, a serem detalhadas no Plano de Ações, e deve ser compreendido de forma integrada, considerando que a integridade é um valor transversal à atuação do Ministério.

I

Fortalecimento da cultura de integridade e da liderança ética

II

Governança, controles internos e integridade nos processos institucionais

III

Prevenção e gestão de riscos de integridade

IV

Transparência, acesso à informação e participação social

EIXO I – Fortalecimento da cultura de integridade e da liderança ética

Este eixo tem por objetivo fortalecer a cultura organizacional do Ministério da Previdência Social, promovendo valores éticos, condutas íntegras e liderança comprometida com o interesse público.

A atuação concentra-se na internalização da integridade como princípio estruturante da governança institucional, por meio da sensibilização e do comprometimento da Alta Administração, dos gestores e dos servidores quanto à sua responsabilidade na conformidade ética e normativa das decisões.

Busca-se, assim, fortalecer a qualidade técnico-jurídica dos processos decisórios, mitigar riscos de desvios de conduta e de integridade, e assegurar que a formulação e a implementação das políticas públicas previdenciárias ocorram com legitimidade, eficiência, transparência e aderência ao interesse público.

As ações vinculadas a este eixo visam promover a integridade como valor institucional, presente nas práticas de gestão, na tomada de decisão e nas relações profissionais, superando uma abordagem meramente formal ou normativa.

A integridade institucional se consolida quando valores éticos orientam a liderança, as decisões e o cotidiano organizacional.

Cultura de integridade e liderança

EIXO II – Governança, controles internos e integridade nos processos institucionais

Este eixo concentra as ações voltadas ao fortalecimento da governança, da gestão de riscos, dos controles internos e da integridade dos processos institucionais do Ministério da Previdência Social.

As iniciativas associadas buscam aprimorar fluxos, procedimentos e mecanismos de controle, com foco na prevenção de fraudes, irregularidades e falhas de gestão, especialmente em áreas sensíveis do contexto previdenciário.

O eixo reforça a integração entre integridade, governança e desempenho institucional, assegurando que os processos organizacionais estejam alinhados aos objetivos estratégicos e ao interesse público.

Governança, controles internos e integridade dos processos são pilares da boa gestão pública e da proteção do interesse público.

Governança e integridade

EIXO III – Prevenção e gestão de riscos de integridade

Este eixo tem por finalidade prevenir, identificar, avaliar e tratar riscos à integridade – com ênfase nas situações de conflito de interesses – reais, potenciais ou aparentes, que possam comprometer a imparcialidade, a legalidade e a legitimidade das decisões administrativas, bem como a confiança da sociedade na atuação do Ministério da Previdência Social.

As ações relacionadas a este eixo estão orientadas ao fortalecimento da cultura de integridade, por meio da conscientização contínua de dirigentes, servidores e colaboradores, do aprimoramento dos mecanismos de orientação e prevenção e da adoção de procedimentos claros para o registro, a análise e o tratamento de situações sensíveis, em estrita conformidade com a legislação vigente e com os princípios da ética pública.

A gestão sistemática dos riscos de integridade, incluindo os conflitos de interesses, contribui para a tomada de decisões imparciais, para a segurança jurídica dos atos administrativos e para o fortalecimento da governança institucional, assegurando maior transparência, responsabilidade e credibilidade às políticas previdenciárias.

A identificação, a avaliação e o tratamento dos riscos de integridade constituem instrumentos essenciais para a prevenção de conflitos de interesses e de outras condutas inadequadas, reforçando a imparcialidade das decisões administrativas e a confiança da sociedade na administração pública.

Riscos de Integridade

EIXO IV – Transparência, acesso à informação e participação social

Este eixo organiza as ações voltadas ao fortalecimento da transparência pública, ao acesso à informação e à participação social, reconhecendo esses elementos como pilares da integridade, do controle social e da confiança institucional.

As iniciativas associadas a este eixo buscam aprimorar a qualidade das informações disponibilizadas, fortalecer canais de diálogo com a sociedade e assegurar o tratamento adequado das demandas de acesso à informação, em consonância com os princípios da publicidade e da proteção de dados pessoais.

A transparência e a participação social qualificam a gestão pública e contribuem para a prevenção de irregularidades e para o aprimoramento das políticas previdenciárias.

Transparência e participação social fortalecem o controle social e a legitimidade das políticas públicas.

Transparência e participação

7. MONITORAMENTO

O monitoramento do Plano PrevIntegridade é realizado de forma articulada, observadas as competências institucionais das instâncias que compõe a estrutura de integridade.

