

JUNHO | 2022

PLANO DE INTEGRIDADE 2022 - 2024

INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES DO DISTRITO FEDERAL

Governador do Distrito Federal

Ibaneis Rocha

Vice-Governador do Distrito Federal

Marcus Vinícius Britto

Presidente do Instituto de Previdência dos Servidores do Distrito Federal

Ney Ferraz Junior

Diretora de Previdência

Ledamar Sousa Resende

Diretor de Administração e Finanças

Paulo Ricardo Andrade Moita

Diretor de Investimentos

Jefferson Nepomuceno Dutra

Diretora Jurídica

Raquel Galvão Rodrigues da Silva

Diretoria de Governança, Projetos e Compliance

Sylvia Neves Alves (interina)

Diagramação

Unidade de Comunicação Social - UCS

SUMÁRIO

1. Apresentação	5
2. O IPREV/DF	6
2.1. Origem	6
2.2. Competência	6
3. Mapa Estratégico - 2021-2025	7
4. Organograma	9
5. Governança e Integridade	11
5.1. Estrutura de Governança e Integridade	11
5.2. Iniciativas de Promoção a Integridade	11
5.3. Lei de Acesso à Informação Distrital n° 4.990/2012	12
5.4. Ações de Correição	13
5.5. Promoção da Ética	14
6. Conflito de Interesse e Nepotismo	15
6.1. Atendimento às Demandas de Controle	15

SUMÁRIO

6.2. Tratamento de Denúncias	15
7. Gestão de Risco de Integridade	18
8. Ações de Controle de Integridade - 2022-2024	21
9. Bibliografia	22
Anexo I	23
Anexo II	30
Anexo III	35

1. APRESENTAÇÃO

O Plano de Integridade visa publicizar o compromisso institucional do IPREV/DF com o desenvolvimento e manutenção de um clima organizacional voltado para a Integridade, através do cumprimento do decreto distrital nº 39.736/2019, no qual estabelece o alinhamento e adesão a valores, princípios e normas para sustentar e priorizar o interesse público em relação ao interesse privado, apresentando os conceitos, princípios e procedimentos adotados para a execução das Ações de Integridade do Instituto de Previdenciária dos Servidores do Distrito Federal – IPREV/DF.

Nesse sentido, esclarecemos que o IPREV/DF, com o apoio técnico consultivo da Diretoria de Consultoria em Integridade e Risco, da Coordenação de Auditoria de Riscos e Integridade, da Subcontroladoria de Controle Interno, da Controladoria Geral do Distrito Federal - DICIR/CORIS/SUBCI/CGDF, implantou o Programa de Integridade, conforme a metodologia adotada pela Controladoria-Geral do Distrito Federal. Este Plano de Integridade busca a efetivação de ações voltadas a Integridade da entidade, propondo-se a trabalhar segmentos de prevenção, detecção e saneamento de fraudes e atos de corrupção, por meio de ações de Controle de Riscos Necessárias (CRN). O Plano de Integridade garante transparência quanto as regras que regem a sua estrutura, ao exercício do poder e ao controle das atividades do Instituto de Previdência dos Servidores do Distrito Federal.

As ações previstas visam fomentar benefícios para o Instituto, servidores e cidadãos, abordando a disposição geral dos pontos tratados neste documento. Definir limites máximo e mínimo planejados para cada um dos segmentos e modalidades de investimento na vigência da política de investimento, representando-os na estratégia de alocação de cada plano, com parâmetros de rentabilidade especificado por perfil de cada plano;

A política de gestão de risco e a metodologia de precificação da carteira de investimentos, com o plano de contingência, a ser aplicado e as medidas a serem adotadas em caso de descumprimento dos limites e requisitos previstos nesta Política, dos parâmetros estabelecidos nas normas gerais dos regimes próprios de previdência social, de excessiva exposição a riscos ou de potenciais perdas dos recursos.

As aplicações no segmento de imóveis vinculados por lei, por meio do Plano de Gestão Imobiliário.

2. O IPREV/DF

2.1. ORIGEM

O Governo do Distrito Federal, em 2008, efetivou as medidas necessárias à organização e ao funcionamento do novo Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores do Distrito Federal pelo qual buscou honrar seus compromissos, sem comprometer o custeio de suas atividades, serviços e infraestrutura para população.

Unificado e reorganizado, nos termos da Lei Complementar nº 769/2008, o Regime Próprio de Previdência dos Servidores do Distrito Federal determina a filiação de todos servidores titulares de cargos efetivos ativos e inativos, e os pensionistas, do Poder Executivo, incluídas as autarquias e as fundações e o Poder Legislativo do Distrito Federal, incluído o Tribunal de Contas do Distrito Federal.

2.2. COMPETÊNCIA

O Instituto de Previdência dos Servidores do Distrito Federal é uma autarquia, em regime especial, com personalidade jurídica de direito público, dotada de autonomia administrativa, financeira e patrimonial.

A principal competência do Instituto é captar e capitalizar os recursos necessários a garantia de pagamento dos benefícios previdenciários atuais e futuros dos segurados e dependentes, por meio de uma gestão participativa, transparente, eficiente e eficaz, dotada de credibilidade e excelência no atendimento.

É sua responsabilidade, também, o gerenciamento e a operacionalização do RPPS/DF, incluindo a arrecadação e a gestão de recursos financeiros e previdenciários, a concessão, o pagamento e a manutenção dos benefícios previdenciários.

3. MAPA ESTRATÉGICO

Por ter a singularidade de órgão gestor único do RPPS do Distrito Federal, evidenciou-se a necessidade do IPREV/DF estabelecer fundamentos para concretizar sua missão e visão de futuro.

Desse modo, o mapa estratégico do IPREV/DF estabelece-se nos seguintes pilares:

- **Missão:** Trabalhar para a construção de um futuro previdenciário seguro a seus beneficiários, com o menor impacto possível aos contribuintes.
- **Visão:** Ser reconhecido, por beneficiários e contribuintes, pela excelência na gestão previdenciária no Distrito Federal.
- **Valores:** Integridade, confiabilidade, sustentabilidade e transparência.

O Plano de Integridade desenvolve-se a partir dos compromissos assumidos com o Governo e a sociedade, com a melhoria dos processos internos do Iprev/DF e com a busca incessante por aprendizagem e crescimento.

Sua meta é assegurar que o Iprev/DF cumpra a missão a qual se propõe, preservando os direitos dos seus assegurados, protegendo os interesses do ente Federativo Instituidor, adequando, e em conformidade, a gestão do patrimônio ao estabelecido pelos órgãos de regulação e supervisão, em uma ação que envolve toda as estruturas da autarquia

MAPA ESTRATÉGICO 2021-2025

Missão Trabalhar para a construção de um futuro previdenciário seguro a seus beneficiários, com o menor impacto possível a seus contribuintes
Visão Ser reconhecido por beneficiários e contribuintes, pela excelência na gestão previdenciária do Distrito Federal
Valores Integridade, confiabilidade, sustentabilidade e transparência

Perspectiva
a
Sociedade
e Governo

1
Assumir integralmente a concessão, manutenção e gestão de benefícios

2
Fomentar políticas de sustentabilidade para a consecução da autonomia institucional

3
Aprimorar a gestão do sistema de previdência com base em referências de boas práticas a nível nacional

Que "valor público" queremos gerar para o governo?

Perspectiva
dos
Processos
Internos

1
Zelar pela confiabilidade, consistência e transparência dos dados atuariais, contábeis, de investimento e previdenciários

2
Aperfeiçoar os mecanismos de arrecadação de contribuições previdenciárias

3
Implementar o plano de gestão imobiliária e viabilizar a exploração do direito de superfície

4
Aprimorar a comunicação interna e externa

5
Implementar sistema de gestão de riscos e compliance

Que requisitos devem pautar os processos?

Perspectiva de
Aprendizagem
e Crescimento

1
Modernizar os serviços, as soluções de TIC e segurança de informação

2
Propor cooperação para a implementação das Políticas Previdenciárias de Segurança e Saúde do Servidor

3
Promover o processo de capacitação interna

4
Buscar um quadro próprio para o IPREV e incentivar a permanência do servidor

Que competências queremos desenvolver?

Política de Qualidade

Gerir o Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos do Distrito Federal com excelência técnica continuada de forma a atender aos requisitos legais e aos anseios das partes interessadas.



4. ORGANOGRAMA

O Iprev/DF estrutura-se conforme determinação legal e Regimento Interno, por: Órgãos colegiados, Órgão de direção superior, Órgão de Controle Interno e Órgãos de Execução.

