



Plano de Integridade 2025-2026

Brasília, junho de 2025

MINISTÉRIO DA
PREVIDÊNCIA SOCIAL





MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - MPS

Wolney Queiroz Maciel

Ministro de Estado da Previdência Social

Adroaldo da Cunha Portal

Secretário Executivo

Benedito Adalberto Brunca

Secretário de Regime Geral de Previdência Social

Paulo Roberto dos Santos Pinto

Secretário de Regime Próprio e Complementar

COMITÊ DE INTEGRIDADE DO MPS

Presidente - Cláudio Azevedo Costa

Secretaria-Executiva Pró-Integridade – Carlos Alberto dos Santos Silva

INSTÂNCIAS DE INTEGRIDADE DO MPS

Assessoria Especial de Controle Interno (AECI)

Titular: Cláudio Azevedo Costa

Suplente: Carlos Alberto dos Santos Silva

Comissão de Ética (CE)

Titular: Patrick Barcellos Peixe

Corregedoria (CORREG)

Titular: Jeaniton Souza Pinto

Suplente: Cláudia Aparecida dos Santos

Ouvidoria-Geral (OUVID)

Titular: Ana Paula Schwelm Gonçalves

Suplente: Carmen Gislene Martins

Secretaria-Executiva

Gestão de Pessoas

Titular: Karina Viana de Freitas

Suplente: Natália Alencastro Diniz

Coordenação-Geral de Inteligência da Previdência Social

Titular: Thaís Regina de Santana

Suplente: Adriana Dias dos Santos

PROJETO GRÁFICO

Assessoria Especial de Comunicação Social - Gisele Federicce
Francisco

Coordenação-Geral de Comunicação Social - Renata Nogueira
Brumano Hoelz

Equipe de Comunicação Social - Luciano José Rocha Costa

Sumário

Mensagem da Alta Administração	4
Apresentação	6
O Ministério da Previdência Social (MPS)	7
Estrutura Organizacional do MPS	7
Missão, Visão, Valores e Cadeia de Valor	9
O Programa de Integridade do MPS	13
Processo de construção do Programa	14
Instâncias de Integridade	18
Comunicação	20
Plano de Comunicação	20
1. Objetivo Geral	20
2. Objetivos Específicos	21
3. Públicos-Alvo	21
4. Estratégias e Ações Detalhadas	21
5. Indicadores	23
6. Cronograma Detalhado	24
Canais de Comunicação	24
Gestão de Riscos de Integridade no MPS	26
Metodologia adotada	27
Categorias dos riscos das instâncias de integridade	29
Iniciativas do Plano Pró-Integridade - MPS 2025-2026	33
Conclusão	36
Referência Normativa	37
Glossário	38



Mensagem da Alta Administração



Prezados(as) Servidores(as) e
Colaboradores(as),

É com grande satisfação que anunciamos o lançamento do Plano de Integridade do Ministério da Previdência Social (MPS), um marco importante no fortalecimento de nossa cultura organizacional e na promoção de um ambiente ético e transparente, pois a integridade é o alicerce para um setor público confiável e comprometido com o interesse público, e o Plano de Integridade do MPS busca refletir este compromisso.



Wolney Queiroz Maciel
Ministro da Previdência Social

Elaborado com a participação de diversas áreas e sob a coordenação da Assessoria Especial de Controle Interno (AECI), o plano traz diretrizes claras e ações estratégicas para garantir que os processos e decisões estejam alinhados aos princípios e padrões de ética, legalidade e transparência.

Neste sentido, reafirmo juntamente com todo corpo diretivo desta pasta o total apoio e comprometimento com o Plano de Integridade MPS, para que possamos liderar e garantir a efetividade e o sucesso do plano. Estamos certos de que uma gestão pautada pela integridade é a base para a construção de políticas públicas justas e eficientes, que atendam plenamente às expectativas da sociedade.

Além disso, a integridade é um elemento essencial para o aprimoramento da governança e para a condução eficiente das políticas públicas sob responsabilidade do Ministério. Nesse sentido, o presente plano busca implementar um conjunto estruturado de medidas institucionais voltadas para à prevenção, detecção e remediação de práticas que não se coadunam com a integridade pública.

O presente Plano de Integridade, ao estruturar as medidas de gestão para o período de 2025-2026, representa um passo significativo no compromisso do MPS

com os valores éticos, a transparência e a responsabilidade na condução das ações de seus agentes públicos e na execução de suas políticas públicas.

Nesse contexto, busca-se consolidar uma cultura de integridade, em que servidores e gestores atuem em conformidade com os princípios legais e éticos, sempre em prol do interesse público e prevenindo a ocorrência de favorecimento pessoal, corrupção ou qualquer outra forma de conduta indevida.

Contamos com o empenho e a colaboração de todos para que, juntos, possamos implementar cada ação prevista e disseminar esses valores em nossas atividades diárias. Este é um compromisso coletivo, e cada um de nós tem um papel fundamental no sucesso desse plano.

Que o Plano de Integridade seja o caminho para fortalecer ainda mais a confiança que a sociedade deposita em nosso Ministério e para garantir que a Previdência Social seja cada vez mais justa, acessível e transparente.

Estamos juntos neste compromisso!”

Apresentação

Para consolidar e estabelecer de forma estratégica a forma como será implementado o programa de integridade, foi elaborado este Plano de Integridade com base nos princípios e diretrizes estabelecidos pelo Programa de Integridade do Governo Federal, considerando as especificidades das atividades desempenhadas pelo MPS e as necessidades de seus diversos públicos, buscando refletir o compromisso desta instituição em consolidar uma cultura de ética, transparente e voltada aos princípios da integridade pública.

A estrutura do plano abrange desde a definição de objetivos estratégicos até a operacionalização de ações específicas, garantindo um alinhamento claro entre a promoção da ética e a mitigação de riscos de integridade. Nela, são detalhados os processos de construção do programa, as instâncias envolvidas, a estratégia de comunicação, a gestão dos riscos de integridade; e, as iniciativas prioritárias previstas para o biênio 2025-2026.

No intuito de fortalecer estruturalmente o MPS para que pudesse cumprir suas ações voltadas à integridade, foram preliminarmente criadas e operacionalizadas, por meio do Decreto Nº 11.356/2023 (alterado pelo Decreto nº 11.973, de 1º de abril de 2024), as unidades responsáveis pela execução direta dessas funções: a Assessoria Especial de Controle Interno, a Ouvidoria e a Corregedoria e a Comissão de Ética. Essas instâncias desempenham papéis complementares e estratégicos no fortalecimento da governança e na promoção de uma cultura organizacional ética.

Em 24 de setembro de 2024, com o propósito de organizar e direcionar as ações dessas estruturas para a promoção da integridade no âmbito institucional, o Ministério da Previdência Social publicou a Portaria MPS nº 3.099 que formalizou o Programa de Integridade do Ministério da Previdência Social - Pró-Integridade MPS, consolidando o compromisso da pasta com a ética, a transparência e a responsabilidade pública.

Por meio desta iniciativa, o MPS reforça seu papel de agente promotor da integridade como boa prática de governança pública, buscando garantir a observância com princípios morais, éticos e transparentes.

O Ministério da Previdência Social (MPS)

Estrutura Organizacional do MPS

O Decreto Nº 11.356, de 1º de janeiro de 2023 (alterado pelo Decreto nº 11.973, de 1º de abril de 2024), aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério da Previdência Social e remaneja cargos em comissão e funções de confiança.