Compete à Assessoria Especial de Controle Interno – AECl, na qualidade de Unidade Setorial de Integridade e responsável pela coordenação técnica do Programa PrevIntegridade, executar o monitoramento sistemático e a supervisão da implementação do Plano de Integridade, incluindo o acompanhamento da execução das ações, a verificação do cumprimento de prazos, e a consolidação das informações para fins de avaliação e relatórios institucionais.

Conforme PORTARIA MPS Nº 2.333, DE 19 DE NOVEMBRO DE 2025 compete ao Comitê de Integridade:

- atuar como instância consultiva, propositiva e mobilizadora sobre temas de integridade e transparência;
- propor diretrizes e metodologias para implementação e aperfeiçoamento do PREVIntegridade;
- apoiar a AECl na gestão, monitoramento e avaliação do Plano de Integridade;
- acompanhar e propor ações de prevenção e tratamento de riscos à integridade;
- deliberar sobre medidas de sensibilização, comunicação e capacitação;
- elaborar relatório anual de resultados e submetê-lo à Alta Administração;
- promover a articulação entre as unidades que desempenham funções de integridade;
- assegurar a integração do Programa PREVIntegridade com as iniciativas do Plano Estratégico Institucional do MPS; e
- implementar e monitorar as ações do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação—previsto na Portaria MPS nº 944, de 10 de abril 2025, em consonância com o Decreto nº 12.122/2024 Essa atuação complementar assegura clareza de papéis, evita sobreposição de competências e fortalece a governança da integridade, garantindo efetividade ao monitoramento do Plano PrevIntegridade.

O monitoramento e o acompanhamento do Plano serão realizados semestralmente, sob a coordenação da Assessoria Especial de Controle Interno, a qual poderá disciplinar os procedimentos e a metodologia aplicáveis.

7.1 Periodicidade

- consolidação semestral de resultados;
- avaliação anual do Plano;

7.2 Instrumentos de Monitoramento

- relatórios gerenciais;
- indicadores de ações pelas áreas;
- reuniões de acompanhamento;
- painéis de monitoramento E-CGU.

7.3 Governança do Monitoramento

INSTÂNCIA	RESPONSABILIDADE
AECl	Monitoramento técnico
Comitê de Integridade	Supervisão estratégica
Unidades responsáveis	Execução das ações

8. AVALIAÇÃO DE RESULTADOS, APRENDIZAGEM INSTITUCIONAL E APERFEIÇOAMENTO CONTÍNUO

O Plano adotará ciclo contínuo de melhoria baseado em:

- I – Análise de indicadores;
- II – Resultados de auditorias internas e externas;
- III – Recomendações dos órgãos de controle;
- IV – Avaliação da maturidade institucional;
- V – Ajustes estruturantes nas ações planejadas.

A avaliação de resultados constitui etapa essencial para verificar a efetividade das ações implementadas e seu impacto na mitigação dos riscos à integridade. Esse processo permite identificar boas práticas, lições aprendidas e oportunidades de aprimoramento, fortalecendo a aprendizagem institucional.

O aperfeiçoamento contínuo do Plano Pre-Integridade decorre da análise crítica dos resultados alcançados, das mudanças no contexto institucional e da alteração dos riscos, assegurando que o Plano permaneça atualizado, relevante e alinhado às prioridades estratégicas do Ministério da Previdência Social.

O Referencial Técnico da Gestão da Integridade Pública, da Controladoria-Geral da União – CGU, prevê que a gestão da integridade deve envolver planejamento, execução, monitoramento, avaliação e aperfeiçoamento contínuo.

Além disso, a Portaria Normativa SE/CGU nº 226, de 9 de setembro de 2025, prevê o monitoramento contínuo do programa de integridade como parâmetro essencial para seu aperfeiçoamento, prevenção e detecção de irregularidades (art. 2º, inciso XVII).

A aprendizagem institucional será incorporada como mecanismo permanente de fortalecimento da integridade pública organizacional.

9. COMUNICAÇÃO E CAPACITAÇÃO

A comunicação, a capacitação constituem eixos transversais do Plano Pre-Integridade, essenciais para a consolidação de uma cultura organizacional pautada pela ética, pela transparência e pela responsabilidade pública no âmbito do Ministério da Previdência Social.

Este capítulo estabelece as diretrizes para a disseminação dos valores de integridade, o fortalecimento das competências institucionais e a promoção do envolvimento ativo de

gestores, servidores e colaboradores na implementação do Plano de Integridade.

O art. 7º, inciso VI, do Decreto nº 11.529/2023 prevê ações de comunicação e capacitação relacionadas à integridade.