Para o cumprimento de suas competências legais e a execução de suas atividades, o Iprev/DF apresenta sua estrutura administrativa aprovada através de dispositivos legais, a saber:

- Decreto nº 40.706, de 08 de maio de 2020;

“Dispõe sobre a alteração da estrutura administrativa do Instituto de Previdência dos Servidores do Distrito Federal-IPREV/DF que especifica e dá outras providências”

- Decreto nº 41.704, de 11 de janeiro de 2021;

“Dispõe sobre a alteração da estrutura administrativa do Instituto de Previdência dos Servidores do Distrito Federal - IPREV/DF e dá outras providências”

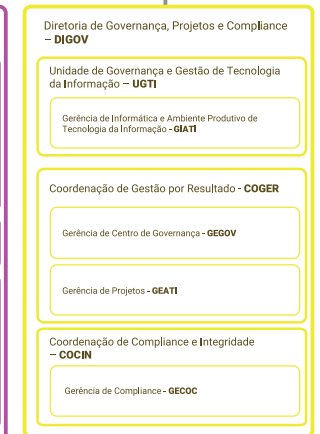
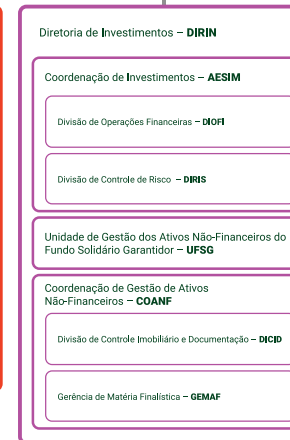
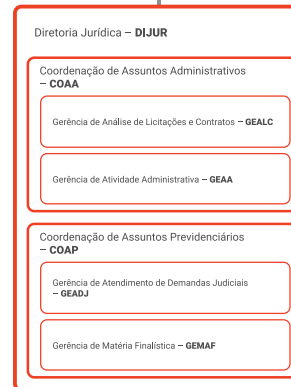
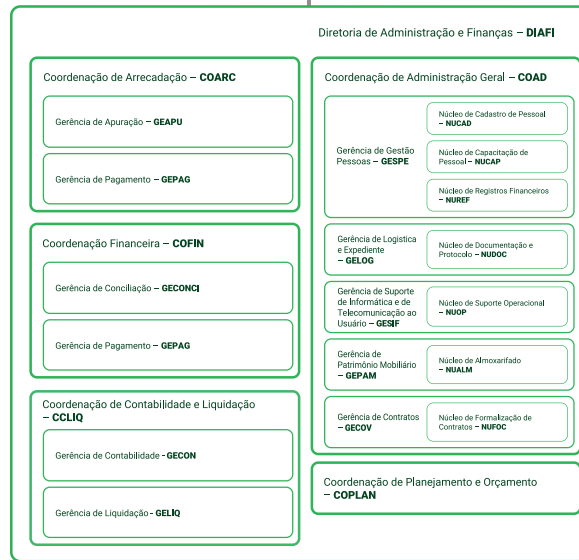
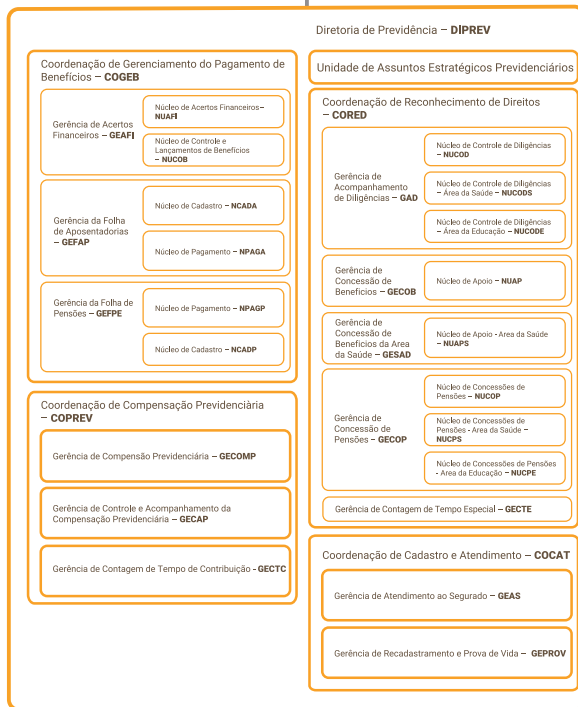
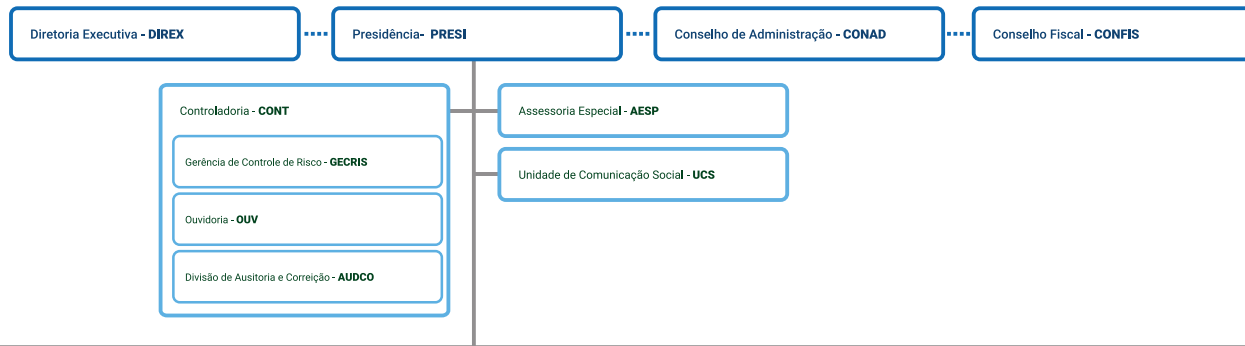
- Decreto nº 41.887, de 10 de março de 2021;

“Dispõe sobre alteração da estrutura administrativa do Instituto de Previdência dos Servidores do Distrito Federal – IPREV/DF e dá outras providências”

- Decreto nº 42.674, de 28 de outubro de 2021;

“Dispõe sobre a estrutura administrativa do Instituto de Previdência dos Servidores do Distrito Federal e dá outras providências”

A estrutura organizacional do Iprev/DF estabelecida nos dispositivos citados, está explicitada no Organograma a seguir:



5. GOVERNANÇA E INTEGRIDADE

5.1. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA E INTEGRIDADE

Considerando sua relevância, a Integridade é um elemento essencial no desenvolvimento de suas atividades, sendo observadas as diretrizes contidas no Manual de Governança Corporativa e Integridade e Gestão de Integridade, publicado em sítio eletrônico, da Autarquia.

A estrutura de Governança do Iprev/DF é composta, conforme determinação legal e de seu Regimento Interno, decreto nº 39.381, de 10 de outubro de 2018, pelo Conselho de Administração, pelo Conselho Fiscal e pela Diretoria Executiva DIREX.

Diante disso, a estrutura de Governança e Integridade apresenta-se da seguinte forma:

- **Diretoria de Governança, Projetos e Compliance:** unidade orgânica de comando e supervisão, diretamente subordinada ao Diretor-Presidente, é responsável pela implementação e acompanhamento do Plano de Integridade do órgão;
- **Coordenação de Compliance e Integridade:** unidade orgânica de supervisão e coordenação, diretamente subordinada a Diretoria Governança, Projetos e Compliance, responsável por coordenar a estruturação, a implementação, a execução e o monitoramento contínuo do Plano de Integridade;
- **Gerencia de Controle de Riscos:** unidade orgânica de gerenciamento, diretamente subordinada à Controladoria, responsável por definir os processos prioritários nos quais serão implementados a gestão de riscos de acordo com critérios previamente definidos no Plano de Gestão de Risco;
- **Divisão de Controle de Riscos:** unidade orgânica de execução, diretamente subordinada à Coordenação de Investimentos, da Diretoria de Investimentos: responsável por elaborar e executar o Plano de Gestão de Risco Anual, da sua área de atuação;
- **Agentes de Integridade:** todos os servidores do Iprev/DF, que atuarão no fortalecimento das ações do Plano de Integridade, nas suas respectivas unidades.

5.2. INICIATIVAS DE PROMOÇÃO A INTEGRIDADE

O Iprev/DF optou por adotar, como referências técnicas em seus trabalhos, as normas ABNT NBR ISO 31000:2018, ABNT ISO 19001:2011 agregadas ao arcabouço do COSO ERM - Commission Enterprise Risk Management, modelo de controles internos focado em riscos de forma a identificar os principais eventos suscetíveis a riscos, gerenciar esses riscos mediante o “apetite” definido e assegurar que os objetivos são passíveis de serem atingidos, estruturando as ações que lhe permitirão sistematizar riscos, quer seja os estratégicos, ou de operações, os de comunicação ou de conformidade.

No modelo de gestão de Integridade, riscos e controles internos o Iprev/DF aplica a NBR ISO 31000, através de atividades coordenadas para dirigir e controlar os riscos, sendo analisados o ambiente e fixados os objetivos, cuja as ações tem por desígnio proporcionar um ambiente interno íntegro e ético.

O Iprev/DF propõe, como parte das ações de Integridade, o incentivo permanente aos servidores para que sua conduta seja reconhecida como fator preponderante para o alcance dos objetivos da instituição, pautada pelos princípios éticos e da Autarquia.

5.3. LEI DE ACESSO À INFORMAÇÃO DISTRITAL Nº 4.990/2012

Nos termos da Lei de Acesso à Informação Distrital nº 4.990 - LAI, de 12 de dezembro de 2012, regulamentada pelos Decretos distritais nº 34.276, de 11 de abril de 2013 e nº 35.382, de 29 de abril de 2014, alterada pela Lei nº 5.802, de 10 de janeiro de 2017, é permitido solicitar e receber dos órgãos e entidades públicas de todos os entes e Poderes informações públicas produzidas ou custeadas por eles.