Conforme disposto nas referidas normas o Ministério da Previdência Social, órgão da administração pública federal direta, tem como áreas de competência os assuntos previdência e previdência complementar e possui a seguinte estrutura organizacional:

I - órgãos de assistência direta e imediata ao Ministro de Estado da Previdência Social:

- a) Gabinete;
- b) Assessoria de Participação Social e Diversidade;
- c) Assessoria Especial de Assuntos Parlamentares e Federativos;
- d) Assessoria Especial de Comunicação Social;
- e) Assessoria Especial de Controle Interno;
- f) Corregedoria;
- g) Assessoria Internacional;
- h) Ouvidoria-Geral da Previdência Social;
- i) Consultoria Jurídica; e
- j) Secretaria-Executiva;

II - órgãos específicos singulares:

- a) Secretaria de Regime Geral de Previdência Social:
 - 1. Departamento do Regime Geral de Previdência Social;
 - 2. Departamento de Políticas de Saúde e Segurança Ocupacional; e
 - 3. Departamento de Perícia Médica Federal; e

b) Secretaria de Regime Próprio e Complementar:

1. Departamento do Regime de Previdência Complementar; e
2. Departamento dos Regimes Próprios de Previdência Social;

III - órgãos colegiados:

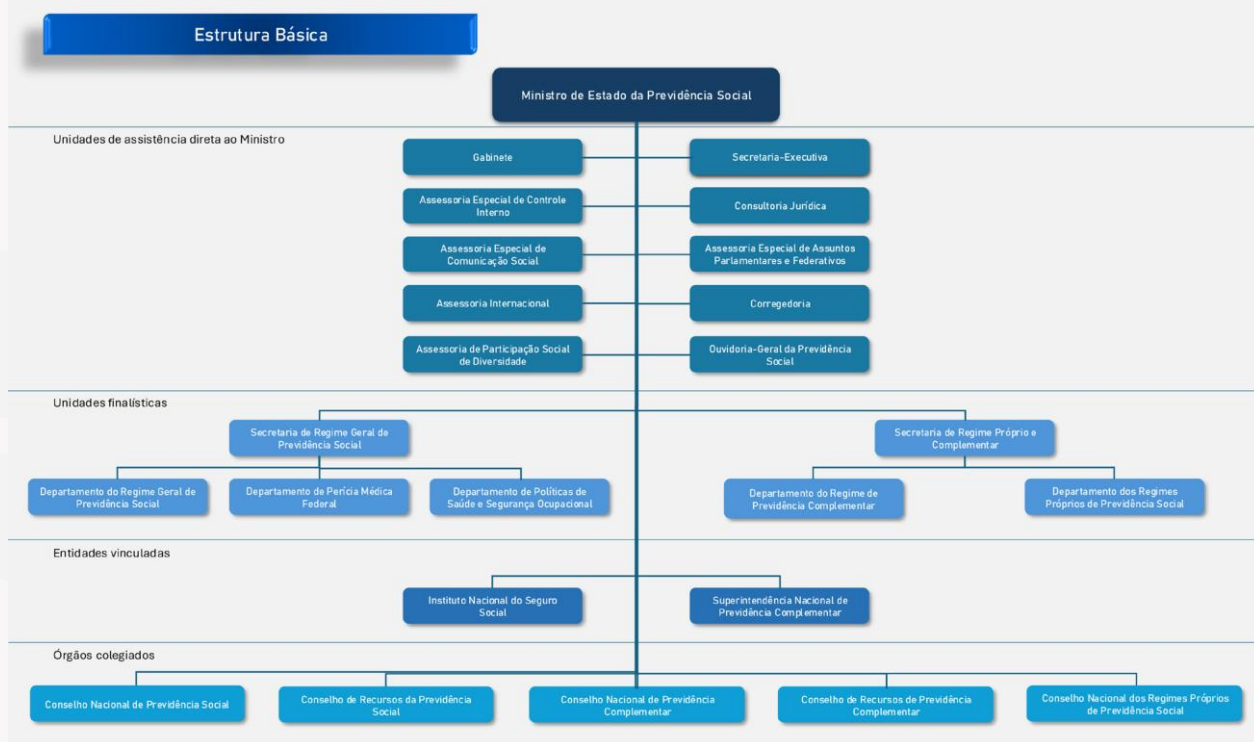
- a) Conselho Nacional de Previdência Social;
- b) Conselho de Recursos da Previdência Social;
- c) Conselho Nacional de Previdência Complementar;
- d) Câmara de Recursos da Previdência Complementar; e
- e) Conselho Nacional dos Regimes Próprios de Previdência Social; e

IV - entidades vinculadas: autarquias:

- a) Instituto Nacional do Seguro Social - INSS; e
- b) Superintendência Nacional de Previdência Complementar - Previc.

MINISTÉRIO DA
PREVIDÊNCIA SOCIAL 

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL



Missão, Visão, Valores e Cadeia de Valor

O Planejamento Estratégico da Previdência Social está ancorado no Plano Plurianual (PPA) 2024-2027 do governo federal, que definiu o direcionamento estratégico para o período. O PPA é o principal instrumento de planejamento de médio prazo da administração pública, estabelecendo as diretrizes, objetivos e metas que orientarão a alocação de recursos e a execução das políticas públicas.

Além das diretrizes estabelecidas pelo PPA, um marco importante foi a recriação do Ministério da Previdência Social, oficializada pelo Decreto nº 11.356, de 2023. Antes disso, a temática previdenciária estava vinculada ao Ministério do Trabalho e Previdência e ao Ministério da Economia. A reestruturação evidencia a relevância da Previdência Social no contexto governamental, garantindo maior autonomia e especialização na formulação e implementação de políticas voltadas à seguridade social.

Dando continuidade a esse processo de fortalecimento institucional, o Ministério da Previdência Social aprovou, por meio da Portaria MPS nº 436, de 26 de fevereiro de 2025, seu Mapa Estratégico Institucional. Essa ferramenta representa visualmente os objetivos estratégicos do ministério, proporcionando uma abordagem clara e integrada para alinhar todas as áreas à sua missão e visão. O Mapa Estratégico se torna, assim, um instrumento fundamental para garantir a coesão das iniciativas e direcionar esforços para o alcance de resultados concretos.

Além de estruturar as ações institucionais, o Mapa Estratégico desempenha um papel fundamental na comunicação interna, no monitoramento de desempenho e na priorização de iniciativas. Ele permite que cada servidor compreenda como suas atividades individuais contribuem para os objetivos organizacionais, fortalecendo o senso de propósito e engajamento. Dessa maneira, a gestão pública se torna mais eficiente, garantindo que as decisões sejam embasadas em dados e focadas na geração de valor para a sociedade.

O Mapa Estratégico da Previdência Social traduz sua missão, visão, valores e objetivos estratégicos, quais sejam:

1. 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."

2. Visão de Futuro:

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

3. Valores:

Humanização

A humanização no serviço público refere-se à valorização das pessoas em todas as suas interações, sejam elas servidores, beneficiários ou demais cidadãos atendidos. Esse valor busca garantir um atendimento respeitoso, empático e acessível, colocando as necessidades humanas no centro das decisões e práticas institucionais.

Solidariedade

A solidariedade representa a disposição de cooperar, apoiar e promover o bem-estar coletivo. No contexto institucional, esse valor incentiva ações que reduzam desigualdades e fortaleçam o senso de comunidade entre os servidores e a população atendida. Ao adotar uma postura solidária, a instituição busca garantir que suas políticas e serviços beneficiem aqueles que mais precisam, promovendo inclusão social e equidade.

Integridade

A integridade envolve agir com ética, honestidade e compromisso com o interesse público. Esse valor norteia as decisões e condutas dos servidores, assegurando que todas as ações sejam pautadas por princípios morais sólidos e pelo respeito às normas e regulamentos. A integridade também se reflete na prevenção e no combate a práticas ilícitas, garantindo que os recursos públicos sejam utilizados de forma responsável e transparente.

Justiça

A justiça está relacionada à imparcialidade, equidade e respeito aos direitos de todos os cidadãos. No âmbito institucional, esse valor assegura que as políticas e

decisões sejam aplicadas de maneira justa e coerente, sem privilégios indevidos ou discriminação. Garantir a justiça significa promover condições iguais para todos, reconhecendo as particularidades e necessidades de cada segmento da sociedade.

Transparência

A transparência consiste na divulgação clara, acessível e tempestiva das informações sobre a gestão pública, permitindo que os cidadãos acompanhem e fiscalizem as ações governamentais. Esse valor fortalece a confiança na instituição e assegura que a população tenha conhecimento sobre a aplicação dos recursos públicos e os impactos das políticas implementadas.

Inovação

A inovação no setor público está ligada à busca constante por melhorias nos processos, serviços e políticas, utilizando novas tecnologias, metodologias e abordagens para aumentar a eficiência e a qualidade do atendimento. Esse valor incentiva a criatividade, a experimentação e a adaptação às mudanças, garantindo que a instituição esteja preparada para atender às demandas da sociedade de forma ágil e eficaz.