A Portaria Normativa nº 226/2025 estabelece treinamentos e ações periódicas de comunicação como parâmetro estruturante (art. 2º, inciso IV).

Assim, este capítulo passa a incorporar:

- **Estratégia institucional de comunicação da integridade;**
- **Capacitação periódica de gestores e servidores;**
- **Divulgação e fortalecimento dos canais de comunicação;**
- **A comunicação será orientada por clareza, acessibilidade e coerência com os valores institucionais, contribuindo para consolidação da cultura de integridade.**

9.1 Estratégia de Comunicação da Integridade

A Estratégia de Comunicação da Integridade do Ministério da Previdência Social (MPS) tem por finalidade promover a disseminação das diretrizes, dos valores e das ações do Programa de Integridade, contribuindo para o fortalecimento da cultura de integridade, da transparência e do engajamento institucional. A estratégia será acompanhada e avaliada periodicamente, com vistas a verificar sua efetividade e sua contribuição para o alcance dos objetivos do PrevIntegridade.

As ações de comunicação serão desenvolvidas de forma planejada e articulada com a Assessoria de Comunicação Social do MPS, por meio de campanhas institucionais, materiais informativos e ações educativas, com linguagem clara, acessível.

9.2 Capacitação de gestores e servidores

A capacitação constitui instrumento essencial para o fortalecimento da integridade institucional, ao promover o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes alinhadas aos valores éticos, às normas aplicáveis à administração pública e às diretrizes do Programa PrevIntegridade.

No âmbito do Ministério da Previdência Social, as ações de capacitação em integridade contemplam, de forma prioritária, a realização e o estímulo à participação em cursos, especialmente aqueles relacionados à ética pública, integridade, gestão de riscos, conflitos de interesse, transparência, controle interno, governança e enfrentamento ao assédio e à discriminação.

Além das capacitações transversais, determinadas ações previstas no Plano de Ações do PrevIntegridade demandam iniciativas formativas específicas, a serem desenvolvidas por setores e unidades com atribuições próprias.

9.3 Canais de Comunicação

Os canais de comunicação do Ministério da Previdência Social – MPS constituem importante instrumento para a promoção da transparência, da integridade e do diálogo institucional. Por meio deles, servidores, colaboradores e cidadãos podem obter orientações, apresentar manifestações, registrar denúncias e solicitar informações, contribuindo para o fortalecimento da gestão pública e da cultura de integridade.



INSTÂNCIA	QUANDO PROCURAR	CANAL DISPONÍVEL
Comissão de Ética	Dúvidas sobre conduta ética, conflitos de interesse, pedidos de autorização para exercício de atividade privada e orientações relacionadas ao Código de Ética.	Comissão de Ética do MPS e endereço eletrônico institucional.
Ouvidoria-Geral da Previdência Social	Registro de denúncias, reclamações, sugestões, elogios e solicitações diversas relacionadas aos serviços públicos prestados pelo Ministério.	Plataforma Fala.BR Atendimento Presencial: Esplanada dos Ministérios, Bloco F, sala 649, Ed. Sede. ouvidoria.mps@previdencia.gov.br
Serviço de Informação ao Cidadão – SIC	Solicitações de acesso à informação, nos termos da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 (Lei de Acesso à Informação).	Plataforma Fala.BR – módulo de Acesso à Informação.
Rede de Acolhimento	Situações de assédio moral, assédio sexual, discriminação e demais violações que demandem acolhimento, orientação e encaminhamento adequado.	previntegridade@previdencia.gov.br Presencialmente Whatsapp (61) 99967-9611
Coordenação Geral de Gestão de Pessoas	Dúvidas sobre nepotismo referente a nomeações e designações de servidores e contratação de estagiários.	gestaodepessoas@previdencia.gov.br
Unidade setorial de integridade	AECI – Dúvidas, orientações e informações relacionadas ao Programa de Integridade, gestão de riscos à integridade.	previntegridade@previdencia.gov.br

O uso dos canais institucionais deverá ocorrer de forma ética, responsável e de boa-fé, sendo vedada a apresentação de denúncias ou manifestações sabidamente falsas, sem prejuízo das medidas administrativas, civis e penais cabíveis.



**Plataforma
Fala.BR**



**Plataforma Fala.BR
– módulo de Acesso
à Informação.**

10. *DISPOSIÇÕES FINAIS*

O Plano de Integridade do Ministério da Previdência Social – PrevIntegridade constitui instrumento estratégico e orientador da política institucional de integridade, devendo ser observado por todas as unidades que integram a estrutura do Ministério, respeitadas as competências legais e a autonomia administrativa das entidades vinculadas.