Entretanto, apesar do direito amplo a informação, é necessário destacar que a confidencialidade permanece como princípio fundamental e particularmente aplicável a quaisquer informações públicas.

O Iprev/DF adota as normas distritais para as informações confidenciais e reconhece como sua obrigação e responsabilidade mantê-las em sigilo e segurança. Dados pessoais, informações classificadas por autoridade como sigilosas e informações sigilosas baseadas em outras são exceções à regra de transparência da LAI.

No âmbito do Iprev prioriza-se a transparência ativa, ou seja, quando a divulgação de dados ocorre por iniciativa do próprio setor público, independente de requerimento, através de meio digital, via internet, por intermédio de seções de Acesso à Informação do sítio do Instituto e do Portal de Transparência do DF. Utilizada como elemento para fortalecer a instituição previdenciária do GDF e ampliar o controle social em relação à previdência dos servidores públicos distritais, com prioridade na disponibilização tempestiva de informações em quantidade e qualidade.

Quanto ao relacionamento com a imprensa, pauta-se pelo respeito e pela fidelidade aos fatos e às fontes das informações, em razão disso, somente fontes autorizadas devem se comunicar com a imprensa em nome do Iprev/DF. Informações negativas ou qualquer informação incorreta divulgada pela imprensa deve ser encaminhada à Unidade de Comunicação Social, pois é de suma importância que todos os servidores zelem pela imagem do Iprev/DF e sigam as instruções referentes a quaisquer materiais desenvolvidos que envolvam a marca ou nome da Autarquia.

O Iprev/DF sujeita-se a fiscalização, auditoria e inspeção de órgãos reguladores de Controle Interno e Externo, os quais produzem relatórios divulgados pelo Instituto, por meio de direcionamento de endereço eletrônico do respectivo órgão que produziu, assim que são publicadas.

Destacamos que é vedada a utilização de papel timbrado, da marca ou qualquer documento oficial do Iprev/DF, e também o uso do nome da Autarquia para qualquer finalidade pessoal e/ou não oficial. O uso de e-mails, telefones ou qualquer outra modalidade de Sistema de Comunicação deve ser feito somente e unicamente para atividades e serviços do Iprev/DF.

Destacamos, ainda, que é proibido por Lei, a realização de operações financeiras que utilizem informações privilegiadas, não pertencentes ao domínio público, que gerem lucro. A legislação proíbe a disponibilidade de tais informações a terceiros para proveito próprio, pois a utilização de tais informações podem acarretar graves consequências ao Iprev ou ao servidor que as disponibilizou. A garantia do sigilo de qualquer informação a que tenha acesso previamente, deve nortear o trabalho do corpo funcional do Instituto, salvo quando tal informação for necessária para conduzir os negócios e serviços da Autarquia ou nos casos em que não há motivo ou indício de uso da informação por parte do seu receptor.

5.4. AÇÕES DE CORREIÇÃO

No Iprev/DF as ações de correção são efetivadas na Gerencia de Correição, unidade orgânica de gerenciamento, diretamente subordinada à Unidade de Controladoria, conforme decreto nº 39.381, de 10 de outubro de 2018.

A Gerencia de Correição aborda não só em questões específicas à correição, como também por meio de ações de capacitação na área correccional, realiza avaliações as quais permitem avaliar a qualidade dos trabalhos disciplinares executados na unidade, a estrutura física e os recursos humanos disponíveis, entre outras atividades, repreensivamente, quando atua nas atividades de correição e zelando pela legalidade das atividades funcionais e de ética, bem como de conduta dos servidores do IPREV/DF.

Com isso, no intuito de mitigar as ocorrências de sindicâncias internas foi elaborado e publicado, no sítio eletrônico do Iprev/DF, o Manual de Procedimentos Disciplinares – Sindicância e Processo Disciplinar, visando orientar os servidores atuantes na área correccional, de maneira clara e objetiva, apresentando, cada um dos procedimentos e disponibilizando sugestões de modelos das peças processuais a serem utilizadas no transcorrer dos procedimentos.

O referido Manual, publicado sob a Portaria nº 63 de 21 de dezembro de 2020 e retificado no Diário Oficial do Distrito Federal, em 14 de janeiro de 2021, página 7, em consonância com o princípio da Legalidade, insculpido no art. 5º, inciso XXXIX, da CF/88 estão especificadas as infrações disciplinares de acordo com o grau de conduta a ser compelida classificando-as em infrações leves, médias e graves, conforme artigos 190 ao 194.

5.5. PROMOÇÃO DA ÉTICA

Para prevenir a ocorrência de atos lesivos contra a administração pública, o Instituto se posiciona de maneira assertiva sobre o assunto e emite orientações sobre a conduta adequada a ser adotada por aqueles que agem no benefício e interesse da Instituição.

Em razão disso, instituiu o Código de Ética e Conduta dos Servidores do DF, por meio da Portaria nº 39, de 21 de outubro de 2016, o qual orienta as práticas e condutas a serem adotadas para prevenir a ocorrência de atos considerados lesivos a administração pública, e criou a Comissão de Ética pela Portaria nº 23, de 22 de junho de 2021, tendo como finalidade orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor no tratamento com as pessoas e com o patrimônio, atuar como instância consultiva de dirigentes, servidores e empregados públicos no âmbito de seu respectivo órgão ou entidade, entre outras responsabilidades.

Ademais, o Iprev/DF também utiliza o Código de Conduta da Alta administração e o Código de Ética dos Servidores e Empregados Públicos Civis do Poder Executivo do DF, decreto nº 37.297/2016, que tem por objetivo estimular o aperfeiçoamento do perfil de conduta profissional dos servidores, compatível com suas competências e capacidade, em sintonia com os objetivos estratégicos desta Autarquia, com a finalidade de alcançar um ambiente organizacional voltado a integridade, eficiência, qualidade e desenvolvimento profissional dentro dos melhores padrões éticos.

6. CONFLITOS DE INTERESSES E NEPOTISMO

6.1. ATENDIMENTO AS DEMANDAS DE CONTROLE

Evidenciando a obrigatoriedade de fornecer proteção contra eventos que venham ocorrer e afetar de modo adverso os objetivos da Autarquia, a Unidade de Controladoria é responsável por receber todas as demandas do Tribunal de Contas e da Controladoria-Geral e encaminhá-las às respectivas unidades administrativas do Instituto. Nesse processo, cabe a Gerência de Auditoria e Acompanhamento zelar pelo atendimento das recomendações dos órgãos centrais de controle, realizar auditorias, diligências e vistorias externas no que concerne as suas atribuições específicas.

A Unidade de Controladoria monitora, por meio de mecanismos de avaliação, certificação e revisão, cujo objetivo é avaliar a qualidade de gestão de risco e de controles internos ao longo do tempo, assegurando seu funcionamento como previsto e promovendo as apropriadas modificações, de acordo com as mudanças nas condições que alterem o nível de exposição e riscos.

No Iprev/DF a realização de Auditoria Interna em relação às não-conformidades é executada pelos servidores da Unidade de Controladoria. É, também, submetido a auditorias da Controladoria-Geral do DF e da Secretaria de Previdência Social, do Ministério da Economia, cujo escopo é avaliação de conformidade em relação a prestação de contas e análise sistemática do funcionamento do RPPS.

6.2. TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

A interlocução entre o servidor público, cidadão e Governo do Distrito Federal é de responsabilidade da Ouvidoria Geral do Governo do Distrito Federal - GDF, que acolhe sugestões, elogios, solicitações, reclamações, denúncias e direciona as unidades seccionais de Ouvidoria dos órgãos e entidades do GDF.

Ressaltamos que, conforme disposto no inciso I, do art. 23 do decreto nº 36.462 de 23 de abril de 2015, "o registro das denúncias poderá ser realizado em cada unidade seccional e também na Ouvidoria-Geral, devendo em todas as hipóteses ser respeitado o sigilo das informações recebidas, bem como o sigilo dos dados do denunciante sob pena de responder administrativamente, civilmente e penalmente, conforme dispõe o art. 181 e seguintes da Lei Complementar nº 840/2011".

E conforme disposto no parágrafo 2º do Art. 17 da Instrução Normativa nº 01 de 05 de maio de 2017, "*cabe ao gestor da informação zelar pela compartimentação das informações sigilosas restringindo o acesso às pessoas que detenham necessidade de conhecer a matéria*" e parágrafo 3º "*responsabilizar-se-á, nos termos da lei, o gestor da informação que por qualquer motivo, agindo com culpa ou dolo, comprometer a informação sigilosa de que detém a guarda*".

As manifestações tipificadas como denúncia e cujo relato remeta a qualquer tipo de ilicitude suspostamente praticada por agentes públicos do GDF, em atenção ao disposto na Portaria nº 341, de 12/07/2019, são direcionadas à Gerencia de Correição ou a Unidade de Controladoria para fins de análise do mérito.