4. Resultados para a Sociedade:

- Melhoria da qualidade na prestação de serviços e benefícios
- Fortalecimento dos regimes de Previdência Social
- Ampliação da cobertura e do acesso à Previdência Social
- Garantia da equidade e da proteção social

5. Objetivos Estratégicos:

- Gerir de forma efetiva os recursos necessários para o alcance das estratégias
- Aprimorar a gestão, o desenvolvimento e a valorização de pessoas
- Promover a integridade e o combate à fraude
- Fortalecer a transparência, o controle e a participação social
- Promover a governança institucional e controle interno
- Políticas Públicas
- Aperfeiçoar os instrumentos normativos do Regime Geral de Previdência Social

- Promover a melhoria contínua da qualidade na prestação dos serviços e benefícios
- Ampliar a cobertura previdenciária, com foco na educação e comunicação, para proteção do cidadão
- Supervisionar os resultados das políticas públicas sob responsabilidade das autarquias vinculadas
- Impulsionar a expansão da cobertura da Previdência Complementar Fechada
- Promover a melhoria contínua da qualidade e reduzir o tempo de julgamento das decisões recursais
- Fortalecer a gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social
- Fomentar o Regime de Previdência Complementar
- Promover a sustentabilidade dos Regimes de Previdência

Com essas medidas, o Ministério da Previdência Social reafirma seu compromisso com uma administração mais transparente, eficiente e orientada para resultados. A implementação de ferramentas estratégicas, como o Mapa Estratégico Institucional, demonstra um esforço contínuo para aprimorar a governança pública e melhorar a prestação de serviços à população.



O Programa de Integridade do MPS



A determinação para implantação de Programa de Integridade na Administração Pública é oriunda da

Portaria CGU nº 57/2019, a qual estabeleceu que os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional devem instituir Programa de Integridade objetivando demonstrar o comprometimento da alta administração com as ações de integridade e que seja compatível com sua natureza, porte, complexidade, estrutura e área de atuação.

Nos termos do art. 2º da referida Portaria, deve ser entendido como Programa de Integridade, o conjunto estruturado de medidas institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta.

Com o objetivo de solidificar as ações voltadas à integridade pública, foi publicado o Decreto nº 11.529/2023, que criou o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal (SITAI) e definiu a Política de Transparência e Acesso à informação da Administração Pública Federal.

O Decreto dispõe que as funções de integridade correspondem às funções constantes nos sistemas de corregedoria, ouvidoria, controle interno, gestão da ética, transparência e outras essenciais ao funcionamento de programas de integridade.

Destaque-se que a CGU é responsável pelas ações de comunicação e capacitação relacionadas à integridade em âmbito federal, bem como de coordenar, avaliar, monitorar as ações das UGIs.

O programa de integridade deve estar sustentado por um “Plano de Integridade” que é o documento, aprovado pela alta administração, que organiza as medidas de integridade a serem adotadas em determinado período, devendo ser revisado periodicamente.

No âmbito do MPS foram adotadas diversas ações direcionadas à instituição do Programa de Integridade do Ministério no biênio 2023/2024, que precederam e se

constituíram como fatores fundamentais para elaboração do presente plano.

O Quadro a seguir sintetiza as ações desenvolvidas.

AÇÕES DESENVOLVIDAS NO ANO DE 2023/2024
Portaria MPS nº 30, de 8 de janeiro de 2024 - Dispõe sobre os procedimentos para o recebimento e o tratamento de manifestações de ouvidoria e pedidos de acesso de acesso m informação no âmbito do Ministério da Previdência Social – MPS;
Portaria MPS nº 2.596, de 21 de julho de 2023 - Constitui a Comissão de Ética do Ministério da Previdência Social;
Portaria MPS nº 2.060, de 27 de junho de 2024 - Estabelece diretrizes, procedimentos e atribuições relacionados ao gerenciamento, acompanhamento e m supervisão das atividades de correção realizadas no âmbito do MPS;
Portaria ETICA/MPS nº 260, de 2 de fevereiro de 2024 - Regimento interno da Comissão de Ética (formaliza a unidade responsável pelas consultas de conflitos de interesses);
Decreto nº 11.356, de 1º de janeiro de 2023, Art. 7º - Formaliza unidade responsável pelas atividades de acompanhamento das recomendações dos agentes de controle interno e externo;
Decreto nº 11.356, de 1º de janeiro de 2023, Art. 8º - Formaliza unidade responsável pelas atividades de correção e condução de processos disciplinares;
Decreto nº 11.356, de 1º de janeiro de 2023, Art. 10º - Formaliza unidade responsável pelas atividades de ouvidoria;
Pesquisa de percepção da integridade (Dez/2024)

Processo de construção do Programa

O Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União (CGU), por meio da Portaria nº 57/2019, estabelece que os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional deverão instituir Programa de Integridade que demonstre o comprometimento da alta administração e que seja compatível com sua natureza, porte, complexidade, estrutura e área de atuação.

Destaque-se o contido no art. 2º, o qual apresenta as seguintes definições:

1. Programa de Integridade: conjunto estruturado de medidas institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta;

2. Risco para a Integridade: vulnerabilidade que pode favorecer ou facilitar a ocorrência de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta, podendo comprometer os objetivos da instituição;

3. Plano de Integridade: documento, aprovado pela alta administração, que organiza as medidas de integridade a serem adotadas em determinado período de tempo, devendo ser revisado periodicamente.

De acordo com a orientação contida na citada portaria a estruturação e execução do referido programa se dará em três fases.

Na primeira fase, os órgãos e as entidades deverão instituir formalmente o Programa de Integridade e constituir uma unidade de gestão da integridade (UGI).

Na segunda fase, os órgãos e as entidades deverão aprovar seus Planos de Integridade. A norma destaca que o Plano de Integridade deve conter ações das áreas temáticas pertinentes aos seguintes processos e funções:

- 1) promoção da ética e de regras de conduta para servidores;
- 2) promoção da transparência ativa e do acesso à informação;
- 3) tratamento de conflitos de interesses e nepotismo;
- 4) tratamento de denúncias;
- 5) verificação do funcionamento de controles internos e do cumprimento de recomendações de auditoria e;
- 6) implementação de procedimentos de responsabilização.

Na terceira fase, os órgãos e as entidades deverão executar e monitorar seu Programa de Integridade, com base nas medidas definidas por seu Plano de Integridade.

Em consonância com as fases estabelecidas pelo normativo da Controladoria-Geral da União (CGU), o Ministério publicou a Portaria MPS nº 3.099, de 24 de setembro de 2024, por meio da qual foi instituído o Programa de Integridade no Ministério da Previdência Social - Pró-Integridade - MPS, que explicita o comprometimento e apoio da Alta Administração em conduzir um conjunto estruturado de medidas institucionais voltadas para à prevenção, detecção, punição e

remediação de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta.

O Pró-Integridade – MPS fundamenta-se no compromisso da Alta Administração do Ministério da Previdência Social em garantir um ambiente de integridade sólido em todos os seus órgãos. Suas premissas incluem a colaboração e integração entre as instâncias, bem como o engajamento ativo de todas as unidades que compõem a estrutura regimental do Ministério e suas entidades vinculadas, assegurando a adesão às normas, ações e iniciativas do programa. (texto sugerido)

Nesse sentido, em atendimentos ao Art. 5º, da Portaria MPS nº 3.099/2024, foi criado o Comitê de Integridade (CI) do Ministério da Previdência Social, colegiado responsável pela condução do Pró-Integridade - MPS, cujos membros são representantes das seguintes instâncias de integridade: Comissão de Ética, da Corregedoria, da Ouvidoria-Geral, da Assessoria Especial de Controle Interno e da Secretaria-Executiva, a qual indicará integrantes da área de Gestão de Pessoas e da Coordenação-Geral de Inteligência da Previdência Social.

De acordo com citada portaria, a Assessoria Especial de Controle Interno foi constituída como unidade de gestão da integridade (UGI), com competência para:

I - coordenação da estruturação, execução e monitoramento do Programa de Integridade;

II - orientação e treinamento dos servidores com relação aos temas atinentes ao Programa de Integridade; e

III - promoção de outras ações relacionadas à implementação do Programa de Integridade, em conjunto com as demais unidades do órgão ou entidade.

Coordenado pela UGI e tendo como representantes os dirigentes máximos das instâncias de integridade, o Comitê de Integridade do Ministério da Previdência Social deu início à estruturação do programa do Ministério.

