

# PROGRAMA DE INTEGRIDADE

# INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES DO DISTRITO FEDERAL

---

Governador do Distrito Federal

Ibaneis Rocha

Vice-Governador do Distrito Federal

Celina Leão

Diretora-Presidente

Raquel Galvão Rodrigues da Silva

Diretor de Previdência

Paulo Henrique de Sousa Ferreira

Diretora de Administração e Finanças

Célia Maria Ribeiro de Sales

Diretor de Investimentos

Thiago Mendes Rodrigues

Diretor Jurídico

Luiz Gustavo Barreira Muglia

Diretora de Governança, Projetos e Compliance

Sylvia Neves Alves

Elaboração

Daniel Mesquita Souto

Júlia Rodrigues de Araújo Simplício

Unidade de Comunicação Social

Jucélio Duarte Ponciano

Diagramação

Mariane Brenner Sarmento

# SUMÁRIO

---

<b>1. Mensagem da Presidente</b>	<b>4</b>
<b>2. Introdução</b>	<b>5</b>
<b>3. Fundamentos do Programa de Integridade do Iprev-DF</b>	<b>7</b>
<b>4. Execução do Programa de Integridade</b>	<b>8</b>
<b>5. Unidade responsável e instancias de integridade</b>	<b>10</b>
<b>6. Matriz de riscos de integridade</b>	<b>11</b>
<b>7. Análise de riscos</b>	<b>18</b>
<b>8. Estratégias de monitoramento contínuo</b>	<b>19</b>
<b>9. Acompanhamento e monitoramento das ações de controle de integridade</b>	<b>20</b>
<b>10. Evidências</b>	<b>22</b>
<b>11. Conclusão</b>	<b>23</b>
<b>12. Referências</b>	<b>24</b>

---

# 1. MENSAGEM DA PRESIDENTE

---

A integridade é um conceito fundamental para que o serviço público funcione de maneira ética e obedecendo aos princípios de legalidade, moralidade e transparência. Quando falamos em uma organização íntegra, trazemos à tona a ideia de um instituto que preza pela conduta ética em suas atividades, promove transparência na tomada de decisões e prioriza o cumprimento das leis e regulamentações vigentes. Uma cultura de integridade sólida impulsiona o desenvolvimento da entidade, além de preservar uma boa imagem institucional perante a sociedade.

O Instituto de Previdência dos Servidores do Distrito Federal (Iprev-DF) é uma autarquia em regime especial, dotada de autonomia, cujo objetivo é trabalhar para a construção de um futuro previdenciário seguro a seus beneficiários. Para isso, prezamos que os servidores públicos lotados nesta entidade trabalhem com ética para que tudo funcione plenamente para os objetivos do órgão e para o interesse público.

É vital para a manutenção e aprimoramento da cultura de integridade, estabelecer um programa sólido que consolide os princípios pelos quais nos orientamos e que preveja ações que contribuam para a disseminação da integridade dentro da organização.

O Programa de Integridade do Iprev-DF busca gerir os possíveis riscos à integridade para minimizá-los ou saná-los, além de desenvolver por meio do Plano de Ações, práticas que irão fortalecer a conformidade e a integridade primeiramente pela alta administração permeando pelos diversos níveis de trabalho do Iprev-DF.

Desta forma almejamos que todos possamos contribuir para um ambiente de referência em ética e integridade.

## 2. INTRODUÇÃO

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

O Iprev-DF busca sempre pautar sua atuação obedecendo aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, transparência, razoabilidade, motivação e interesse público.

A sua visão é ser reconhecido por beneficiários e contribuintes, pela excelência na gestão previdenciária no Distrito Federal.

Tem como a sua missão, trabalhar para a construção de um futuro previdenciário seguro a seus beneficiários, com o menor impacto possível a seus contribuintes.

Preza por valores de integridade, confiabilidade, sustentabilidade e transparência.



Baseado nesses conceitos estratégicos, o Iprev-DF tem buscado ao longo dos anos operar suas atividades aprimorando cada vez mais em consonâncias com as melhores práticas de governança corporativa. Segundo o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, os princípios básicos de governança corporativa permeiam práticas do Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa, e sua adequada adoção resulta em um clima de confiança tanto internamente quanto nas relações com terceiros. Os princípios são: integridade, transparência, equidade, responsabilização (Accountability), sustentabilidade. Neste sentido, o Iprev-DF se empenha em seguir tais práticas de modo a fortalecer a sua governança, conformidade e integridade.