Destaca-se que, a análise preliminar realizada pela Ouvidoria difere de outros procedimentos adotados pelas unidades técnicas de apuração, tais como o juízo de admissibilidade e a investigação preliminar:

1. Não se faz juízo de valor acerca dos fatos narrados, e sim a avaliação da existência de elementos de convicção sobre a aptidão da denúncia para apuração. A investigação preliminar serve para verificar se, diante das informações apresentadas pelo cidadão, será possível dar início ao procedimento de apuração.
2. A coleta de possíveis elementos de convicção para formação de juízo, visa subsidiar a tomada de decisão pelo gestor do órgão, a quem compete deliberar, quanto a aptidão da denúncia para apuração dos fatos.
3. A Portaria nº 25, de 24 de junho de 2021, publicada no DODF nº 122, de 01 de julho de 2021, determina que as manifestações de denúncias recebidas pela Ouvidoria deverão ser remetidas em processo sigiloso, à Unidade de Controladoria para verificação da existência de indícios suficientes que justifiquem a realização de investigação preliminar da suposta infração correcional.
4. Em observância ao disposto no inciso II do artigo 14 do decreto nº 39.381, de 10 de outubro de 2018, a Gerência de Correição encaminha a denúncia à Presidência para apreciação e deliberação, conforme dispõe o inciso IX do artigo 7º do sobredito decreto.
5. Após análise da denúncia e de documentação acostada aos autos, caso à Presidência entenda pela devida apuração de responsabilidade, relacionada à conduta irregular por parte de servidor em exercício no Instituto de Previdência dos Servidores do Distrito Federal, restitui os autos à Unidade de Correição para elaboração da minuta e demais atos correlacionados.

6. Caso, não seja constatada nenhuma irregularidade e decida pelo não prosseguimento da denúncia, a Presidência solicita o arquivamento do feito. Desse modo, os autos são restituídos pela Gerencia de Correição que, em forma de relatório de apuração, comunicará à Ouvidoria, para fins de formulação de resposta ao cidadão por meio do Sistema Informatizado de Ouvidoria.

Cumpra informar que, com a edição do decreto nº 41.536, de 1º de dezembro de 2020, que dispõe sobre os procedimentos de registro e apuração de casos de Assédio Moral ou Sexual no ambiente de trabalho dos órgãos e entidades do Governo do Distrito à Federal, a Ouvidoria deverá encaminhar a denúncia, via Sistema SEI, em processo sigiloso, ao dirigente máximo do órgão ou entidade onde ocorreu a irregularidade para conhecimento e à Comissão Especial de Prevenção e Combate ao Assédio.

Nesse sentido, visando estabelecer fluxo quanto ao procedimento administrativo a ser adotado o âmbito desta Autarquia Previdenciária, a unidade de Ouvidoria do IPREV/DF solicitou à Controladoria o direcionamento de questionamento à Diretoria Jurídica, visando orientação quanto ao devido procedimento a ser adotado no âmbito da unidade seccional de Ouvidoria

Ressalta-se ainda que, tal procedimento visa orientar a Ouvidoria e demais áreas administrativas deste Instituto de Previdência na adoção de medidas administrativas em relação às denúncias, para nos termos da legislação vigente, assegurar a efetividade da análise prévia ou para preservar a higidez do ambiente de trabalho ou de aprendizagem a tornar o processo devidamente estabelecido e respostas mais céleres, completas, claras e precisas, possibilitando maior controle, transparência e fomento do acesso à informação.

Tal procedimento resultou na edição da Portaria nº 25, de 24 de junho de 2021, publicada no DODF nº 122, de 01 de julho de 2021.

7. GESTÃO DE RISCO DE INTEGRIDADE

A identificação de risco pela administração visa o reconhecimento de eventos que podem afetar a execução da estratégia ou o alcance dos objetivos, independente do impacto ser favorável ou não.

Desse modo, a Gestão de Riscos a Integridade é um mecanismo, do Plano de Integridade, que permite implementar políticas e procedimentos para prevenir, detectar e remediar a ocorrência, não apenas de eventos, mas identificar potencial impacto negativo, e também aqueles que representam oportunidades.

No Iprev/DF os Riscos de Integridade são definidos como:

- Riscos de Integridade: evento, relacionado à integridade pública, que tem probabilidade de acontecer, seja de caráter externo, organizacional ou individual, impactando nos objetivos, atribuições ou missão de uma instituição pública. Pode ser uma oportunidade, quando positivo, ou ameaça, quando negativo.
- Risco Positivo de Integridade: evento que estimule o comportamento íntegro (por meio de reconhecimento, valorização e incentivo) e que fomenta e dissemina a inovação e a adoção de boas práticas de gestão pública.
- Risco Negativo de Integridade: evento relacionado à corrupção, fraudes, irregularidades ou desvios éticos e de conduta, que cause distorções na entrega dos resultados esperados pela sociedade.

Neste Plano de Integridade constam os riscos a serem gerenciados, Anexo I, capazes de impactar o órgão dentro de um limite previamente definido pela alta direção. Para cada risco registrado está identificada a possibilidade de sua ocorrência e a gravidade das consequências, caso ele se concretize.

O processo de implantação de Gestão de Riscos é realizado por meio da Matriz de Riscos do IPREV/DF, Anexo II, e as Ações de Controle, Anexo III, contidas neste Plano. O Iprev, por meio da Portaria nº 41, de 08 de abril de 2019, instituiu a Política de Gestão de Riscos que tem por objetivo estabelecer os princípios, as diretrizes, as responsabilidades e o processo de gestão de riscos no Iprev/DF, com vistas à incorporação da análise de riscos à tomada de decisão, em conformidade com as boas práticas de governança adotadas no setor público.

Envidando esforços nas tratativas de Gestão de Riscos, o Iprev/DF instituiu o Comitê de Gestão de Riscos, através da Portaria nº 51, de 18 de outubro de 2021, tendo como competência:

- I. Fomentar as práticas de Gestão de Riscos;
- II. Acompanhar de forma sistemática a gestão de riscos com o objetivo de garantir a sua eficácia e o cumprimento de seus objetivos;
- III. Zelar pelo cumprimento da Política de Gestão de Riscos;
- IV. Monitorar a execução da Política de Gestão de Riscos;
- V. Estimular a cultura de Gestão de Riscos;
- VI. Decidir sobre as matérias que lhe sejam submetidas, assim como sobre aquelas consideradas relevantes;
- VII. Verificar o cumprimento de suas decisões;
- VIII. Revisar a política de gestão de riscos e aprovar o processo de gestão de riscos;
- IX. Indicar os proprietários de riscos;
- X. Estabelecer o Plano de Gestão de Riscos;
- XI. Retroalimentar informações para a Auditoria Baseada em Riscos - ABR.

O referido Comitê é composto por um representante de cada unidade, a seguir:

- Presidência
- Unidade de Comunicação Social
- Controladoria
- Diretoria Jurídica
- Diretoria de Investimentos
- Diretoria de Previdência
- Diretoria de Administração e Finanças

- Diretoria de Governança, Projetos e Compliance

Através da Matriz de Risco, definida em 2019, houve a identificação dos riscos de Integridade de Integridade, Positivo de Integridade e Negativo de Integridade. Com isso, os riscos foram elencados e avaliados, tendo em sua parte a ausência de implantação. Estes serão trabalhos neste Plano de Integridade.

Convém destacar que o gerenciamento de riscos é monitorado através do Sistema SAEWEB, uma ferramenta que permite a gestão e supervisão de atividades inerentes aos trabalhos de apoio e consultoria para a implantação da Gestão de Riscos nas Unidades Orgânicas do DF realizados pela Controladoria-Geral do DF.

8. AÇÕES DE CONTROLE DE INTEGRIDADE - 2022-2024

Em consonância com o estabelecido pelo Decreto Distrital nº 39.736/2019 a atividade de controle aborda diversos riscos e as vezes são necessárias diversas atividades para resposta a apenas um risco. Conhecido o nível de risco residual, deve ser verificada qual estratégia a ser adotada para responder ao evento de risco, conforme Anexo I.

Nesse sentido, as ações de controle estão divididas nos segmentos de promoção/prevenção, detecção e saneamento dos eventos de risco (Er) e os riscos são classificados de Er1 e Er9, e especificados no Mapa, e a matriz de riscos na qual são plotadas as duas variáveis, sendo a probabilidade indicada no eixo das ordenadas e o impacto total no eixo das coordenadas. O quadrante indica a medida de risco correspondente, a qual é classificada em baixo, médio, alto e extremo, conforme Anexo II.

Destacamos neste Plano, de acordo com o Mapa estratégico e a Matriz de Riscos a Integridade, as ações de controle em desenvolvimento, através do acompanhamento e monitoramento, com a definição de Implantado, Parcialmente Implantado e Não-Implantado, constante no Anexo III.

9. BIBLIOGRAFIA

<https://www.iprev.df.gov.br>, acesso em 13/12/2021

<https://www.iprev.df.gov.br/manual-de-gestao-coorporativa-e-gestao-de-integridade>, acesso em 13/12/2021

<https://www.iprev.df.gov.br/institucionalbase-juridica>, acesso em 13/12/2021

<https://www.cg.df.gov.br/programa-de-integridade>, acesso em 13/12/2021

<https://www.cg.df.gov.br/legislacao-e-normativos-2>, acesso em 13/12/2021

BRASIL. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. Guia Prático de Implementação de Programa de Integridade Pública. Brasília.2018.

BRASIL. Ministério do Planejamento Desenvolvimento e Gestão. Assessoria Especial de Controle Interno. Manual de Gestão de Integridade, Riscos e Controles Internos da Gestão. Brasília, 2018

COSO ERM. Gerenciamento de Riscos Corporativos - Estrutura Integrada, 2004.