A elaboração desta primeira versão do Plano de Integridade envolveu uma série de tarefas e atividades, resumidas na tabela a seguir. Essas ações foram realizadas de maneira colaborativa, com a participação de todas as instâncias de integridade representadas no CI.

Atividades executadas para elaboração desta do Plano de Integridade do MPS	
Atividade/Tarefa	Responsável
1- Alinhamento conceitual sobre Gestão de Riscos (instâncias de integridade)	AECI
2- Revisão dos fluxos internos das funções de integridade no MPS	
2.1 Fluxo de condução de processos disciplinares	Corregedoria
2.2 Fluxo de análise de consultas sobre conflito de interesse	Comissão de Ética
2.3 Fluxo de tratamento de denúncias	Ouvidoria
2.4 Fluxo articulação e atendimento de demandas de órgãos de controle	AECI
3- Identificação dos riscos de integridade e estratégia de tratamento	
3.1 Identificação dos riscos da Ouvidoria e medidas de mitigação	Ouvidoria
3.2 Identificação dos riscos da Corregedoria e medidas de mitigação	Corregedoria
3.3 Identificação dos riscos da AECI e medidas de mitigação	AECI
3.4 Identificação dos riscos da Comissão de Ética e medidas de mitigação	Comissão de Ética
4- Elaboração do Plano de implementação de Controles consolidado	CI
5- Elaboração do Plano de Integridade e encaminhamento para aprovação	CI/ASCOM
6- Aprovação do Plano	GM
7- Publicação e início do monitoramento do Plano	CI

O trabalho coletivo fortaleceu a capacidade do ministério de identificar, tratar e prevenir riscos de maneira proativa e sustentável, resultando nesta primeira versão do Plano de Integridade do MPS, que define medidas para o estabelecimento e fortalecimento das funções e instâncias de integridade e prevê capacitações e treinamentos sobre integridade pública no âmbito do MPS.

A execução das medidas previstas neste Plano permitirá, em sua próxima versão, a expansão do alcance do Programa de Integridade do Ministério da Previdência Social para as políticas públicas de responsabilidade do MPS e outras organizações públicas e privadas com as quais o Ministério se relaciona.

Instâncias de Integridade

O Comitê de Integridade é peça fundamental para implementação e condução do programa e necessita da atuação integrada e coordenada de suas instâncias, as quais devem trabalhar para o fortalecimento da cultura de integridade, da promoção da ética e do respeito à diversidade, bem como à disseminação das boas práticas de gestão de riscos e transparência em prol da política de previdência social e para todos que atuam no MPS.

Alinhado ao disposto no Decreto nº 11.529/2023, o Comitê de Integridade (CI) do Ministério da Previdência Social, é composto pelas seguintes instâncias de integridade: Comissão de Ética, da Corregedoria, da Ouvidoria-Geral, da Assessoria Especial de Controle Interno e da Secretaria-Executiva, a qual indicará integrantes da área de Gestão de Pessoas e da Coordenação-Geral de Inteligência da Previdência Social.

Comissão de Ética

Atuar como instância consultiva de dirigentes e servidores do MPS; aplicar o Código de Ética dos Servidores do Executivo, dirimir dúvidas a respeito da interpretação de suas normas; apurar conduta em desacordo com as normas éticas;

Corregedoria

Desempenhar as atividades relacionadas à prevenção e apuração de irregularidades praticadas por agentes públicos e entes privados em desfavor do Ministério da Previdência Social;

Ouvidoria-Geral

Receber, examinar e encaminhar reclamações, elogios e sugestões referentes a procedimentos e ações de agentes e órgãos, no âmbito do Ministério e das entidades a ele vinculadas;

Assessoria Especial de Controle Interno

Assessorar diretamente o Ministro de Estado nas áreas de controle, de gestão de riscos, de transparência e de integridade da gestão;

Secretaria-Executiva

Assistir o Ministro de Estado na definição de diretrizes e na supervisão e coordenação das atividades dos órgãos integrantes da estrutura organizacional do Ministério e de suas entidades vinculadas.

A atuação conjunta e coordenada das instâncias de integridade na condução do Programa de Integridade do Ministério proporciona vantagens significativas, aprimorando a eficácia dos processos e fortalecendo a cultura de integridade. Entre os principais benefícios dessa abordagem, destacam-se:

- 1. Visão Ampla e Abrangente dos Riscos:** Cada uma dessas áreas possui diferentes perspectivas e experiências com os riscos de integridade, o que permite identificar ameaças sob diversos ângulos. Esse levantamento conjunto resulta em uma visão mais completa e precisa dos riscos que poderiam não ser captados em análises individuais.
- 2. Identificação de Riscos Cruzados e Sistêmicos:** A colaboração entre as áreas permite identificar riscos que impactam ou são comuns a mais de uma área, como conflitos de interesse, falhas de transparência ou exposição a fraudes. Esses riscos interdependentes podem ser mais bem tratados quando são analisados de forma integrada.
- 3. Padronização e Consistência nas Medidas de Integridade:** Um levantamento coletivo facilita a criação de diretrizes, procedimentos e critérios de avaliação consistentes e alinhados com as políticas institucionais de integridade. Isso promove uma abordagem uniforme na prevenção e mitigação dos riscos em todas as áreas.
- 4. Fortalecimento da Cultura de Integridade e Cooperação:** O trabalho conjunto entre essas áreas incentiva uma cultura de transparência, confiança e responsabilidade compartilhada em relação à integridade. Ações colaborativas reforçam a importância da integridade em todos os setores e demonstram o compromisso institucional com os valores éticos.
- 5. Agilidade na Resposta e na Implementação de Medidas Corretivas:** Com as áreas trabalhando de forma integrada, as ações corretivas e preventivas podem ser implementadas com maior agilidade. O alinhamento entre os departamentos facilita o monitoramento dos riscos e permite respostas mais rápidas e coordenadas em caso de irregularidades.
- 6. Melhor Comunicação e Compartilhamento de Informações:** A interação entre essas áreas gera um fluxo contínuo de informações sobre potenciais riscos e desafios, promovendo uma comunicação interna mais efetiva. Esse compartilhamento de dados contribui para que cada área tome decisões informadas e baseadas em um panorama completo da organização.
- 7. Maior Eficiência na Alocação de Recursos:** A integração no levantamento de riscos evita a duplicação de esforços e permite que recursos (humanos, financeiros e tecnológicos) sejam otimizados para tratar os principais riscos de maneira coordenada,

sem redundâncias.

8. Acompanhamento Conjunto e Monitoramento Permanente: As áreas, ao trabalharem juntas, podem estabelecer sistemas de acompanhamento e monitoramento dos riscos de integridade, possibilitando avaliações periódicas e revisões de estratégias com base nos dados coletados e nas experiências acumuladas.

9. Aumento da Transparência e Confiança Institucional: A realização de um levantamento de riscos de integridade integrado demonstra o compromisso do órgão com a ética e a transparência, o que fortalece a imagem institucional e a confiança dos cidadãos e dos próprios servidores.

Em resumo, a abordagem de atuação integrada na gestão da integridade proporciona uma análise mais robusta, medidas de mitigação mais eficazes e um ambiente institucional mais segura e confiável. Esse trabalho conjunto eleva a capacidade do ministério de identificar, tratar e prevenir riscos de forma proativa e sustentável.

Comunicação



Para que o Pró-Integridade – MPS possa alcançar seus objetivos é imprescindível um plano de comunicação efetivo, pois a qualidade da informação e a forma de comunicação constituem-se em elementos fundamentais ao sucesso do plano.

Nesse sentido, com o propósito de organizar e estruturar as ações de comunicação de forma a garantir a disseminação eficaz de informações e, conseqüentemente, gerar conscientização, engajamento ou adesão ao programa, é apresentado a seguir o Plano de Comunicação do Pró-Integridade – MPS, bem como o detalhamento dos principais canais de comunicação do Ministério.

Plano de Comunicação

1. Objetivo Geral

Divulgar o Programa de Integridade para engajar públicos internos e externos no fortalecimento da cultura ética e do compromisso com a integridade no âmbito do Ministério da Previdência Social.