A implementação do Plano reafirma o compromisso do Ministério da Previdência Social com a ética, a transparência, a prevenção de riscos à integridade, o fortalecimento da governança e a melhoria contínua da gestão pública, contribuindo para a qualidade das decisões administrativas, a proteção do interesse público e o fortalecimento da confiança da sociedade nas políticas previdenciárias.

As ações previstas neste Plano deverão ser executadas de forma articulada, em alinhamento ao Programa PrevIntegridade, ao Planejamento Estratégico Institucional e às diretrizes do Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação – SITAI, estando sujeitas aos mecanismos de monitoramento, avaliação e aperfeiçoamento contínuo estabelecidos neste documento.

O Plano poderá ser revisado:

- em razão de alterações normativas;
- diante da reavaliação dos riscos à integridade;
- por mudanças institucionais relevantes;
- mediante deliberação da Alta Administração.

As revisões serão coordenadas pela Assessoria Especial de Controle Interno – AECl, com apoio do Comitê de Integridade.

GLOSSÁRIO

ACCOUNTABILITY

Dever das instituições públicas de prestar contas de seus atos, decisões, resultados e utilização de recursos públicos, assegurando transparência, responsabilização e controle social.

ASSÉDIO MORAL

Conduta abusiva, repetitiva ou sistemática que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho, afetar a dignidade, a integridade psíquica ou profissional da pessoa, ou comprometer o ambiente organizacional.

ASSÉDIO SEXUAL

Conduta de natureza sexual indesejada, manifestada física, verbal ou não verbalmente, que cause constrangimento, intimidação, humilhação ou violação da liberdade sexual.

BOA GOVERNANÇA PÚBLICA

Conjunto de mecanismos de liderança, estratégia e controle destinados a direcionar, monitorar e avaliar a atuação institucional, com foco na geração de valor público e na proteção do interesse coletivo.

CANAL DE INTEGRIDADE

Mecanismo institucional destinado ao recebimento de denúncias, manifestações, consultas, reclamações ou comunicações relacionadas à ética, integridade, transparência e irregularidades administrativas.

CONFLITO DE INTERESSES

Situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública.

CONTROLE INTERNO

Conjunto de regras, procedimentos, diretrizes e mecanismos destinados à mitigação de riscos, à proteção do patrimônio público e ao fortalecimento da conformidade institucional.

CULTURA DE INTEGRIDADE

Conjunto de valores, princípios, práticas e comportamentos institucionais voltados à promoção da ética, da transparência, da responsabilidade e da atuação orientada pelo interesse público.

GESTÃO DE RISCOS

Processo contínuo de identificação, análise, avaliação, tratamento e monitoramento de eventos que possam impactar negativamente os objetivos institucionais.

GOVERNANÇA

Conjunto de mecanismos de liderança, estratégia e controle utilizados para avaliar, direcionar e monitorar a gestão pública, visando à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade.

INTEGRIDADE PÚBLICA

Atuação consistente, ética, transparente e alinhada ao interesse público, aos valores institucionais e aos princípios da administração pública.

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Conjunto estruturado de medidas institucionais destinadas à prevenção, detecção, tratamento e remediação de práticas de fraude, corrupção, desvios éticos e demais irregularidades.

RISCO À INTEGRIDADE

Possibilidade de ocorrência de eventos que comprometam os princípios éticos, a legalidade, a imparcialidade, a moralidade administrativa ou a confiança institucional.

SISTEMA DE INTEGRIDADE, TRANSPARÊNCIA E ACESSO À INFORMAÇÃO – SITAI

Sistema instituído pelo Decreto nº 11.529, de 2023, destinado à coordenação e articulação das ações relacionadas à integridade pública, transparência, acesso à informação, gestão de riscos e prevenção da corrupção na Administração Pública Federal.

TRANSPARÊNCIA ATIVA

Disponibilização espontânea, acessível e proativa de informações de interesse coletivo pela administração pública, independentemente de solicitação.

TRANSPARÊNCIA PASSIVA

Disponibilização de informações públicas mediante solicitação do cidadão, observadas as disposições da Lei de Acesso à Informação.