COSO. Gerenciamento de Riscos Corporativos – Estrutura Integrada. 2007. Tradução: Instituto dos Auditores Internos do Brasil (Audibra) e Pricewaterhouse Coopers Governance, Risk and Compliance, Estados Unidos da América, 2007.

IBGC, Guia de Orientação para Gerenciamento de Riscos Corporativos.

ISO (ISO - International Organization for Standardization). ISO 31000 – Risk Management System – Principles and Guidelines. Tradução: Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) Projeto 63:000.01- 001. Agosto, 2009

EVENTOS DE RISCOS DE INTEGRIDADE

Etapa de Avaliação	CN 1 – Elaboração de Divulgação de Políticas de Integridade CN 2 – Dar efetividade à Comissão de Ética (Instituição, funcionamento, resultados)
Riscos	Eventos de Risco Er1, Er2, Er3, Er4, Er5, Er6, Er7, Er8, Er9.
Justificativa	De acordo com o Decreto nº 37.297, 29/04/2016, em todos os órgãos e entidades do Poder Executivo, deverá ser criada, por meio de portaria do respectivo Secretário de estado ou do dirigente máximo da entidade, uma Comissão de Ética, integrada por 3 servidores ou empregados públicos efetivos e respectivos suplentes, encarregada de orientar e aconselhar sobre a ética funcional do servidor e empregado público, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público distrital, competindo-lhe conhecer concretamente de atos susceptíveis de censura ética. Destacam-se entre as suas competências orientar e aconselhar sobre ética profissional do servidor no tratamento com as pessoas e com o patrimônio; atuar como instância consultiva de dirigentes, servidores e empregados públicos no âmbito de seu respectivo órgão ou entidade; e, convocar servidor e empregado público para prestar informações ou apresentar documentos; O Iprev/DF instituiu sua comissão de Ética e Conduta por meio da Portaria nº 40 de 04 de novembro de 2016.
Procedimentos	Etapa 1: Definição de Cronograma de reunião Etapa 2: Publicação das Atas de reunião Etapa 3: Publicação dos resultados do Comitê.
Local	IPREV/DF
Prazo	Etapa 1: a definir; Etapa 2: a definir; Etapa 3: a definir.
Responsável	Comissão de Ética e Governança
Custo/Investimento	Zero
Avaliação do Controle	Instituição da Comissão de Ética. Acompanhamento das atividades: reuniões, julgamentos, pareceres, etc.
Periodicidade da avaliação	Semestral

Etapa de Avaliação	CN 3 – Dar efetividade ao Canal de manifestação (Ouvidoria)
Risco	Eventos de Risco Er1, Er2, Er3, Er4, Er5, Er6, Er7, Er8, Er9.
Justificativa	O canal de manifestação da Unidade é a Ouvidoria do Iprev/DF que tem autonomia para cadastrar, analisar e tramitar as manifestações (reclamações, sugestões, elogios e informações) e acompanhar o andamento até a resposta final que será repassada ao cidadão. Ao detectar denúncias sobre possíveis atos de fraude ou corrupção, ou ações que contrariem os princípios, valores e normas éticas da Instituição, a Ouvidoria deve informar às instâncias responsáveis para a tomada de conhecimento e providências pertinentes a cada caso. Além disso, a Ouvidoria deve informar sobre as manifestações positivas a respeito de atitudes onde estão evidentes a adesão aos os princípios, valores e normas éticas da Instituição, com o objetivo de divulgação dessas boas práticas.
Procedimentos	Etapa 1: Divulgar resultados obtidos, na ouvidoria, para o Comitê de Gestão de Riscos - CGR;
Local	IPREV/DF
Prazo	Etapa 1: a definir;
Responsável	Ouvidoria
Custo/Investimento	Zero
Avaliação do Controle	Relatórios discriminando o número e o tipo de manifestação. Verificação de tendências quantitativas e qualitativas de manifestações. Verificação do acompanhamento no tratamento das manifestações.
Periodicidade da Avaliação	Trimestral

Etapa de Avaliação	CN 4 – Dar efetividade à Comunicação Interna
Risco	Eventos de Risco Er1, Er2, Er3, Er4, Er5, Er6, Er7, Er8, Er9.
Justificativa	A Comunicação Interna na Unidade é essencial para promover a conscientização e o entendimento acerca do tema Ética e Integridade. Essas ações têm como propósito auxiliar as partes interessadas pertinentes na compreensão do tema e estabelecer um clima organizacional positivo e estável, com maior segurança dos servidores em relação às suas atividades e alcance de seus objetivos em um ambiente ético e íntegro.
Procedimentos	Etapa 1: Levantar ações de comunicação existentes e definir novas ações relacionadas ao tema Ética e Integridade; Etapa 2: Elaborar Plano de Comunicação do Programa de Integridade; Etapa 3: Divulgar o Plano de Comunicação aos servidores e demais partes interessadas; Etapa 4: Monitorar as ações de comunicação e registrar os resultados obtidos.
Local	IPREV/DF
Prazo	Etapa 1 a 3: a definir; Etapa 4: a definir.
Responsável	Unidade de Comunicação Social - UCS
Custo/Investimento	Zero
Avaliação do Controle	Plano de Comunicação elaborado e divulgado. Relatório de atividades contendo as ações realizadas e os resultados obtidos.
Periodicidade da Avaliação	Trimestral

Etapa de Avaliação	CN 5 – Dar Efetividade à Controladoria (Auditoria Interna)
Risco	Eventos de Risco Er1, Er2, Er3, Er4, Er5, Er6, Er7, Er8, Er9.
Justificativa	Os Trabalhos de Auditoria interna possibilitam a detecção de desvios e informações sobre a efetividade dos controles internos. Por meio desses achados, é possível o saneamento de desvios, além de melhoria nos procedimentos de controle.
Procedimentos	Etapa 1: Elaborar e divulgar o planejamento anual dos trabalhos; Etapa 2: Registrar os resultados obtidos de procedimentos de verificação de possíveis desvios de integridade: sindicância, PAD, TEC. Etapa 3: Apresentação de relatórios mensais à Presidência e ao CGR;
Local	IPREV/DF
Prazo	Etapa 1: a definir; Etapa 2 e 3: a definir.
Responsável	Controladoria Interna
Custo/Investimento	Zero
Avaliação do Controle	Planejamento dos trabalhos elaborados e divulgados. Verificação das comunicações entre o setor de auditoria e o CGR em casos de suspeita de achado de auditoria que possam caracterizar atos de fraude e corrupção. Relatório de atividades.
Periodicidade da Avaliação	Mensal

Etapas de Avaliação	CN 6 – Fomentar as ações de identificação e sanção de desvios e divulgá-las; (Procedimentos de Sindicância/PAD)
Risco	Eventos de Risco Er1, Er2, Er3, Er4, Er5, Er6, Er7, Er8, Er9.
Justificativa	Os procedimentos sindicantes, respeitando-se o devido processo legal e a ampla defesa, são instrumentos destinados a apurar responsabilidade de servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investida, inclusive possíveis atos de fraude e corrupção. A unidade definiu como área responsável pela instauração desses procedimentos a Presidência do Instituto e a execução será por comissões determinadas por esta unidade. Ao se apurar as responsabilidades e determinar sanções aos servidores infratores, a unidade busca sanear as situações anormais e demonstrar a eficácia dos mecanismos de punição, desestimulando o servidor punido e demais indivíduos a cometer atos contrários aos princípios, valores e normas da Unidade.
Procedimentos	Publicação e divulgação dos resultados obtidos de procedimentos de verificação de possíveis desvios de integridade: sindicância, PAD, TEC.
Local	IPREV/DF
Prazo	A definir.
Responsável	Presidência e UCS
Custo/Investimento	Zero
Avaliação do Controle	Verificação do número de procedimentos instaurados e seus resultados. Verificação do tempo de duração dos procedimentos. Verificação das tendências de novas denúncias/instauração de procedimentos diante dos resultados anteriores. Verificação da percepção dos servidores sobre eficácia dos procedimentos sancionados.
Periodicidade da Avaliação	Semestral

Etapa de Avaliação	CN 7 – Desenvolver ações de comunicação voltadas para a divulgação de ações realizadas e de temas relacionados à Ética e Integridade;
Risco	Eventos de Risco Er1, Er2, Er3, Er4, Er5, Er6, Er7, Er8, Er9.
Justificativa	Estimular a adesão aos princípios, valores e normas éticas da Unidade por meio de estímulo veiculados pelos meios de comunicação interna e externa da Unidade. A divulgação continuada e consistente dos princípios, valores e normas éticas propiciam o acesso dos servidores às informações necessárias para o esclarecimento e entendimento do tema, auxiliando na adesão proposta.
Procedimentos	Etapa 1: Inclusão do tema integridade no plano de comunicação social; Etapa 2: Divulgação dos valores, princípios e normas éticas da organização, bem como de conteúdos relacionados à Ética e Integridade; Etapa 3: Aplicação de questionário aos servidores/prestadores de serviço/fornecedores para avaliar o grau de conhecimento e disseminação dos princípios, valores e normas éticas da organização;
Local	IPREV/DF
Prazo	Etapa 1: a definir; Etapa 2: a definir; Etapa 3: a definir;
Responsável	UCS
Custo/Investimento	Zero
Avaliação do Controle	Resultado da avaliação de conhecimento (questionário) aplicado aos servidores e dirigentes do órgão.
Periodicidade da Avaliação	Anualmente