2. Objetivo Específicos

1. **Conscientização:** Garantir que todos os servidores e parceiros conheçam os pilares do programa;
2. **Prevenção:** Criar uma cultura de ética e prevenção contra irregularidades.
3. **Adesão:** Motivar servidores e gestores a adotar boas práticas e cumprir as diretrizes do programa;
4. **Engajamento:** Promover o envolvimento contínuo com campanhas e ações do programa.

3. Públicos-Alvo



3.1 Internos

1. **Servidores públicos:** Precisam entender os riscos e as políticas de integridade aplicáveis;
2. **Gestores:** Devem ser exemplos e multiplicadores de boas práticas;
3. **Estagiários e terceirizados:** Importante incluir para criar uma cultura de integridade em todos os níveis.

3.2 Externos

1. **Beneficiários e aposentados:** Informar como o programa contribui para a transparência no atendimento;
2. **Fornecedores e parceiros:** Estimular adesão aos padrões de ética e compliance;
3. **Sociedade em geral:** Reforçar a imagem de credibilidade do ministério.

4. Estratégia e Ações Detalhadas

4.1 Criação de Identidade Visual

- **Slogan Proposto:** "Integridade em Ação: Transparência que Constrói Confiança".
- **Materiais Gráficos:**
 - Cartilha digital e impressa explicando o programa;
 - Posters para os espaços físicos do Ministério com mensagens como:

- **"Transparência é dever de todos".**
- **"Sua atitude fortalece nossa integridade".**

4.2 Campanhas de Sensibilização

Ações Internas:

1. **Semana da Integridade:**

- Palestras com especialistas em ética e compliance.
- Dinâmicas interativas sobre dilemas éticos no ambiente de trabalho.

2. **Quiz sobre Integridade:**

- Competição gamificada na intranet com perguntas sobre normas do programa.
- Prêmios simbólicos, como certificados ou destaque em newsletters.

3. **Treinamentos Online e Presenciais:**

- Cursos sobre prevenção de fraudes e assédio moral.
- Certificação ao final dos módulos.
- Vídeos curtos sobre a temática, tais como, integridade, assédio moral e sexual, responsabilização, conflito de interesse denúncias proteção do denunciante, valores do Serviço Público, transparência e Conduta Inteira.

Ações Externas:

1. **Campanha nas Redes Sociais:**

- Série de posts explicativos:
 - "O que é integridade no serviço público?".
 - "Como denunciar irregularidades no Ministério da Previdência?".
- Uso de hashtags como #IntegridadeEmAção e #ÉticaNaPrevidência. (SEM ACENTO)

2. **Vídeos Curtos:**

- Depoimentos de servidores e líderes explicando a importância do programa.
- Divulgar nas redes sociais e no site oficial.

4.3 Disponibilização de Canais de Comunicação

1. **Linha Direta para Denúncias:**

- Número de telefone e e-mail dedicados exclusivamente para denúncias, garantindo anonimato e sigilo.

2. **Portal de Integridade:**

- Informações publicadas em transparência ativa que atendam aos requisitos estabelecidos.
- Relatórios periódicos sobre o progresso do programa.
- FAQ sobre questões relacionadas à integridade.

3. **Redes Sociais:** Facebook, Instagram e LinkedIn para alcançar públicos variados.

4.4 **Engajamento de Lideranças**

1. **Reuniões Mensais:**

- Encontros com lideranças para avaliar a implementação do programa e propor melhorias.

2. **Papel de Multiplicadores:**

- Criar "embaixadores de integridade" entre gestores para disseminar práticas éticas em suas equipes.

4.5 **Monitoramento e Feedback**

1. **Pesquisas Internas:**

- Aplicar questionários anônimos para medir o nível de conhecimento sobre o programa e identificar lacunas.

2. **Indicadores de Impacto:**

- Aumento no número de denúncias registradas (indicador de confiança nos canais).
- Taxa de participação em treinamentos.
- Redução de comportamentos antiéticos registrados.

5. **Indicadores**

1. **Curto Prazo:**

- A. Percentual de servidores treinados nos primeiros 3 meses.

- Feedback qualitativo em pesquisas pós-eventos.

1. **Médio Prazo:**

- Redução de irregularidades reportadas.
- Aumento na satisfação dos beneficiários em pesquisas de opinião.

2. **Longo Prazo:**

- Fortalecimento da imagem institucional.
- Melhoria nos índices de transparência e compliance.

6. **Cronograma Detalhado**

A execução das ações definidas no Plano de Comunicação envolve outros agentes do Ministério da Previdência, para além das instâncias integrantes do comitê de integridade do MPS. Assim, a elaboração do Cronograma Detalhado do plano, contendo os responsáveis e os prazos para a conclusão de cada ação, está prevista para julho de 2025:

Ação	Responsável	Prazo
Criação de Identidade Visual		
Campanhas de Sensibilização - Semana da Integridade		
Campanhas de Sensibilização - Quiz sobre Integridade		
Campanhas de Sensibilização - Treinamentos Online e Presenciais		
Disponibilização de Canais de Comunicação		
Engajamento de Lideranças		
Monitoramento e Feedback		

Canais de Comunicação

Os principais canais de contato dos colaboradores com as Instâncias de Integridade para comunicação, pedidos de acesso à informação, registro de denúncias ou reclamações, entre outros, são descritos no quadro a seguir:

Assunto	Canal	Responsável
Orientações sobre Pedido de Acesso à Informação no MPS	https://www.gov.br/previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/servico-de-informacoes-ao-cidadao-sic/como-utilizar	Ouvidoria
Dúvida ou consulta relacionada a questões de ética de servidor do MPS	https://www.gov.br/previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/comissao-de-etica E-mail: eticamps@mtp.gov.br	Comissão de Ética
Apresentar denúncia, sugestão, elogio, reclamação ou solicitação de providências ou de Simplificação de Serviços	Preferencial: https://falabr.cgu.gov.br/web/home Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação. Presencial: Segunda a sexta-feira, em dias úteis (9h às 12h e das 13h às 17h). Correspondência: Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Brasília/DF. CEP: 70.059-900 E-mail: ouvidoria.mps@mtp.gov.br	Ouvidoria
Site do Pró-Integridade - MPS	https://www.gov.br/previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/governanca/programa-de-integridade	AECI/ASCOM
Dúvida ou consulta sobre temas relacionados à Integridade	E-mail: aecimps@previdencia.gov.br Telefone: 61 2021-5682	AECI
Dúvida ou consulta relacionada a questões de ética de servidor do MPS	E-mail: eticamps@mtp.gov.br Correspondência: Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Brasília/DF. CEP: 70.059-900	Comissão de Ética
Pedido de autorização ou consulta sobre conflitos de interesses entre as atribuições do cargo e atividade privada que o(a) servidor(a) deseje desempenhar	E-mail: eticamps@mtp.gov.br Correspondência: Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Brasília/DF. CEP: 70.059-900	Comissão de Ética
Informações gerais sobre a Ouvidoria	E-mail: ouvidoria.mps@mtp.gov.br	Ouvidoria

Gestão de Riscos de Integridade do MPS



Tanto as pessoas quanto as organizações estão inseridos em um ambiente cercado por incertezas, no qual algumas representam riscos, oportunidades ou ameaças, pois podem, em níveis diferentes, afetar a conquista dos objetivos almejados.

Então, risco, seja ele pessoal ou organizacional, é uma **incerteza**, alguma coisa no futuro que **pode ocorrer** ou não, contudo, **se ela ocorrer, terá consequências** que afetam as chances de sucesso no **alcance dos objetivos pretendidos**.

Vejamos alguns conceitos de Risco:

Instrução Normativa nº 01/2016, trouxe para a administração pública o conceito de risco como a possibilidade de um evento que venha a ter impacto no cumprimento dos objetivos.

A norma brasileira ABNT NBR ISO 31000 conceitua risco como efeito da incerteza nos objetivos, onde o efeito 'pode ser positivo, negativo ou ambos, e pode abordar, criar ou resultar em oportunidades e ameaças'.

Para o Ministério da Justiça e Segurança Pública - MJSP, risco é 'evento futuro e incerto que, caso ocorra, pode impactar negativamente o alcance dos objetivos do Ministério', sendo medido em termos de impacto e de probabilidade.

A despeito das eventuais diferenças que possam existir entre os processos adotados para o gerenciamento de riscos, todos possuem, em sua essência, as fases da análise e da ação.

Assim, para que seja possível gerenciá-los adequadamente, é necessário, inicialmente, identificar, fazer a descrição, compreender e avaliar os riscos.