Para entender a respeito de integridade, primeiro é necessário discorrer, em linhas gerais, sobre compliance. Nas últimas duas décadas, o tema de compliance vem sendo cada vez mais conhecido e disseminado nas organizações públicas e privadas. Advindo de uma necessidade de instituições mais éticas, probas, transparentes e com responsabilidade social e jurídica, evidencia-se que cresceu vertiginosamente.

Em essência, o compliance existe para garantir o cumprimento das normas. Entende-se como um conjunto de estruturas e medidas internas implementadas que visam assegurar a conformidade do funcionamento da organização pautado pela legislação, normativos internos e normas de ética e conduta. Atua também de modo a prevenir ou minimizar os riscos de violação às leis e normativos.

A integridade pode ser definida como característica ou estado daquilo que se apresenta ileso, intacto, íntegro. Neste Programa, a conceituação integridade pública refere-se ao conceito de honestidade, ética, transparência e responsabilidade nas atividades, decisões e comportamentos dos servidores públicos da autarquia.

O Programa de Integridade é uma espécie de Compliance. Trata-se de “um programa de compliance específico para prevenção, detecção e remediação dos atos lesivos previstos na Lei n. 12.846/2013, que tem como foco, além da ocorrência de suborno, também fraudes nos processos de licitações e execução de contratos com o setor público”, de acordo com a Controladoria-Geral da União -CGU.

Conforme a Controladoria Geral do Distrito Federal - CGDF, o Programa de Integridade é “um conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades, que contribuem para a identificação das exigências éticas; aplicação de códigos de conduta; análise e mitigação dos riscos e adoção de medidas preventivas e corretivas necessárias para o combate à corrupção.”

Com o objetivo de desenvolver um Programa de Integridade, o Instituto de Previdência do Governo do Distrito Federal (Iprev-DF) avaliou seu ambiente corporativo com o intuito de levantar informações que possibilitem um diagnóstico sobre seu ambiente em relação à integridade.

### 3. FUNDAMENTOS DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE DO IPREV-DF

---

Instituir um programa de integridade no Iprev-DF objetiva principalmente estabelecer um conjunto de medidas para prevenção de possíveis desvios de conduta, fomentar uma cultura de integridade, de ética e a adoção de boas práticas de gestão pública, aprimorar a estrutura de governança, além de promover capacitação dos agentes públicos no exercício do cargo no que tange a integridade, prevenindo, identificando riscos à integridade na autarquia.

Pautando-se pela cartilha da Controladoria Geral da União – CGU, que orienta a elaboração e implementação de programas de integridade, foi baseado os cinco pilares que fundamentam o Programa de Integridade do Iprev – DF, sendo:

- **Comprometimento e apoio da alta direção:** a alta direção do Iprev-DF está comprometida com o fomento a uma cultura ética e de respeito às leis e normativos, e a aplicação efetiva do Programa de Integridade, por meio do apoio às decisões do Comitê Interno de Governança e da Comissão de Ética e Conduta do Iprev-DF, instituído pela Portaria nº 60, de 20 de outubro de 2022, além de adesão ao Código de Ética e Conduta do Iprev-DF e do o Código de Conduta da Alta Administração do Distrito Federal, instituído por meio do Decreto nº 37.297, de 29 de abril de 2016.
- **Instância responsável pelo Programa de Integridade:** Foi desenhada, no organograma da autarquia, e especialmente designada uma gerência específica, a Gerência de Integridade, para tratar, mediar, cumprir e desenvolver a integridade no âmbito do Iprev-DF, sendo esta dotada de autonomia, independência, imparcialidade e recursos para o pleno funcionamento, com possibilidade de acesso direto, quando necessário, à alta administração.
- **Análise de riscos:** A Gerência de Integridade do Iprev-DF vem cuidadosamente realizando um levantamento e diagnosticando riscos no que se refere à integridade, de modo a conhecer seus processos e sua estrutura organizacional, a fim de detectar, avaliar e mitigar riscos à integridade e prevenção ao cometimento dos atos lesivos definidos no art. 5º da Lei nº 12.846/2013.
- **Estruturação dos instrumentos:** com base nos riscos identificados, é a formalização, por intermédio das atividades previstas no Plano de Integridade prevendo as rotinas de acompanhamento e execução das atividades de Integridade no âmbito do Iprev-DF.
- **Estratégias de monitoramento contínuo:** procedimentos de verificação da aplicabilidade do Programa de Integridade garantindo que o programa faz parte da rotina e atua de maneira integrada com outras áreas correlacionadas.