REFERENCIAL NORMATIVO

O Plano de Integridade do Ministério da Previdência Social – PrevIntegridade fundamenta-se nos seguintes normativos e referenciais técnicos:

- **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;**
- **Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 – Lei de Acesso à Informação;**
- **Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013 – Dispõe sobre conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo Federal;**
- **Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017 – Dispõe sobre a Política de Governança da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional;**
- **Portaria CGU nº 1.089, de 25 de abril de 2018 – Estabelece orientações para estruturação de programas de integridade pública;**
- **Portaria CGU nº 57, de 4 de janeiro de 2019 – Altera a Portaria CGU nº 1.089/2018 e dispõe sobre os procedimentos relacionados aos programas de integridade dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal;**
- **Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023 – Institui o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal – SITAI;**
- **Decreto nº 11.356, de 1º de janeiro de 2023, alterado pelo Decreto nº 12.671, de 14 de outubro de 2025 – Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério da Previdência Social;**
- **Portaria MPS nº 436, de 26 de fevereiro de 2025 – Aprova o Mapa Estratégico Institucional do Ministério da Previdência Social;**
- **Portaria MPS nº 2.333, de 19 de novembro de 2025 – Institui o Programa de Integridade do Ministério da Previdência Social – PrevIntegridade;**
- **Portaria Normativa CGU nº 226, de 2025 – Estabelece metodologia de avaliação de Programas de Integridade no âmbito da Administração Pública Federal;**
- **Referencial de Integridade Pública da Controladoria-Geral da União – CGU;**
- **Recomendações da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE sobre Integridade Pública, Governança e Gestão de Riscos.**

INDICADORES PRO-INTEGRIDADE

No que se refere aos indicadores do Plano de Integridade anterior, cujos resultados subsidiaram o aperfeiçoamento e a consolidação do atual Programa PrevIntegridade, observa-se evolução consistente na implementação das ações previstas, evidenciando o fortalecimento progressivo dos mecanismos de governança, integridade, transparência e controle interno no âmbito do Ministério da Previdência Social.

Os resultados do ciclo anterior demonstraram que 61,9% das ações previstas foram integralmente concluídas, 14,3% encontravam-se em execução e 23,8% foram repactuadas, refletindo um cenário favorável de implementação e acompanhamento das iniciativas estratégicas de integridade. As repactuações decorreram principalmente de adequações institucionais, reestruturações organizacionais e ajustes de cronograma, sem prejuízo à continuidade das ações planejadas.

No âmbito da transparência e dos canais de comunicação institucional, registraram-se avanços relevantes decorrentes das ações desenvolvidas pela Ouvidoria, com destaque para iniciativas de capacitação, fortalecimento dos canais de atendimento, disseminação de informações e aprimoramento dos processos de tratamento das manifestações recebidas.

Na área de governança, gestão de riscos e controles internos, destacaram-se as entregas conduzidas pela Assessoria Especial de Controle Interno, Integridade e Gestão de Riscos – AECl, especialmente a publicação de relatórios de integridade, o monitoramento de indicadores institucionais, a revisão de normativos internos e o avanço das ações voltadas à implementação da gestão de riscos.

No campo da ética pública e da responsabilização, a Corregedoria apresentou elevado grau de execução das ações planejadas, com iniciativas relacionadas à capacitação técnica, padronização de procedimentos e fortalecimento da atuação preventiva. A Comissão de Ética, por sua vez, mesmo diante do processo de reestruturação institucional, promoveu avanços importantes, incluindo a regulamentação de procedimentos relacionados a conflito de interesses e a atualização de seus instrumentos normativos.

Os resultados alcançados no Plano de Integridade anterior demonstraram a efetividade das ações implementadas e contribuíram para o amadurecimento do Programa de Integridade do Ministério, servindo de base para a definição das ações, metas e indicadores do atual ciclo do Programa PrevIntegridade. Dessa forma, o monitoramento realizado evidenciou não apenas o cumprimento das iniciativas planejadas, mas também a consolidação de práticas institucionais voltadas ao fortalecimento da cultura de integridade, da governança pública e da gestão orientada por resultados.