Etapa de Avaliação	CN 8 – Desenvolver Plano de Capacitação incluindo aqueles voltados a ética e integridade e de procedimentos de trabalho.
Risco	Eventos de Risco Er1, Er2, Er3, Er4, Er5, Er6, Er7, Er8, Er9.
Justificativa	Estimular a adesão aos princípios, valores e normas éticas da Unidade por meio de aprimoramento de conhecimento sobre o tema.
Procedimentos	Etapa 1: Levantamento de cursos, materiais e publicações sobre o tema; Etapa 2: Elaboração e divulgação do Plano de Capacitação; Etapa 3: Monitorar as ações de capacitação e registrar os resultados obtidos;
Local	IPREV/DF
Prazo	Etapa 1: a definir; Etapa 2: a definir; Etapa 3: a definir;
Responsável	Comitê de Gestão de Riscos, Governança e UCS
Custo/Investimento	Zero
Avaliação do Controle	Avaliar a execução de Plano de Capacitação para temas de Ética e Integridade. Avaliar a percepção dos servidores da Unidade sobre os temas e efetividade das capacitações.
Periodicidade da Avaliação	Semestral/anual

Etapa de Avaliação	CN 9 – Eventos de reconhecimento de ações Íntegras (Setores/Pessoal).
Risco	Eventos de Risco Er1, Er3, Er4, Er5, Er6, Er7, Er8, Er9.
Justificativa	Estimular a adesão aos princípios, valores e normas éticas da Unidade por meio de reconhecimento e divulgação de exemplos de atividades e ações de setores/pessoas que demonstram a adesão aos objetivos de Integridade da Unidade.
Procedimentos	Etapa 1: Criar programa de estímulo aos bons exemplos; Etapa 2: Divulgar boas ações;
Local	IPREV/DF
Prazo	Etapa 1: a definir; Etapa 2: a definir;
Responsável	Comitê de Gestão de Riscos, Governança e UCS
Custo/Investimento	Zero
Avaliação do Controle	Contagem dos casos positivos detectados no Iprev/DF.
Periodicidade da Avaliação	Anual

MATRIZ DE RISCOS DE INTEGRIDADE

Id	Objetivo estratégico	Macro-processo	Evento de Risco	Tipo	Categoria do Risco	Causas do evento	Consequências	Probabilidade Improvável, raro, Possível ou provável	Impacto: Desprezível, Menor, Moderada ou Maior	Nível de Risco	Controles Existentes	Controles Necessários	Responsável
1	Trabalhar para a construção de um futuro previdenciário seguro aos seus beneficiários, com o menor impacto possível aos seus contribuintes.	Concessão, manutenção de benefícios e administração de ativos financeiros e não financeiros	AUSENCIA DE POSTURA ÉTICA NAS ATIVIDADES E NOS RELACIONAMENTOS INTERPESSOAIS.	Negativo	Integridade	Ca1. Desconhecimento dos Valores, Princípios e Normas Éticas do IPREV/DF; Ca2. Sensação de impunidade; Ca3. Ineficiência na divulgação dos canais de denúncia; Ca4. Insatisfação pessoal do trabalhador.	Cs1. Prejuízo ao Ambiente Organizacional; Cs2. Aumento de chance de Fraude/Corrupção; Cs3. Imagem negativa do IPREV/DF; Cs4. Desmotivação no quadro de servidores; Cs5. Diminuição do alcance das metas/objetivos Institucionais;	Possível	Maior	Alto	CE1. Comissão de ética; CE2. Canal de Ouvidoria; CE3. Controladoria (Auditoria e Correição).	CN1. Elaborar Política de Integridade do IPREV; CN2. Implementar o Programa de Integridade; CN3. Dar efetividade aos controles existentes; CN4. Divulgar amplamente os normativos de conduta e ética; CN5. Fomentar a utilização do canal de Ouvidoria pelo público interno e externo; CN6. Fomentar as ações de identificação e sanção de desvios; CN7. Desenvolver ações de comunicação voltadas para a divulgação de ações realizadas e de temas relacionados à Ética e Integridade; CN8. Desenvolver Plano de Capacitação incluindo aqueles voltados a ética e integridade e de procedimentos de trabalho; CN9. Eventos de capacitação voltados para ética e integridade; CN10. Treinamento contínuo em temas de integridade; CN11. Ações de comunicação voltadas para a divulgação de temas relacionados à Ética e Integridade;	Diretoria de Governança/ Presidência/ Controladoria/ Ouvidoria
2	Trabalhar para a construção de um futuro previdenciário seguro aos seus beneficiários, com o menor impacto possível aos seus contribuintes.	Concessão, manutenção de benefícios e administração de ativos financeiros e não financeiros	FALTA DE ATENÇÃO E ZELO NA EXECUÇÃO DO PROCESSO DE TRABALHO	Negativo	Integridade	Ca1. Desconhecimento dos Valores, Princípios e Normas Éticas do IPREV/DF; Ca2. Sensação de impunidade; Ca3. Desconhecimento técnico/imperícia na execução do trabalho; Ca4. Ausência de supervisão; Ca5. Ausência de processo de trabalho definido e formalizado.	Cs1. Prejuízo no Ambiente Organizacional; Cs2. Aumento de chance de Fraude/Corrupção; Cs3. Imagem negativa do IPREV/DF; Cs4. Desmotivação no quadro de servidores; Cs5. Diminuição do alcance das metas/objetivos Institucionais.	Possível	Moderada	Médio	CE1. Comissão de ética; CE2. Canal de Ouvidoria; CE3. Controladoria (Auditoria e Correição).	CN1. Dar efetividade aos controles existentes; CN2. Divulgar amplamente os normativos de conduta e ética; CN3. Fomentar a utilização do canal de Ouvidoria pelo público interno e externo; CN4. Fomentar as ações de identificação e sanção de desvios; CN5. Desenvolver ações de comunicação voltadas para a divulgação de ações realizadas e de temas relacionados à Ética e Integridade; CN6. Desenvolver Plano de Capacitação incluindo aqueles voltados a ética e integridade e de procedimentos de trabalho; CN7. Eventos de capacitação voltados para ética e integridade; CN8. Treinamento contínuo em temas de integridade; CN9. Ações de comunicação voltadas para a divulgação de temas relacionados à Ética e Integridade; CN10. Eventos de reconhecimento de ações;	Diretoria de Governança/ Presidência/ Controladoria/ Ouvidoria

Id	Objetivo estratégico	Macro-processo	Evento de Risco	Tipo	Categoria do Risco	Causas do evento	Consequências	Probabilidade Improvável, raro, Possível ou provável	Impacto: Desprezível, Menor, Moderada ou Maior	Nível de Risco	Controles Existentes	Controles Necessários	Responsável
3	Trabalhar para a construção de um futuro previdenciário seguro aos seus beneficiários, com o menor impacto possível aos seus contribuintes.	Concessão, manutenção de benefícios e administração de ativos financeiros e não financeiros	AUSENCIA DE IMPARCIALIDADE, CUMPRIMENTO DAS LEIS E NORMAS/ REGULAMENTOS, CONFIDENCIALIDADE E COMPROMETIMENTO NA EXECUÇÃO DO PROCESSO	Negativo	Integridade	Ca1. Desconhecimento dos Valores, Princípios e Normas Éticas do IPREV/DF; Ca2. Inobservância dos Princípios da Administração Pública; Ca3. Falha na execução de pesquisa prévia da vida progressa; Ca4. Sensação de Impunidade; Ca5. Ineficiência na divulgação dos canais de denúncia; Ca6. Desconhecimento do processo de trabalho; Ca7. Ausência de supervisão.	Cs1. Prejuízo no Ambiente Organizacional Cs2. Aumento de chance de Fraude/Corrupção Cs3. Imagem Negativa do órgão Cs4. Desmotivação no quadro de servidores Cs5. Diminuição do alcance das metas Institucionais	Possível	Maior	Alto	CE1. Comissão de ética; CE2. Canal de Ouvidoria; CE3. Controladoria (Auditoria e Correição).	CN1. Elaborar Política de Integridade do IPREV; CN2. Implementar o Programa de Integridade; CN3. Dar efetividade aos controles existentes; CN4. Divulgar amplamente os normativos de conduta e ética; CN5. Fomentar a utilização do canal de Ouvidoria pelo público interno e externo; CN6. Fomentar as ações de identificação e sanção de desvios; CN7. Desenvolver ações de comunicação voltadas para a divulgação de ações realizadas e de temas relacionados à Ética e Integridade; CN8. Desenvolver Plano de Capacitação incluindo aqueles voltados a ética e integridade e de procedimentos de trabalho; CN9. Eventos de capacitação voltados para ética e integridade; CN10. Treinamento contínuo em temas de integridade; CN11. Ações de comunicação voltadas para a divulgação de temas relacionados à Ética e Integridade;	Diretoria de Governança/ Presidência/ Controladoria/ Ouvidoria
4	Trabalhar para a construção de um futuro previdenciário seguro aos seus beneficiários, com o menor impacto possível aos seus contribuintes.	Concessão, manutenção de benefícios e administração de ativos financeiros e não financeiros	RECEBER VANTAGENS INDEVIDAS DE FORNECEDORES	Negativo	Integridade	Ca1. Desconhecimento dos Valores, Princípios e Normas Éticas do IPREV/DF; Ca2. Inobservância dos Princípios da Administração Pública; Ca3. Sensação de Impunidade; Ca4. Ineficiência na divulgação dos canais de denúncia; Ca5. Ausência de supervisão.	Cs1. Prejuízo no Ambiente Organizacional; Cs2. Aumento de chance de Fraude/Corrupção; Cs3. Imagem Negativa do órgão; Cs4. Desmotivação no quadro de servidores; Cs5. Diminuição do alcance das metas/objetivos Institucionais. Cs6. Prejuízo ao erário. Ca7. Ações judiciais;	Provável	Maior	Extremo	CE1. Comissão de ética; CE2. Canal de Ouvidoria; CE3. Controladoria (Auditoria e Correição).	CN1. Elaborar Política de Integridade do IPREV; CN2. Implementar o Programa de Integridade; CN3. Dar efetividade aos controles existentes; CN4. Divulgar amplamente os normativos de conduta e ética; CN5. Fomentar a utilização do canal de Ouvidoria pelo público interno e externo; CN6. Fomentar as ações de identificação e sanção de desvios; CN7. Desenvolver ações de comunicação voltadas para a divulgação de ações realizadas e de temas relacionados à Ética e Integridade; CN8. Desenvolver Plano de Capacitação incluindo aqueles voltados a ética e integridade e de procedimentos de trabalho; CN9. Eventos de capacitação voltados para ética e integridade; CN10. Treinamento contínuo em temas de integridade; CN11. Ações de comunicação voltadas para a divulgação de temas relacionados à Ética e Integridade;	Diretoria de Governança/ Presidência/ Controladoria /Ouvidoria