## 4. EXECUÇÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

---

Este Programa de Integridade é concretizado por meio de ações e atividades previstas que se constituem o **Plano de Integridade Anual do Iprev-DF**. O programa de integridade é efetivado pelo plano de integridade, que por sua vez prevê ações anuais a serem realizadas na instituição a fim de pôr em prática a sistemática e metodologia que o programa prevê.

Gráfico 1.



O Programa de Integridade é um sistema, que se caracteriza por ter como objetivo principal prevenção de ocorrências antiéticas e não conformes com a conduta do agente público, aculturamento e manutenção de integridade.

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 Programa de Integridade busca a efetivação de ações voltadas à Integridade da entidade, propondo-se a trabalhar os segmentos de prevenção, detecção e saneamento de fraudes e atos de corrupção, por meio de ações de controle de riscos necessárias (CRN). O Programa de Integridade garante transparência quanto às regras que regem a sua estrutura, ao exercício do poder e ao controle das atividades do Instituto de Previdência dos Servidores do Distrito Federal.

O Plano é o cronograma estruturado das atividades a serem executadas pelas áreas do Iprev-DF, no que se refere à integridade. O Plano de propõe as seguintes atividades anuais:

Tabela 1- Quadro de atividades do Plano de Integridade

ATIVIDADE	EXECUÇÃO	PERIODICIDADE
Divulgação das atas do Comitê Interno de Governança no site do Iprev-DF	AESP/PRESI	mensal
Divulgação do cronograma de reuniões Comitê Interno de Governança no site do Iprev-DF	AESP/PRESI	anual
Publicação e revisão periódica da Política de Integridade do Iprev-DF	GEIN/COCIN/DIGOV	anual
Promoção de treinamentos, palestras ou eventos sobre integridade	GEIN/COCIN/DIGOV DIGEP/DIAFI	anual
Instituição do Comitê de Integridade	GEIN/COCIN/DIGOV AESP/PRESI	uma vez
Divulgação do cronograma de reuniões Comitê de Integridade no site do Iprev-DF	GEIN/COCIN/DIGOV UCS/PRESI	anual
Divulgação das atas do Comitê de Integridade no site do Iprev-DF	GEIN/COCIN/DIGOV UCS/PRESI	mensal
Aculturamento de integridade mensalmente por meio das pílulas de integridade	GEIN/COCIN/DIGOV	mensal
Nomeação dos agentes de integridade	Todas as unidades	anual
Acompanhamento e orientação aos agentes de integridade, por meio de reunião	GEIN/COCIN/DIGOV	semestral
Pesquisa de aculturamento	GEIN/COCIN/DIGOV	anual

## 5. UNIDADE RESPONSÁVEL E INSTÂNCIAS DE 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 no site do Iprev-DF.

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 à Diretoria Governança, Projetos e Compliance, responsável por coordenar a estruturação, a implementação, a execução e o monitoramento contínuo do Plano de Integridade, dividida entre a Divisão de Compliance e a Gerência de Integridade;
- Gerência de Controle de Riscos: unidade orgânica de gerenciamento diretamente subordinada à Controladoria, responsável por definir os processos prioritários os quais serão implementados a gestão de riscos de acordo com os critérios previamente definidos no Plano de Gestão de Risco;
- Agentes de Integridade: servidores do Iprev-DF, indicados para representar a sua diretoria, sendo responsável no auxílio à Gerência de Integridade na disseminação da cultura de integridade e demais ações previstas no Programa de Integridade. Atuarão no fortalecimento das ações do Plano de Integridade, nas suas respectivas unidades.

# 6. MATRIZ DE RISCOS DE INTEGRIDADE

Tabela 2- Matriz de Risco de Integridade.

Id	Objetivo estratégico	Macro-processo	Evento de Risco	Tipo	Categoria do Risco	Causas do evento	Consequências	Probabilidade de 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.	Concessões, 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 ou 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;	Diretoria de Governança/Presidência/Controladoria/Ouvidoria
												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;	
2	Trabalhar para a construção de um futuro previdenciário	Concessões, manutenção de benefícios e administração de ativos financeiros e	FALTA DE ATENÇÃO E ZELO NA EXECUÇÃO DO PROCESSO DE TRABALHO	Negativo	Integridade	Ca1. Desconhecimento dos Valores, Princípios e Normas Éticas do IPREV/DF;	Cs1. Prejuízo no Ambiente Organizacional; Cs2. Aumento de chance de	Possível	Moderada	Médio	CE1. Comissão de ética; CE2. Canal de Ouvidoria; CE3.	CN1. Dar efetividade aos controles existentes; CN2. Divulgar amplamente os normativos de	Diretoria de Governança/Presidência/Controladoria