ANEXO I - AÇÕES POR EIXO PREVINTEGRIDADE

EIXO I – Fortalecimento da cultura de integridade e da liderança ética					
UNIDADE RESPONSÁVEL	AÇÃO	DATA INÍCIO	DATA FINAL	STATUS	OBJETIVOS VINCULADOS AO PREVINTEGRIDADE
AECI/INTEGRIDADE	Instituir campanhas periódicas de comunicação interna sobre integridade, com divulgação de normas, boas práticas e orientações institucionais, utilizando múltiplos canais oficiais.	Jan/26	Dez/27	Iniciado	I; III, VI.
AECI/RISCOS	Realização de oficinas de gestão de riscos no âmbito do Ministério da Previdência Social.	Jan/26	Dez/27	Não executado	I; III, VI.
AECI/INTEGRIDADE	Assessoramento junto a cgu para a implementação do modelo de maturidade em integridade pública – MPS com foco na avaliação do nível de maturidade institucional e na definição de ações progressivas de aprimoramento.	Jan/26	Dez/26	Concluído	I; III, VI.
ASPSD	Promover a participação dos servidores da aspsd em capacitações sobre a temática de ética e serviço público ofertada pela ev. G da enap	Jan/26	Dez/26	Ação contínua	I; III, VI.
DPSSO	Promover a participação dos servidores do dpsso em capacitações sobre a temática de ética e serviço público ofertada pela ev. G da enap	Fev./26	Mai/27	Não executado	I; III, VI.
COORDENAÇÃO-GERAL DA PERÍCIA MÉDICA DE NATUREZA ASSISTENCIAL, ADMINISTRATIVA, TRABALHISTA E TRIBUTÁRIA	Proposição e supervisão de ações educacionais voltadas à ética pública, integridade institucional e liderança/gestão responsável, direcionadas a gestores e chefias do DPMF.	Mar/26	Permanente	Ação contínua	I; III, VI.
OUVIDORIA	Publicar e divulgar o relatório gerencial das manifestações de ouvidoria.	Jan/26	Dez/26	Iniciado	I; III, VI.
OUVIDORIA	Realizar a divulgação e atualização sobre o serviço de informação ao cidadão (sic) e a ouvidoria interna.	Jan/26	Dez/26	Não executado	I; III, VI.
CORREG/MPS	Elaborar planos de capacitação e desenvolvimento técnico profissional	Fev./26	Jun./26	Iniciado	I; III, VI.
COMISSÃO DE ÉTICA	Elaboração e publicação da portaria de conflito de interesses	Mar/26	Jun./26	Executado	I; III, VI.
COMISSÃO DE ÉTICA	Atualização do regimento interno da Comissão de Ética	Mar/26	Jun./26	Executado	I; III, VI.
COMISSÃO DE ÉTICA	Implementação e manutenção do Banco de Sanções Éticas.	Mar/26	Jun./26	Executado	I; III, VI.
COMISSÃO DE ÉTICA	Capacitação e nivelamento técnico dos novos membros da comissão de ética pela comissão de ética pública	Jan/26	Dez/26	Iniciado	I; III, VI.
COMISSÃO DE ÉTICA	Atualização e manutenção da página da Comissão de Ética no portal institucional da Previdência Social.	Jan/26	Dez/26	Iniciado	I; III, VI.
COMISSÃO DE ÉTICA	Realização de workshops anuais sobre o Código de Ética e conduta pública	Jan/26	Dez/26	Não executado	I; III, VI.
COMISSÃO DE ÉTICA	Publicação de material educativo, perguntas frequentes sobre ética e relatórios consolidados das decisões, resguardado o sigilo das partes	Jan/26	Dez/26	Não executado	I; III, VI.
COMISSÃO DE ÉTICA	Manutenção de base de decisões anteriores, com vistas à promoção de uniformidade e proporcionalidade nas deliberações	Jan/26	Dez/26	Não executado	I; III, VI.
CGGP/CGGA/AECI	Elaboração e publicação de Portaria de Prevenção ao Nepotismo com definição de fluxo processual.	Mar/26	Jun./26	Executado	I; III, VI.
AECI	Desenvolvimento e proposição de indicadores de monitoramento do Programa Previn-tegridade.	Jan/26	Dez/26	Ação contínua	I; III, VI.
OUVIDORIA	Estabelecer parcerias para o atendimento especial de pessoas com deficiência e minorias linguísticas	Jan/26	Dez/26	Iniciado	I; III, VI.

Eixo II – Governança, controles internos e integridade nos processos institucionais