Id	Objetivo estratégico	Macro-processo	Evento de Risco	Tipo	Categoria do Risco	Causas do evento	Consequências	Probabilidade Improvável, raro, Possível ou provável	Impacto: Desprezível, Menor, Moderada ou Maior	Nível de Risco	Controles Existentes	Controles Necessários	Responsável
5	Trabalhar para a construção de um futuro previdenciário seguro aos seus beneficiários, com o menor impacto possível aos seus contribuintes.	Concessão, manutenção de benefícios e administração de ativos financeiros e não financeiros	QUEBRA DE SIGILO E CONFIABILIDADE	Negativo	Integridade	Ca1. Inobservância dos Princípios da Administração Pública; Ca2. Inobservância do sigilo de Informações confidenciais/estratégicas; Ca3. Desconhecimento dos Valores, Princípios e Normas Éticas do IPREV/DF; Ca4. Sensação de Impunidade; Ca5. Ineficiência na divulgação dos canais de denúncia; Ca6. Ausência de supervisão;	Cs1. Prejuízo no Ambiente Organizacional; Cs2. Aumento de chance de Fraude/Corrupção; Cs3. Imagem Negativa do IPREV/DF; Cs4. Desmotivação no quadro de servidores; Cs5. Diminuição do alcance das metas/objetivos Institucionais Cs6. Ações judiciais; Cs7. Prejuízo ao erário.	Provável	Maior	Extremo	CE1. Comissão de ética; CE2. Canal de Ouvidoria; CE3. Controladoria (Auditoria e Correição).	CN1. Elaborar Política de Integridade do IPREV; CN2. Implementar o Programa de Integridade; CN3. Dar efetividade aos controles existentes; CN4. Divulgar amplamente os normativos de conduta e ética; CN5. Fomentar a utilização do canal de Ouvidoria pelo público interno e externo; CN6. Fomentar as ações de identificação e sanção de desvios; CN7. Desenvolver ações de comunicação voltadas para a divulgação de ações realizadas e de temas relacionados à Ética e Integridade; CN8. Desenvolver Plano de Capacitação incluindo aqueles voltados a ética e integridade e de procedimentos de trabalho; CN9. Eventos de capacitação voltados para ética e integridade; CN10. Treinamento contínuo em temas de integridade; CN11. Ações de comunicação voltadas para a divulgação de temas relacionados à Ética e Integridade;	Diretoria de Governança/ Presidência/ Controladoria/ Ouvidoria
6	Trabalhar para a construção de um futuro previdenciário seguro aos seus beneficiários, com o menor impacto possível aos seus contribuintes.	Concessão, manutenção de benefícios e administração de ativos financeiros e não financeiros	NEPOTISMO	Negativo	Integridade	Ca1. Desconhecimento dos Valores, Princípios e Normas Éticas do IPREV/DF; Ca2. Inobservância das regras sobre o tema; Ca3. Inobservância dos Princípios da Administração Pública; Ca4. Sensação de Impunidade; Ca5. Ineficiência da divulgação dos canais de denúncia;	Cs1. Prejuízo no Ambiente Organizacional; Cs2. Aumento de chance de Fraude/Corrupção; Cs3. Imagem Negativa do IPREV/DF; Cs4. Desmotivação no quadro de servidores; Cs5. Diminuição do alcance das metas/objetivos Institucionais.	Raro	Menor	Baixo	CE1. Comissão de ética; CE2. Canal de Ouvidoria; CE3. Controladoria (Auditoria e Correição).	CN1. Elaborar Política de Integridade do IPREV; CN2. Implementar o Programa de Integridade; CN3. Dar efetividade aos controles existentes; CN4. Divulgar amplamente os normativos de conduta e ética; CN5. Fomentar a utilização do canal de Ouvidoria pelo público interno e externo; CN6. Fomentar as ações de identificação e sanção de desvios; CN7. Desenvolver ações de comunicação voltadas para a divulgação de ações realizadas e de temas relacionados à Ética e Integridade; CN8. Desenvolver Plano de Capacitação incluindo aqueles voltados a ética e integridade e de procedimentos de trabalho; CN9. Eventos de capacitação voltados para ética e integridade; CN10. Treinamento contínuo em temas de integridade; CN11. Ações de comunicação voltadas para a divulgação de temas relacionados à Ética e Integridade;	Diretoria de Governança/ Presidência/ Controladoria/ Ouvidoria

Id	Objetivo estratégico	Macro-processo	Evento de Risco	Tipo	Categoria do Risco	Causas do evento	Consequências	Probabilidade Improvável, raro, Possível ou provável	Impacto: Desprezível, Menor, Moderada ou Maior	Nível de Risco	Controles Existentes	Controles Necessários	Responsável
7	Trabalhar para a construção de um futuro previdenciário seguro aos seus beneficiários, com o menor impacto possível aos seus contribuintes.	Concessão, manutenção de benefícios e administração de ativos financeiros e não financeiros	UTILIZAÇÃO INDEVIDA DE RECURSOS DA INSTITUIÇÃO PARA FINS PARTICULARES	Negativo	Integridade	Ca1. Inobservância dos Princípios da Administração Pública; Ca2. Desconhecimento/Inobservância dos Valores, Princípios e Normas Éticas do IPREV/DF; Ca3. Sensação de impunidade; Ca4. Ineficiência na divulgação dos canais de denúncia. Ca5. Ausência de supervisão;	Cs1. Prejuízo no Ambiente Organizacional; Cs2. Aumento de chance de Fraude/Corrupção; Cs3. Imagem Negativa do IPREV/DF; Cs4. Desmotivação no quadro de servidores; Cs5. Diminuição do alcance das metas Institucionais; Cs6. Prejuízo ao erário.	Provável	Maior	Extremo	CE1. Comissão de ética; CE2. Canal de Ouvidoria; CE3. Controladoria (Auditoria e Correição).	CN1. Elaborar Política de Integridade do IPREV; CN2. Implementar o Programa de Integridade; CN3. Dar efetividade aos controles existentes; CN4. Divulgar amplamente os normativos de conduta e ética; CN5. Fomentar a utilização do canal de Ouvidoria pelo público interno e externo; CN6. Fomentar as ações de identificação e sanção de desvios; CN7. Desenvolver ações de comunicação voltadas para a divulgação de ações realizadas e de temas relacionados à Ética e Integridade; CN8. Desenvolver Plano de Capacitação incluindo aqueles voltados a ética e integridade e de procedimentos de trabalho; CN9. Eventos de capacitação voltados para ética e integridade; CN10. Treinamento contínuo em temas de integridade; CN11. Ações de comunicação voltadas para a divulgação de temas relacionados à Ética e Integridade;	Diretoria de Governança/ Presidência/ Controladoria/ Ouvidoria
8	Trabalhar para a construção de um futuro previdenciário seguro aos seus beneficiários, com o menor impacto possível aos seus contribuintes.	Concessão, manutenção de benefícios e administração de ativos financeiros e não financeiros	CONFLITO DE INTERESSE	Negativo	Integridade	Ca1. Desconhecimento dos Valores, Princípios e Normas Éticas do IPREV/DF; Ca2. Inobservância dos Princípios da Administração Pública; Ca3. Sensação de impunidade; Ca4. Ineficiência na divulgação dos canais de denúncia. Ca5. Ausência de supervisão;	Cs1. Prejuízo no Ambiente Organizacional; Cs2. Aumento de chance de Fraude/Corrupção; Cs3. Imagem Negativa do IPREV/DF; Cs4. Desmotivação no quadro de servidores; Cs5. Diminuição do alcance das metas/objetivos Institucionais.	Provável	Maior	Extremo	CE1. Comissão de ética; CE2. Canal de Ouvidoria; CE3. Controladoria (Auditoria e Correição).	CN1. Elaborar Política de Integridade do IPREV; CN2. Implementar o Programa de Integridade; CN3. Dar efetividade aos controles existentes; CN4. Divulgar amplamente os normativos de conduta e ética; CN5. Fomentar a utilização do canal de Ouvidoria pelo público interno e externo; CN6. Fomentar as ações de identificação e sanção de desvios; CN7. Desenvolver ações de comunicação voltadas para a divulgação de ações realizadas e de temas relacionados à Ética e Integridade; CN8. Desenvolver Plano de Capacitação incluindo aqueles voltados a ética e integridade e de procedimentos de trabalho; CN9. Eventos de capacitação voltados para ética e integridade; CN10. Treinamento contínuo em temas de integridade; CN11. Ações de comunicação voltadas para a divulgação de temas relacionados à Ética e Integridade;	Diretoria de Governança/ Presidência/ Controladoria/ Ouvidoria