	seguro aos seus beneficiários, com o menor impacto possível aos seus contribuintes.	não financeiros				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.	Fraude/Corrupção; Cs3. Imagem negativa do IPREV/DF; Cs4. Desmotivação no quadro de servidores; Cs5. Diminuição do alcance das metas/objetivos Institucionais				Controladoria (Auditoria e Correição).	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 a Ética e Integridade; CN10. Eventos de reconhecimento de ações;	o-ria/Ouvidoria
3	Trabalhar para a construção de um futuro previdenciário seguro aos seus beneficiários, com o menor impacto possível aos seus contribuintes.	Concessões, 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	Diretoria de Governança/Presidência/Controladoria/Ouvidoria



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 CONFIDENCIALIDADE	Negativo	Integridade	Ca1. Inobservância dos Princípios da Administração Pública; Ca2. Inobservância do sigilo de Informações confidenciais/es-tratégicos; 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	NEPO-TISMO	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	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	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	Diretoria de Governança/Presidência/Controladoria/Ouvidoria	

						denúncia;	Institucionais					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;	
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.	Diretoria de Governança/ Presidência/ Controladoria/ Ouvidoria

											Treinamento contínuo em temas de integridade; CN11. Ações de comunicação voltadas para a divulgação de temas relacionados à Ética e Integridade;		
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).	<p>CN1. Elaborar Política de Integridade do IPREV;</p> <p>CN2. Implementar o Programa de Integridade;</p> <p>CN3. Dar efetividade aos controles existentes;</p> <p>CN4. Divulgar amplamente os normativos de conduta e ética;</p> <p>CN5. Fomentar a utilização do canal de Ouvidoria pelo público interno e externo;</p> <p>CN6. Fomentar as ações de identificação e</p> <p>CN7. Desenvolver ações de comunicação voltadas para a divulgação de ações realizadas e</p>	Diretoria de Governança/ Presidência/ Controladoria/ Ouvidoria
											<p>de temas relacionados à Ética e Integridade;</p> <p>CN8. Desenvolver Plano de Capacitação incluindo aqueles voltados a ética e integridade e de procedimentos de trabalho;</p> <p>CN9. Eventos de capacitação voltados para ética e integridade;</p> <p>CN10. Treinamento contínuo em temas de integridade;</p> <p>CN11. Ações de comunicação voltadas para a divulgação de temas relacionados à Ética e</p>		
9	Trabalhar para a construção de um futuro previdenciário seguro aos seus beneficiários, com o menor impacto	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	Cs1. Prejuízo no Ambiente Organizacional; Cs2. Aumento de chance de Fraude/Corrupção; Cs3. Imagem Negativa do IPREV/DF; Cs4.	Possível	Maior	Alto	CE1. Comissão de ética; CE2. Canal de Ouvidoria; CE3. Controladoria (Auditoria e Correição).	<p>CN1. Elaborar Política de Integridade do IPREV;</p> <p>CN2. Implementar o Programa de Integridade;</p> <p>CN3. Dar efetividade aos controles existentes;</p> <p>CN4. Divulgar amplamente os</p>	Diretoria de Governança/ Presidência/ Controladoria/ Ouvidoria



## 7. ANÁLISE DE RISCOS

Em consonância com o estabelecido pelo Decreto Distrital nº 39.736/2019, a atividade de controle aborda diversos riscos e às 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. Os riscos identificados no âmbito do Iprev-DF:

Tabela 3- Levantamento de Riscos de Integridade

ACOMPANHAMENTO E MONITORAMENTO DAS AÇÕES DE CONTROLE DE INTEGRIDADE	
Risco	Nível de risco
Ausência de postura ética nas atividades e nos relacionamentos interpessoais.	Alto
Ausência de imparcialidade, cumprimento das leis e normas/regulamento. Confidencialidade, comprometimento na execução de processos.	Alto
Solicitação ou recebimento de propina/ pagamento indevido.	Alto
Falta de atenção e zelo na execução e manipulação de informações nos processos de trabalho.	Médio
Receber vantagens indevidas de fornecedores.	Extremo
Quebra de sigilo e confidencialidade.	Extreme
Utilização indevida de recursos da instituição para fins particulares	Extremo
Conflito de interesses	Extremo
Nepotismo	Baixo

## 8. ESTRATÉGIAS DE MONITORAMENTO CONTÍNUO

---

A Gerência de Integridade acompanha o grau de implantação e avalia a efetividades dos controles previstos no Programa de Integridade.