UNIDADE RESPONSÁVEL	AÇÃO	DATA INÍCIO	DATA FINAL	STATUS	OBJETIVOS VINCULADOS AO PREVINTE-GRIDADE
AECI	Elaborar e implementar metodologia padronizada para atendimento às demandas dos órgãos de controle.	Jan./26	Dez/27	Não executado	I; IV; V.
AECI	Publicar Guia de Boas Práticas para atendimento às demandas dos órgãos de controle.	Jan./26	Dez/26	Iniciado	I; IV; V; VI.
AECI	Instituir rotina de monitoramento e avaliação da execução do Plano de Integridade, com reporte periódico dos resultados alcançados.	Jan./26	Dez/27	Iniciado	I; IV; V; VI; VIII.
AECI	Monitoramento da execução do Programa PrevinIntegridade por meio do Plano de Integridade.	Jan./26	Dez/27	Iniciado	I; III; IV; V.
CGSAT/COFAP/SEAJU	Padronizar os procedimentos operacionais para cumprimento de decisões judiciais relativas ao FAP e ao GIL-RAT	Jan./26	Jun./26	Iniciado	I; III; IV.
CGSAT/COFAP/DISEO	Implementar rotinas de verificação e controle de qualidade no processo de cálculo e homologação do FAP	Jan./26	Dez/26	Iniciado	I; III; IV.
CGSAT/COFAP	Acompanhar sistematicamente a execução das atividades de análise de contestações e recursos do FAP, em articulação com a Data-prev	Permanente		Iniciado	I; IV; VI; VIII.
COORDENAÇÃO-GERAL DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO	Proposição, monitoramento e aperfeiçoamento de métricas, indicadores e controles internos aplicáveis aos processos finalísticos do DPMF.	Mar/26	Dez/27	Ação contínua	I; IV; VI; VIII.
CORREG/MPS	Organizar as referências técnicas e disponibilizar a todos os que desempenhem atividades correcionais	Fev./26	Jun./27	Não executado	I; III; IV; V.
AECI	Realização de capacitações periódicas em competências técnicas relacionadas à integridade e à conduta ética no exercício das funções públicas.	Mar/26	Dez/27	Ação contínua/Executado	I; III; IV; V.
AECI	Ações de desenvolvimento e conhecimentos técnicos e administrativos necessários à execução das atividades de gestão da integridade.	Jan./26	Jun./27	Iniciada	I; III; IV; V.

EIXO III – Prevenção e gestão de riscos de integridade					
UNIDADE RESPONSÁVEL	AÇÃO	DATA INÍCIO	DATA FINAL	STATUS	OBJETIVOS VINCULADOS AO PREVINTEGRIDADE
CGSAT/CPOSS/SEAJU	Formalizar fluxos de trabalho para tratamento de decisões judiciais relativas ao FAP e ao GILL-RAT, assegurando rastreabilidade e tempestividade	Jan./26	Jun./26	Iniciado	III; IV; V.
CGMBI/DPSSO	Aprimorar os controles internos nas atividades que envolvam o acesso de dados sensíveis, por meio do estabelecimento de um protocolo de segurança de acesso e de tratamento de informações	Mar/26	Abr./26	Não Executado	III; IV; V.
SECRETARIA DE REGIME PRÓPRIO E COMPLEMENTAR E CÂMARA DE RECURSOS DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	Aprovação do Código de Ética da Câmara de Recursos da Previdência Complementar, com a finalidade de orientar o comportamento, estabelecer padrões de conduta e promover a integridade no âmbito do Colegiado.	Jan./26	Abr./26	Iniciado	I; III; IV; V.
COORDENAÇÃO-GERAL DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO	Mapeamento, monitoramento e atualização dos riscos governança e gestão associados às atividades finalísticas do DPMF.	Fev./26	Dez/26	Não executado	III; IV; V.
CORREG/MPS	Aperfeiçoar o Idecor	Fev./26	Dez/26	Iniciado	III; IV; V.
OUVIDORIA	Promover a orientação dos servidores do Ministério da Previdência Social quanto à Instrução Normativa da CGU nº 116/2024, que dispõe sobre o tratamento de denúncias, e ao Decreto nº 10.153/2019, que trata da proteção ao denunciante.	Jan./26	Dez/27	Ação contínua	III; IV; V.
OUVIDORIA	Divulgar os canais de denúncia e de acolhimento, por meio de novas ações da ouvidoria interna e da rede de acolhimento	Jan./26	Dez/26	Ação contínua	III; IV; V
CGGP	Estabelecer rotina padronizada para tratamento de possíveis acúmulos de cargos identificados por demandas do TCU ou por autodeclaração do(a) servidor(a), incluindo registro, análise, orientação e encaminhamento às áreas competentes.	Jan./23	Dez/27	Ação contínua	III; IV; V
CGGP	Instituir rotina padronizada para tratamento das consultas de conflito de interesses enviadas via Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflito de Interesses (seci), incluindo orientação aos servidores, conferência documental, interlocução com a área competente e monitoramento dos prazos e encaminhamentos.	Jan./23	Dez/27	Ação contínua	III; IV; V
CGGP	Realizar análise de conformidade da documentação obrigatória nos processos de nomeação e designação de funções, incluindo a verificação do formulário de nepotismo.	Jan./23	Dez/27	Ação contínua	III; IV; V
AECI	Implementação de metodologia de gestão de riscos, que prevê fluxo para o gerenciamento de riscos incluindo a categoria de riscos à integridade, com definição dos responsáveis e do apetite ao risco	Permanente		Iniciado	III; IV; V
AECI	Acompanhamento contínuo de informações públicas relevantes para o entendimento dos contextos interno e externo da instituição e para o aprimoramento da gestão da integridade pública organizacional.	Jan./26	Dez/27	Ação contínua	III; IV; V
AECI	Realização de diagnóstico institucional de integridade, com interação entre as unidades organizacionais, para subsidiar a elaboração e atualização do Plano de Integridade.	Jan./26	Dez/27	Executado	III; IV; V