Id	Objetivo estratégico	Macro-processo	Evento de Risco	Tipo	Categoria do Risco	Causas do evento	Consequências	Probabilidade Improvável, raro, Possível ou provável	Impacto: Desprezível, Menor, Moderada ou Maior	Nível de Risco	Controles Existentes	Controles Necessários	Responsável
9	Trabalhar para a construção de um futuro previdenciário seguro aos seus beneficiários, com o menor impacto possível aos seus contribuintes.	Concessão, manutenção de benefícios e administração de ativos financeiros e não financeiros	SOLICITAÇÃO OU RECEBIMENTO DE PROPINA/PAGAMENTO INDEVIDO	Negativo	Integridade	Ca1. Inobservância dos Princípios da Administração Pública Ca2. Inobservância dos Valores, Normas e Princípios do IPREV/DF; Ca3. Sensação de impunidade; Ca4. Ineficiência na divulgação dos canais de denúncia; Ca5. Falta de supervisão.	Cs1. Prejuízo no Ambiente Organizacional; Cs2. Aumento de chance de Fraude/Corrupção; Cs3. Imagem Negativa do IPREV/DF; Cs4. Desmotivação no quadro de servidores; Cs5. Diminuição do alcance das metas/objetivos Institucionais. Cs6. Prejuízo ao erário.	Possível	Maior	Alto	CE1. Comissão de ética; CE2. Canal de Ouvidoria; CE3. Controladoria (Auditoria e Correição).	CN1. Elaborar Política de Integridade do IPREV; CN2. Implementar o Programa de Integridade; CN3. Dar efetividade aos controles existentes; CN4. Divulgar amplamente os normativos de conduta e ética; CN5. Fomentar a utilização do canal de Ouvidoria pelo público interno e externo; CN6. Fomentar as ações de identificação e sanção de desvios; CN7. Desenvolver ações de comunicação voltadas para a divulgação de ações realizadas e de temas relacionados à Ética e Integridade; CN8. Desenvolver Plano de Capacitação incluindo aqueles voltados a ética e integridade e de procedimentos de trabalho; CN9. Eventos de capacitação voltados para ética e integridade; CN10. Treinamento contínuo em temas de integridade; CN11. Ações de comunicação voltadas para a divulgação de temas relacionados à Ética e Integridade;	Diretoria de Governança/Presidência/Controladoria/Ouvidoria

ANEXO III

ACOMPANHAMENTO E MONITORAMENTO DAS AÇÕES DE CONTROLE DE INTEGRIDADE

Setor	Risco	Nível de risco	Ação de controle necessária	Situação (Implantada / Parcialmente Implantada / Não Implantada)
Iprev	AUSENCIA DE POSTURA ÉTICA NAS ATIVIDADES E NOS RELACIONAMENTOS INTERPRESSOAIS.	Alto	Fomentar as ações de identificação e sanção de desvios	Não implantado
			Desenvolver ações de comunicação voltadas para a divulgação de ações realizadas e de temas relacionados à Ética e Integridade	Não implantado
			Eventos de capacitação voltados para ética e integridade	Não implantado
			Treinamento contínuo em temas de integridade	Não implantado
			Ações de comunicação voltadas para a divulgação de temas relacionados à Ética e Integridade	Não implantado
Iprev	AUSENCIA DE IMPARCIALIDADE, CUMPRIMENTO DAS LEIS E NORMAS/REGULAMENTO, CONFIDENCIALIDADE E COMPROMETIMENTO NA EXECUÇÃO DO PROCESSO	Alto	Desenvolver ações de comunicação voltadas para a divulgação de ações realizadas e de temas relacionados à Ética e Integridade	Não implantado
			Desenvolver Plano de Capacitação incluindo aqueles voltados a ética e integridade e de procedimentos de trabalho	Não implantado
			Eventos de capacitação voltados para ética e integridade	Não implantado
			Treinamento contínuo em temas de integridade	Não implantado
			Ações de comunicação voltadas para a divulgação de temas relacionados à Ética e Integridade.	Não implantado
Iprev	SOLICITAÇÃO OU RECEBIMENTO DE PROPINA/PAGAMENTO INDEVIDO	Alto	Fomentar as ações de identificação e sanção de desvios	Não implantado
			Desenvolver ações de comunicação voltadas para a divulgação de ações realizadas e de temas relacionados à Ética e Integridade	Não implantado
			Eventos de capacitação voltados para ética e integridade	Não implantado
			Treinamento contínuo em temas de integridade	Não implantado
			Ações de comunicação voltadas para a divulgação de temas relacionados à Ética e Integridade	Não implantado

Setor	Risco	Nível de risco	Ação de controle necessária	Situação (Implantada / Parcialmente Implantada / Não Implantada)
Iprev	FALTA DE ATENÇÃO E ZELO NA EXECUÇÃO DO PROCESSO DE TRABALHO	Médio	Fomentar as ações de identificação e sanção de desvios	Não implantado
			Desenvolver ações de comunicação voltadas para a divulgação de ações realizadas e de temas relacionados à Ética e Integridade	Não implantado
			Eventos de capacitação voltados para ética e integridade	Não implantado
			Treinamento contínuo em temas de integridade	Não implantado
			Ações de comunicação voltadas para a divulgação de temas relacionados à Ética e Integridade	Não implantado
			Eventos de reconhecimento de ações	Não implantado
Iprev	RECEBER VANTAGENS INDEVIDAS DE FORNECEDORES	Extremo	Fomentar as ações de identificação e sanção de desvios e de temas relacionados à Ética e Integridade.	Não implantado
			Desenvolver Plano de Capacitação incluindo aqueles voltados a ética e integridade e de procedimentos de trabalho.	Não implantado
			Treinamento contínuo em temas de integridade	Não implantado
			Ações de comunicação voltadas para a divulgação de temas relacionados à Ética e Integridade.	Não implantado
Iprev	QUEBRA DE SIGILO E CONFIDENCIALIDADE	Extremo	Desenvolver ações de comunicação voltadas para a divulgação de ações realizadas e de temas relacionados à Ética e Integridade	Não implantado
			Desenvolver Plano de Capacitação incluindo aqueles voltados a ética e integridade e de procedimentos de trabalho;	Não implantado
			Eventos de capacitação voltados para ética e integridade	Não implantado
			Treinamento contínuo em temas de integridade	Não implantado
			Ações de comunicação voltadas para a divulgação de temas relacionados à ética e Integridade	Não implantado

Setor	Risco	Nível de risco	Ação de controle necessária	Situação (Implantada / Parcialmente Implantada / Não Implantada)
Iprev	UTILIZAÇÃO INDEVIDA DE RECURSOS DA INSTITUIÇÃO PARA FINS PARTICULARES	Extremo	Desenvolver ações de comunicação voltadas para a divulgação de ações realizadas e de temas relacionados à Ética e Integridade	Não implantado
			Eventos de capacitação voltados para ética e integridade	Não implantado
			Treinamento contínuo em temas de integridade	Não implantado
			Ações de comunicação voltadas para a divulgação de temas relacionados à Ética e Integridade	Não implantado
Iprev	CONFLITO DE INTERESSE	Extremo	Fomentar as ações de identificação e sanção de desvios	Não implantado
			Desenvolver ações de comunicação voltadas para a divulgação de ações realizadas e de temas relacionados à Ética e Integridade	Não implantado
			Eventos de capacitação voltados para ética e integridade	Não implantado
			Treinamento contínuo em temas de integridade	Não implantado
			Ações de comunicação voltadas para a divulgação de temas relacionados à Ética e	Não implantado
Iprev	NEPOTISMO	Baixo	Desenvolver ações de comunicação voltadas para a divulgação de ações realizadas e de temas relacionados à Ética e Integridade	Não implantado
			Eventos de capacitação voltados para ética e integridade	Não implantado
			Treinamento contínuo em temas de integridade	Não implantado
			Ações de comunicação voltadas para a divulgação de temas relacionados à Ética e Integridade	Não implantado