De acordo com a Lei nº 4.585, de 13 de julho de 2011, in verbis:

“Art. 5º O número de reuniões será fixado de acordo com a necessidade do órgão colegiado, devendo, obrigatoriamente, ser realizada no mínimo uma reunião mensal.

§ 1º O descumprimento do disposto no caput poderá ensejar responsabilização pessoal do presidente ou do seu suplente legal, nos termos do art. 11 da Lei federal nº 8.429, de 2 de junho de 1992.”

Assim, o Comitê Interno de Governança – CIG/Iprev realizará a divulgação das atas do CIG no sítio eletrônico do Iprev-DF, em respeito ao art. 16 do Decreto nº 39.736, de 28 de março de 2019, e dará publicidade no site, do cronograma definido da periodicidade de reuniões do CIG/Iprev, atendendo a periodicidade mínima estabelecida no artigo 5º, da Lei 4.585, de 13 de julho de 2011.

Será elaborada e publicada no site do Iprev-DF, a Política de Integridade do Iprev-DF de modo a afirmar o comprometimento e apoio permanente da alta administração ao programa de integridade, conforme determina o inciso I, do artigo 21, do Decreto nº 39.736 /2019.

Outra atividade que será desenvolvida como instrumento de fomento à integridade é a promoção de treinamentos, palestras ou eventos que disseminem, incentivem e reconheçam boas práticas na gestão pública e a temática de integridade. As ações estratégicas de monitoramento serão submetidas ao Comitê de Governança para conhecimento.

Destaque neste Programa, de acordo com o Mapa estratégico e a Matriz de Riscos a Integridade, as ações de controle em desenvolvimento, por meio do acompanhamento e monitoramento, com a definição de Implantado, Parcialmente Implantado e Não-Implantado:

# 9. ACOMPANHAMENTO E MONITORAMENTO DAS AÇÕES DE CONTROLE DE INTEGRIDADE

Tabela 4- 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 implantada
			Desenvolver ações de comunicação voltadas para a divulgação de ações realizadas e de temas relacionados à Ética e Integridade	Parcialmente Implantada
			Eventos de capacitação voltados para ética e integridade	Parcialmente Implantada
			Treinamento contínuo em temas de integridade	Parcialmente Implantada
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	Parcialmente Implantada
			Desenvolver Plano de Capacitação incluindo aqueles voltados a ética e integridade e de procedimentos de trabalho	Implantado
			Eventos de capacitação voltados para ética e integridade	Parcialmente Implantado
			Treinamento contínuo em temas de integridade	Parcialmente 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	Parcialmente implantado
			Eventos de capacitação voltados para ética e integridade	Parcialmente implantado
			Treinamento contínuo em temas de integridade	Parcialmente implantado
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	Parcialmente Implantado
			Eventos de capacitação voltados para ética e integridade	Parcialmente Implantado
			Treinamento contínuo em temas de integridade	Parcialmente Implantado
			Ações de comunicação voltadas para a divulgação de temas relacionados à Ética e Integridade	Parcialmente implantado
			Eventos de reconhecimento de ações	Parcialmente 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.	Implantado
			Treinamento contínuo em temas de integridade	Parcialmente Implantado
			Ações de comunicação voltadas para a divulgação de temas relacionados à Ética e Integridade	Parcialmente 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	Parcialmente Implantado
			Desenvolver Plano de Capacitação incluindo aqueles voltados a ética e integridade e de procedimentos de trabalho;	Implantado
			Eventos de capacitação voltados para ética e integridade	Parcialmente Implantado
			Treinamento contínuo em temas de integridade	Parcialmente Implantado

			Ações de comunicação voltadas para a divulgação de temas relacionados à ética e Integridade	Parcialmente Implantado
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	Parcialmente Implantado
			Eventos de capacitação voltados para ética e integridade	Parcialmente Implantado
			Treinamento contínuo em temas de integridade	Parcialmente Implantado
			Ações de comunicação voltadas para a divulgação de temas relacionados à Ética e Integridade	Parcialmente 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	Parcialmente Implantada
			Eventos de capacitação voltados para ética e integridade	Parcialmente Implantada
			Treinamento contínuo em temas de integridade	Parcialmente Implantada
			Ações de comunicação voltadas para a divulgação de temas relacionados à Ética e	Parcialmente Implantada
Iprev	NEPOTISMO	Baixo	Desenvolver ações de comunicação voltadas para a divulgação de ações realizadas e de temas relacionados à Ética e Integridade	Parcialmente Implantada
			Eventos de capacitação voltados para ética e integridade	Parcialmente Implantada
			Treinamento contínuo em temas de integridade	Parcialmente Implantada
			Ações de comunicação voltadas para a divulgação de temas relacionados à Ética e Integridade	Parcialmente Implantada