EIXO IV – Transparência, acesso à informação e participação social

UNIDADE RESPONSÁVEL	AÇÃO	DATA INÍCIO	DATA FINAL	STATUS	OBJETIVOS VINCULADOS AO PREVINTE-GRIDADE
CGCEA	Elaboração, atualização periódica e divulgação do Boletim Estatístico da Previdência Social (BEPS), com sistematização e publicação de dados estatísticos oficiais do Regime Geral de Previdência Social, visando ampliar a transparência, o acesso à informação e o uso de evidências na formulação, monitoramento e avaliação de políticas públicas previdenciárias.	Jan./26	Dez/26	Ação contínua	I; III; V; VIII.
CGCEA	Produção, consolidação e divulgação anual do Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS), assegurando a qualidade, consistência metodológica e transparência dos dados previdenciários, com vistas a subsidiar o controle social, a pesquisa acadêmica e o processo decisório no âmbito da política previdenciária.	Jan./26	Dez/26	Ação contínua	I; III; V; VIII.
ASPSD	Elaboração e execução do projeto de Conscientização Previdenciária para Pessoas em Situação de Vulnerabilidade, em parceria com o Programa de Educação Previdenciária, do INSS, com sistematização e publicação de dados estatísticos por meio de relatórios conjuntos de ação, contando também com o apoio da ASCOM e do Gabinete do Ministro para sua realização	Jan./26	Dez/26	Ação contínua	I; III; V; VIII.
ASPSD	Produção, consolidação e divulgação do Relatório de Ações da ASPSD, assegurando a qualidade, consistência metodológica e transparência das ações, com vistas a subsidiar a educação previdenciária nos territórios, em parceria com ONGs e governos municipais.	Jan./26	Dez/26	Ação contínua	I; III; V; VIII.
CORREG/MPS	Publicizar tempestivamente as informações correcionais em transparência ativa	Fev./26	Dez/26	Não executado	I; III; V; VIII.
CGSAT/CPOSS	Aprimorar a transparência das informações públicas sobre o FAP e o GIL-RAT, em atendimento à Lei de Acesso à Informação (consulta pública de acidentalidade)	Permanente		Iniciado	I; III; V; VIII.
CGSAT/COFAP/SEADA	Manter atualizadas e acessíveis as bases de dados previdenciários sobre saúde e segurança do trabalhador	Permanente		Iniciado	I; III; V; VIII.
CGMBI/DPSSO	Publicar informações sobre auxílios por incapacidade temporária acidentários e previdenciários segundo os códigos da Classificação Internacional de Doenças – CID	Permanente		Iniciado	I; III; V; VIII.
CGMBI/DPSSO	Publicar o Boletim Mensal de Monitoramento de Benefício por Incapacidade – BEMBI	Permanente		Iniciado	I; III; V; VIII.
COORDENAÇÃO-GERAL DE ASSUNTOS CORPORATIVOS E DISSEMINAÇÃO DE CONHECIMENTO	Planejamento e supervisão do atendimento tempestivo e qualificado das demandas de ouvidoria e dos pedidos de acesso à informação relacionados à atuação médico-pericial.	Maio/26	Jul/27	Iniciado	I; III; V; VIII.
OUIDORIA	Realizar reuniões semestrais com os pontos focais das áreas técnicas do Ministério da Previdência Social para alinhar informações sobre procedimentos, prazos, transparência passiva e orientações da CGU relativas à Lei de Acesso à Informação – LAI.	Jan./26	Dez/27	Ação contínua	I; III; V; VIII.
OUIDORIA	Sistema de Transparência Ativa (STA)	Jan./26	Dez/26	Ação contínua / Executado	I; III; V; VIII.
COMISSÃO DE ÉTICA	Implementação do Banco de Sanções Éticas	Permanente		Ação contínua / Executado	I; III; V; VIII.

MINISTÉRIO DA
PREVIDÊNCIA
SOCIAL