Contudo, apesar de indispensável, não basta apenas ficar na fase inicial

analisando os riscos. Na sequência, é necessário agir, ou seja, definir e implementar ações para lidar com riscos identificados.

Metodologia adotada

Considerando que o Ministério está na fase inicial de estruturação do seu Programa de Integridade e de acordo com orientação contida na Portaria CGU nº 57/2019, que destaca a necessidade de fortalecer as funções e instâncias de integridade, assim como de aprimorar a cultura da integridade pública no âmbito do MPS foram definidos como objeto do gerenciamento de riscos os processos de trabalho relacionados as seguintes funções:

- promoção da ética e de regras de conduta para servidores;
- promoção da transparência ativa e do acesso à informação;
- tratamento de conflitos de interesses e nepotismo;
- tratamento de denúncias;
- verificação do funcionamento de controles internos e do cumprimento de recomendações de auditoria; e
- implementação de procedimentos de responsabilização.

Nesse contexto, embora o Ministério ainda não tenha formalmente implementado um processo de gestão de riscos, a metodologia utilizada para identificar riscos à integridade e definir as medidas de tratamento deste Plano baseou-se no modelo do Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) e suas atualizações, bem como nas diretrizes da Norma Internacional ISO 31000:2018. Esse processo abrangeu as seguintes etapas:

Análise de Ambiente e Fixação de Objetivos - No sentido de conhecer e demonstrar as características dos referidos processos de trabalho, foram coletadas, pelas instâncias responsáveis, informações sobre as rotinas e controles existentes e suas formas de execução, os sistemas informatizados utilizados, o montante de recursos orçamentários ou financeiros alocados (materialidade), as vulnerabilidades, fraquezas, situações críticas efetivas ou potenciais já identificadas (criticidade) e a importância relativa ou o papel desempenhado pelo processo de trabalho.

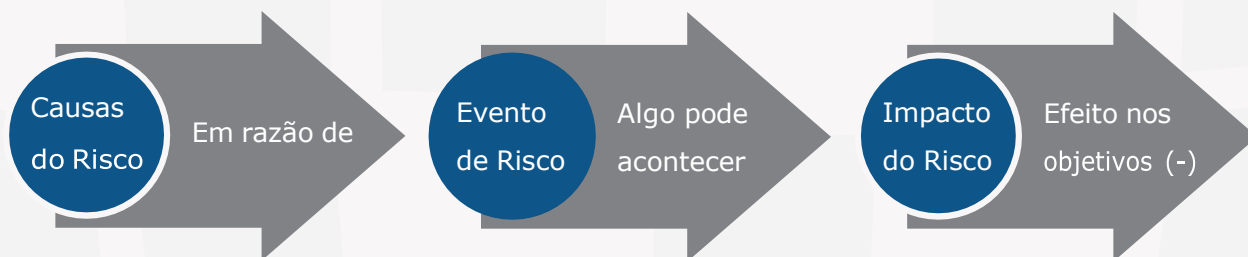
Adicionalmente, foi procedida a análise dos ambientes internos e externos, nos quais a unidade e seus processos de trabalho estão inseridos.

Com base na análise do contexto ambiental e operacional dos referidos processos de trabalho foi definido e estruturado um conjunto de informações que serviu de base para a revisão e aprimoramento dos fluxos internos das funções de integridade e de apoio às demais etapas do processo de gerenciamento de riscos.

Identificação de Riscos - nessa fase foram documentadas as características de todos os riscos associados aos processos de trabalho priorizados na etapa anterior, que possam comprometer a capacidade do Ministério alcançar os resultados propostos nos processos e funções de integridade. De maneira geral, para cada risco foram identificados, minimamente, os seguintes elementos:

- A fonte de risco - aquilo que tem o potencial intrínseco de prejudicar;
- O evento - algo que pode acontecer de tal forma que a fonte do risco tem um impacto envolvido;
- A causa - (o quê e por quê) normalmente uma série de causas diretas e intrínsecas para a presença do perigo ou ocorrência do evento;
- A consequência - resultado ou impacto nos objetivos da organização.

Elementos básicos do risco



A Avaliação de Riscos - identificados os riscos, é importante compreender o efeito combinado de suas causas e consequências na realização dos objetivos, nesse sentido, os riscos devem ser avaliados com base em dois aspectos: a probabilidade do risco ocorrer e o seu impacto sobre um ou mais objetivos.

Nesse contexto, esta etapa, valendo-se das informações coletadas nas etapas anteriores, teve como objetivo mensurar a probabilidade dos riscos identificados

ocorrerem e os seus impactos sobre os objetivos, bem como, a partir da combinação dos valores obtidos, determinar o nível de cada um desses riscos (probabilidade x impacto). Tendo como referência as escalas utilizadas na mensuração da probabilidade e impacto a matriz a seguir apresenta a relação entre o nível de risco e as variáveis que o compõe:

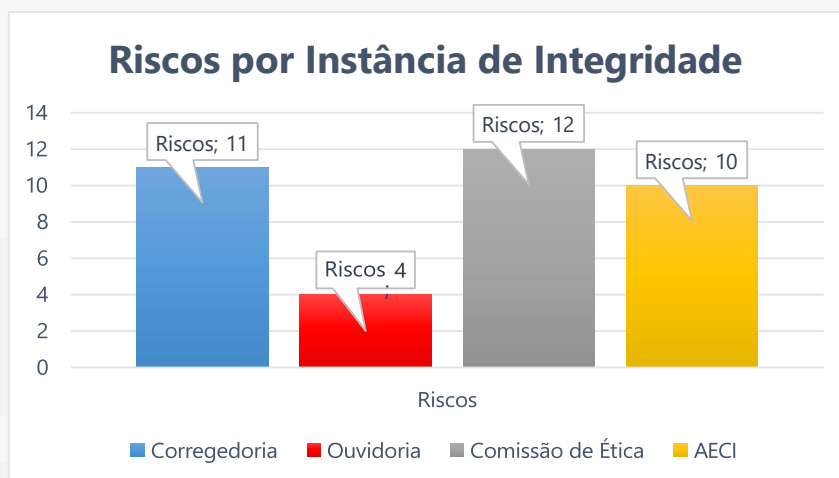
Impacto Probabilidade	Insignificante (1)	Fraca (2)	Moderada (3)	Forte (4)	Catastrófica (5)
Muito Alta (>90%)	Médio	Alto	Alto	Extremo	Extremo
Alta (>50% <= 90%)	Médio	Médio	Alto	Extremo	Extremo
Média (>=30% < 50%)	Baixo	Médio	Alto	Alto	Extremo
Baixa (>=10% <= 30%)	Baixo	Baixo	Médio	Médio	Médio
Alta (< 10%)	Baixo	Baixo	Baixo	Baixo	Médio

O Tratamento de Riscos - conhecido o nível de risco, essa fase envolveu a identificação das alternativas mais adequadas para modificar o nível do risco (Resposta ao Risco) , quais sejam, evitar, reduzir, compartilhar ou aceitar os riscos. “Evitar” sugere que nenhuma opção de resposta tenha sido identificada para reduzir o impacto e a probabilidade a um nível aceitável. “Reduzir” ou “Compartilhar” reduzem o risco residual a um nível compatível com as tolerâncias desejadas ao risco, enquanto “Aceitar” indica que o risco inerente já esteja dentro das tolerâncias ao risco.

Depois de selecionadas as respostas para cada risco, o próximo passo foi o planejamento do conjunto de medidas a serem implementadas para tratar esses riscos.