# 10. EVIDÊNCIAS

Tabela 5- Evidências

Atividade	Execução	Responsável	Evidências
Divulgação das atas do Comitê Interno de Governança no site do Iprev-DF	Publicar as Atas no site	AESP/ PRESI	Atas publicadas
Divulgação do cronograma de reuniões Comitê Interno de Governança no site do Iprev-DF	Publicar o cronograma anual no site	AESP/ PRESI	Cronograma publicado
Publicação e revisão periódica da Política de Integridade do Iprev-DF	Publicar a política no site, e divulgar por email aos colaboradores	GEIN/COCIN/DIGOV	Política publicada
Promoção de treinamentos, palestras ou eventos sobre integridade	Promover palestra ou treinamento	GEIN/COCIN/DIGOV	nº de participantes / nº de servidores x100
Instituição do Comitê de Integridade	Instituir membros e reuniões periódicas do comite, por meio de portaria	DIGOV	Portaria de Instituição do Comitê
Divulgação do cronograma de reuniões Comitê de Integridade no site do Iprev-DF	Publicar o cronograma anual no site	DIGOV	Cronograma publicado
Divulgação das atas do Comitê de Integridade no site do Iprev-DF	Publicar as Atas no site	DIGOV	Atas publicadas
Aculturamento de integridade mensalmente por meio das pilulas de integridade	Disseminação do conhecimento na temática de integridade	GEIN/COCIN/DIGOV	E-mails de disseminação das pilulas
Nomeação dos agentes de integridade	Realizar a indicação formal de 1 agente de integridade por diretoria	GEIN/COCIN/DIGOV	Ata da reunião do Comitê apresentando o nome dos agentes indicados
Acompanhamento e orientação aos agentes de integridade, por meio de reunião	Realizar a indicação formal de 1 agente de integridade por diretoria	GEIN/COCIN/DIGOV	Ata de reunião
Pesquisa de aculturamento	Realizar uma pesquisa no ambito do Iprev-DF na qual seja possível medir o nível de conhecimento dos servidores na temática de integridade	GEIN/COCIN/DIGOV	Quant: nº de respondentes / nº de servidores x100 Quali: nº de acertos / nº de perguntas x100

# 11. CONCLUSÃO

---

As diretrizes deste Programa, bem como as ações previstas no Plano que integra este Programa de Integridade, visam aprimorar a cultura de integridade no Iprev-DF, reafirmar o compromisso da autarquia em difundir a integridade no serviço público, e mitigar os riscos que possam surgir à conduta e ética de todos os agentes que integram o quadro.

O compilado das atividades, demonstram que o monitoramento realizado no Iprev-DF norteia-se visando cumprir os valores estabelecidos no Planejamento Estratégico da autarquia:

- Ética;
- 
- Integridade;
- 
- Comprometimento;
- 
- Sustentabilidade;
- 
- Transparência.

A busca pelo aprimoramento das atividades e promoção da temática de integridade no Iprev-DF, reafirma o compromisso da autarquia com a ética e interesse público.

## 12. REFERÊNCIAS:

---

<https://www.cg.df.gov.br/programa-de-integridade/> acesso em: 27/03/2024

<https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf> acesso em: 01/03/2024

[https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/65900/5/Plano\\_de\\_Integridade\\_CGU.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/65900/5/Plano_de_Integridade_CGU.pdf) acesso em: 01/03/2024



INSTITUTO DE  
**PREVIDÊNCIA**  
**DOS SERVIDORES**  
DO DISTRITO FEDERAL



## VISÃO

Ser reconhecido, por beneficiários e contribuintes, pela excelência na gestão previdenciária no Distrito Federal.



## VALORES

Integridade, confiabilidade, sustentabilidade e transparência.



## MISSÃO

Trabalhar para a construção de um futuro previdenciário seguro a seus beneficiários, com o menor impacto possível aos contribuintes.

Conheça mais em  
[www.iprev.df.gov.br](http://www.iprev.df.gov.br)