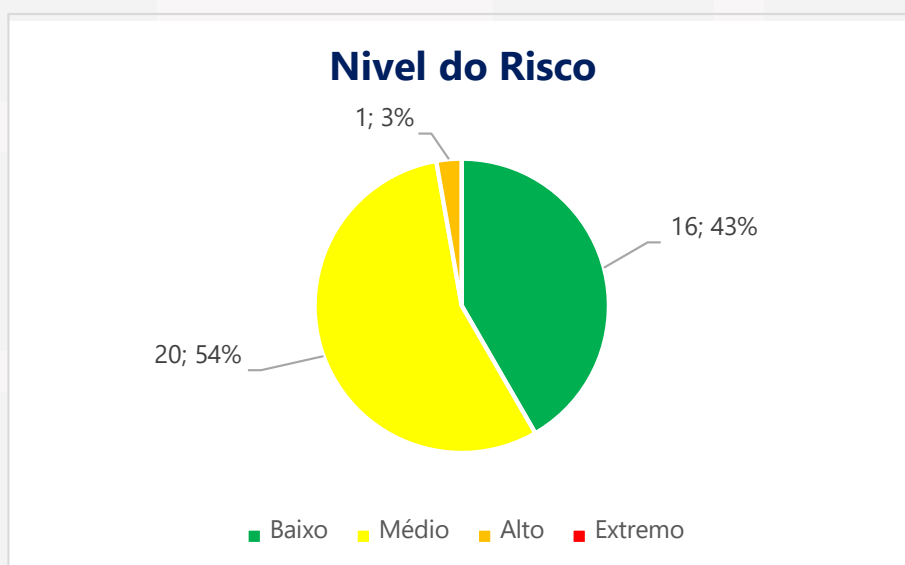
Categorias dos riscos das instâncias de integridade

Como resultado dos trabalhos e tendo como base os fluxos dos processos, as análises do ambiente interno e externo, dados históricos e os debates com os servidores especialistas, foram identificados 11 (onze) eventos de riscos pela equipe da Corregedoria, 4 (quatro) eventos de riscos pela equipe da Ouvidoria, 12 (doze) eventos de riscos pela equipe da Comissão de Ética e 10 (dez) eventos de riscos pela equipe da AECI.



Com base nas escalas da Matriz de Risco apresentada, para os 37 riscos identificados foi determinado o nível de cada um desses riscos a partir da avaliação da probabilidade do risco ocorrer e do seu impacto sobre um ou mais objetivos.

Conforme demonstrado no gráfico a seguir, o resultado da mensuração foi de 16 riscos com nível baixo, 20 médio e 1 alto, nenhum dos riscos teve o nível extremo.



Nesta versão do Plano de Integridade do MPS, os riscos de integridade não são apresentados, por constituírem informações de caráter sensível e restrito. Contudo, a partir do trabalho realizado pelas instâncias de integridade, os resultados consolidados foram analisados o que permitiu estabelecer uma estrutura de categorias dos eventos de riscos de integridade, organizada de forma a abranger os

principais aspectos da atuação dessas unidades ou são comuns a mais de uma área, conforme apresentado a seguir:

1. Riscos Relacionados à Ouvidoria

1.1 Salvaguarda de Proteção à Identidade do Denunciante (Decreto 10.153/2019)

- Vazamento de informações sobre denúncias ou identidade do denunciante.
- Falhas na segurança do sistema de gestão de denúncias.

1.2 Eficiência e Transparência no Atendimento

- Atrasos na análise e resposta de demandas.
- Deficiência no retorno adequado ao denunciante.

1.3 Conflitos de Interesse e Imparcialidade

- Fragilidade na disponibilização de informações sobre denúncias para servidores com interesse direto nas denúncias recebidas.

1.4 Comunicação e Sensibilização

- Insuficiência na divulgação dos canais de ouvidoria.
- Baixa adesão por desconhecimento do público.

2. Riscos Relacionados à Corregedoria

2.1 Prevenção de Irregularidades

- Ausência de mapeamento de áreas críticas sujeitas a irregularidades.
- Falhas na implementação de medidas preventivas.

2.2 Apuração de Irregularidades

- Atrasos na condução de processos administrativos disciplinares.
- Inconsistências na análise e documentação das irregularidades.

2.3 Confidencialidade e Sigilo

- Quebra de sigilo durante investigações.
- Divulgação indevida de informações sensíveis.

- 2.4 Aplicação de Sanções
- Desproporção na aplicação de penalidades.
- Prescrição de processos por ineficiência no trâmite.

• **3. Riscos Relacionados à Comissão de Ética**

- 3.1 Conflitos de Interesse
- Deficiência na identificação e gestão de conflitos de interesse envolvendo agentes públicos. Desconsideração de fatores que podem comprometer a ética e a integridade.

3.2 Orientação e Capacitação

- Ausência de programas de formação ética para agentes públicos.
- Fragilidade na sensibilização sobre o Código de Ética do Servidor Público.

3.3 Transparência e Decisões Éticas

- Omissão ou atraso na análise de condutas éticas.
- Decisões pouco fundamentadas ou inconsistentes.

3.4 Comunicação com a Sociedade

- Deficiência na divulgação clara e transparente das decisões e orientações éticas.
- Baixa visibilidade do papel da comissão de ética.

4. Riscos Relacionados à Assessoria Especial de Controle Interno (AECI)

4.1 Gestão de Riscos e Controles

- Ausência de sistema eficaz de mapeamento e controle de riscos.
- Falhas na implementação e monitoramento de controles internos.

4.2 Comunicação e Coordenação

- Limitação na articulação entre a AECI e outras instâncias de integridade.
- Lacunas na comunicação sobre os resultados das auditorias.
- Insuficiência de recursos humanos e tecnológicos para a execução de atividades.

5. Riscos Transversais (Comuns às Instâncias de Integridade)

5.1 Governança e Coordenação

- Limitação na articulação e integração entre as instâncias (ouvidoria, corregedoria, comissão de ética e AECI).
- Ausência de uma política unificada de integridade no órgão ou entidade.

5.2 Recursos Humanos e Capacitação

- Insuficiência de pessoal qualificado para lidar com questões de integridade.
- Carência de capacitação contínua para os servidores envolvidos.

5.3 Tecnologia e Segurança da Informação

- Falhas na segurança dos sistemas utilizados pelas instâncias de integridade.
- Uso inadequado de tecnologias, comprometendo a eficácia e sigilo das atividades.

5.4 Monitoramento e Avaliação

- Inexistência de indicadores para monitorar a eficácia das ações de integridade.
- Ausência de revisões periódicas das práticas e políticas de integridade.

5.5 Comunicação Institucional

- Dificuldade em transmitir a importância das ações de integridade para servidores e sociedade.
- Baixa adesão ao canal de denúncia por falta de confiança ou conhecimento.

Iniciativas do Plano Pró-Integridade – MPS 2025-2026

Dessa forma, considerando os custos e esforços de implementação, bem como os benefícios esperados, as Instâncias de Integridade do Comitê de Integridade (CI) do Ministério da Previdência Social elaboraram um conjunto de ações. Essas medidas resultarão na introdução de novos mecanismos ou na adaptação dos existentes,

garantindo que as respostas aos riscos de integridade sejam eficazes. A seguir, apresenta-se o resumo das ações que serão monitoradas no período 2025-2026:

Ações de Instâncias de Integridade (Plano 2025-2026)

Instância	Medida Saneadora	Prazo
Ouvidoria	Capacitar os servidores do MPS sobre a Instrução Normativa da CGU nº116/2024 e o Decreto 10.153/2019, que estabelecem procedimentos para o tratamento da denúncia e respectiva pseudonimização dos dados, bem como a Portaria do MGI nº 6.719/2024 acerca do Enfrentamento ao Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal.	Jul/2025
Ouvidoria	Realizar reuniões setoriais periódicas com os servidores/colaboradores que são pontos focais das áreas técnicas do MPS para alinhar os procedimentos; informar sobre as atribuições da Ouvidoria; apresentar a diferenciação de prazos e respostas das demandas de LAI e de manifestação de ouvidoria; verificar a qualidade das respostas para o cidadão e informar sobre os assuntos mais frequentes.	Jul/2025
Ouvidoria	Implantar sala específica para a Ouvidoria no MPS, de modo a garantir a privacidade no atendimento das demandas do cidadão e do acolhimento das denúncias de assédio por parte dos servidores/colaboradores do MPS, em observância m Portaria do MGI nº 6.719/2024.	Dez/2025
Ouvidoria	Estabelecer parcerias para o atendimento especial de pessoas com deficiência e minorias linguísticas.	Dez/2025
AECI	Publicar relatórios sobre as ações de integridade realizadas.	Dez/2025
AECI	Implementar processo de gestão de riscos no MPS – Primeira fase.	Dez/2025
AECI	Implementar processo de gestão de riscos no MPS – Segunda fase.	Dez/2026
AECI	Implantar o sistema SISCOD para o monitoramento e controle das recomendações feitas pela CGU e TCU.	Dez/2025
AECI	Revisar e padronizar os documentos normativos e manuais internos.	Dez/2025
AECI	Instituir programa interno de capacitação anual em gestão de riscos, integridade, controle interno e auditoria, incluir a participação em cursos e seminários oferecidos por órgãos de controle.	Jan/2026

Instância	Medida Saneadora	Prazo
AECI	Estabelecer cronograma de reuniões periódicas para alinhamento e acompanhamento das ações e resultados com as auditorias internas.	Set/2025
AECI	Implementar processo de monitoramento dos indicadores de transparência e corrigir falhas identificadas.	Set/2025
Comissão de Ética	Desenvolver orientações claras e treinamentos sobre como identificar e tratar conflitos de interesses.	Dez/2025
Comissão de Ética	Estabelecer prazo para que os servidores realizem a atualização regular das declarações de conflitos de interesse.	Dez/2025
Comissão de Ética	Realizar workshops anuais sobre o Código de Ética e conduta pública.	Dez/2025
Comissão de Ética	Publicar material educativo, dúvidas frequentes sobre ética e relatórios consolidados sobre as decisões tomadas, respeitando o sigilo das partes.	Dez/2025
Comissão de Ética	Manter uma base de decisões anteriores para garantir proporcionalidade nas decisões.	Dez/2025
Corregedoria	Realizou treinamentos voltado a atividade correicional investigativa.	Dez/2025
Corregedoria	Padronizou procedimentos, conforme diretrizes da Portaria MPS nº 2060, de 27/06/2024.	Dez/2025
Corregedoria	Incentivou por meio de reuniões técnicas a adoção das orientações da CGU, bem como da Portaria MPS nº 2060, de 27/06/2024.	Dez/2025
Corregedoria	Ampliou a força de trabalho para atuação na Corregedoria/MPS.	Dez/2025

Conclusão

O Plano de Integridade do MPS é uma ferramenta estratégica para promover uma gestão pública ética, transparente e comprometida com a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Elaborado de forma colaborativa, o plano fortalece a capacidade do Ministério de identificar, tratar e prevenir riscos de maneira proativa e sustentável. Como resultado desse esforço, a primeira versão do Plano de Integridade define medidas para estruturar e aprimorar as instâncias de integridade, além de ações voltadas para capacitação e treinamento sobre integridade pública.

No processo de gestão de riscos, foram identificados 36 riscos, analisados pelo Comitê de Integridade (CI) e pelas instâncias responsáveis, resultando em 28 ações estratégicas para mitigação. O planejamento dessas ações considerou a relevância dos riscos, os custos, os esforços de implementação e os benefícios para a governança institucional.

A execução das medidas será continuamente monitorada e avaliada, permitindo ajustes e aprimoramentos ao longo do tempo. No futuro, o Plano poderá expandir seu escopo para abranger políticas públicas sob responsabilidade do MPS, fornecedores e demais organizações parceiras.

Com isso, o MPS reafirma seu compromisso com a integridade, contribuindo para o fortalecimento da governança pública e a consolidação do Estado Democrático de Direito.

Referência Normativa

✓ Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013 - Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego; e revoga dispositivos da Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000, e das Medidas Provisórias nº 2.216-37, de 31 de agosto de 2001, e 2.225-45, de 4 de setembro de 2001.

🔗 Link: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12813.htm

✓ Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013 - Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências (Lei Anticorrupção).

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

✓ Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017 - Dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

🔗 Link: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/D9203.htm

✓ Portaria CGU nº 57, de 4 de janeiro de 2019 - Altera a Portaria CGU nº 1.089, de 25 de abril de 2018, que estabelece orientações para que os órgãos e as entidades da

administração pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade e dá outras providências.

🔗 Link: <https://www.gov.br/prf/pt-br/canais-de-atendimento/ouvidoria/portaria-no-57-de-4-de-janeiro-de-2019.pdf>

✓ Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022 - Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

🔗 Link: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/d11129.htm

✓ Decreto Nº 11.356, de 1º de janeiro de 2023 (alterado pelo Decreto nº 11.973, de 1º de abril de 2024), aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério da Previdência Social e remaneja cargos em comissão e funções de confiança.

🔗 Link: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11356.htm

✓ Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023 - Institui o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal e a Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal.

🔗 Link: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11529.htm

✓ Portaria MPS nº 3.099, de 24 de setembro de 2024, institui o Programa de Integridade no Ministério da Previdência Social - Pró-Integridade - MPS

🔗 Link: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-mps-n-3.099-de-24-de-setembro-de-2024-586495141>

✓ Portaria MPS nº 30, de 8 de janeiro de 2024 - Dispõe sobre os procedimentos para o recebimento e o tratamento de manifestações de ouvidoria e pedidos de acesso de acesso à informação no âmbito do Ministério da Previdência Social – MPS.

🔗 Link: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-mps-n-30-de-8-de-janeiro-de-2024-536967390>



Glossário

Ações de ouvidoria: ações realizadas pela Ouvidoria-Geral da União com vistas a possibilitar a colaboradores ou pessoas de fora da CGU o encaminhamento de denúncias, reclamações, solicitações, elogios, sugestões, assim como pedidos de acesso a informações públicas produzidas pela CGU, em conformidade com a Lei de Acesso à Informação (LAI).

Alta administração: Ministro de Estado, Secretário Executivo, Secretário Federal de Controle Interno, Secretário de Transparência e Prevenção da Corrupção, Corregedor-Geral da União e Ouvidor-Geral da União, conforme o Decreto nº 9.203/2017.

Colaborador: pessoa física que (i) tenha vínculo funcional com a CGU (servidor efetivo ou temporário, requisitados, ocupantes de cargos ou funções de confiança etc.), (ii) preste serviços nas dependências físicas do Órgão, mediante contrato firmado com empresa interposta (serviços terceirizados) ou outro tipo de acordo congênere (estagiário), ou (iii) atue como consultor nas dependências físicas da CGU.

Funções gerenciais: ocupantes de cargo de Grupo-Direção e Assessoramento Superiores (DAS), de níveis 1 a 5, ou Função Comissionada do Poder Executivo (FCPE), de níveis 1 a 4, ou Função Gratificada (FG).

Gerenciamento de riscos à integridade: adoção de controles internos com o objetivo de diminuir o risco de corrupção e fraudes, condutas ilegais e/ou antiéticas, bem como aumentar a capacidade de detecção e remediações das irregularidades que venham a ocorrer, com vistas a fornecer segurança razoável quanto ao cumprimento dos objetivos institucionais.

Gestão de riscos: arquitetura (princípios, objetivos, estrutura, competências e processo) necessária para se gerenciar riscos eficazmente (Portaria CGU nº 915/2017).

Governança Pública: conjunto de mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade (Decreto nº 9.203/2017).

Integridade pública: alinhamento consistente e aderência a valores éticos, princípios e normas para garantir e priorizar os interesses públicos sobre os interesses privados no setor público.

Medidas de integridade: iniciativas adotadas pela CGU para prevenção, detecção e correção de atos de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta. Essas medidas podem incluir a adoção de Código de Ética ou de Conduta, a adoção de normas internas sobre temas de integridade (sobre prevenção do conflito de interesses, prevenção do nepotismo, prevenção da corrupção etc.), a criação de canais de denúncias, a realização de treinamentos e campanhas, a definição de valores e princípios que deverão pautar a atuação de colaboradores e dirigentes - tanto internamente, quanto na relação com o público externo (gestores, órgãos de controle, fornecedores, organismos internacionais, etc.) -, entre outros.

Programa de Integridade Pública: medida administrativa de gestão estratégica por meio da qual se identifica, trata e gerencia, de forma sistemática, os riscos de violação de integridade de uma organização para melhoria da governança, tendo como foco principal estruturar, reforçar, manter a cultura de integridade institucional, bem como prevenir e combater potenciais atos de fraude e corrupção que possam impedir que a organização preste serviços de qualidade à sociedade e de forma eficiente e eficaz.

Risco à integridade: evento relacionado a corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta, que possa comprometer os valores e padrões preconizados pela Instituição e a realização de seus objetivos.

Violação de integridade: ação ou omissão de um ou mais agentes relacionada à quebra de valores e padrões preconizados pela organização, normalmente associados a corrupção, fraude, irregularidades e desvios éticos e de conduta.

Plano de Integridade 2025-2026

MINISTÉRIO DA
PREVIDÊNCIA SOCIAL

