

PROGRAMA DE INTEGRIDADE DO INEP

INEP


Instituto Nacional
de Estudos e Pesquisas
Educaçionais Anísio Teixeira

MINISTÉRIO DA
EDUCAÇÃO



PROGRAMA DE INTEGRIDADE DO INEP

Brasília-DF
Inep/MEC
2020





Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep)
É permitida a reprodução total ou parcial desta publicação, desde que citada a fonte.

PRESIDÊNCIA DO INEP

GABINETE/ASSESSORIA INSTITUCIONAL

Grupo de Trabalho instituído pelo Comitê de Governança Institucional para a revisão do Programa de Integridade do Inep - Deliberação da 1ª Reunião Ordinária do Comitê de Governança Institucional - CGI, realizada em novembro de 2019 e instalação em 09 de dezembro de 2019.

Alex Ricardo Medeiros da Silveira - Ouvidoria/Inep
Denys Cristiano de Oliveira Machado - Diretoria de Gestão e Planejamento – DGP/Inep
Gilce Morais da Silva Rodrigues - Ouvidoria/Inep
Izabela Marques Ribeiro - Gabinete da Presidência/Inep
Nildete dos Passos Oliveira - Auditoria Interna/Inep
Renato Carvalho da Cruz - Diretoria de Gestão e Planejamento – DGP/Inep
Thaís Campos Valadares Ribeiro - Gabinete da Presidência/Inep
Welinton Vitor dos Santos - Auditoria Interna/Inep

DIRETORIA DE ESTUDOS EDUCACIONAIS (DIRED)

COORDENAÇÃO DE EDITORAÇÃO E PUBLICAÇÕES (COEP)

REVISÃO LINGUÍSTICA
Thaiza de Carvalho dos Santos

NORMALIZAÇÃO
Nathany Brito Rodrigues

PROJETO GRÁFICO - CAPA/MIOLO
Raphael Fretas

DIAGRAMAÇÃO E ARTE-FINAL
Daniel Caixeta
Simone Silva

REVISÃO GRÁFICA
Carla Nascimento
Valéria Maria Borges

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Brasil. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira.
Programa de integridade do Inep [recurso eletrônico]. – Brasília: Instituto
Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2020.

40 p. : il.

ISBN 978-65-5801-001-2

1. Padrão de gestão. 2. Ética. 3. Governança pública. I. Título.

CDU 351.9

DECLARAÇÃO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

Apresentamos aos servidores e colaboradores do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) e à sociedade o Programa de Integridade da Autarquia.

Pautada pelos valores da transparência, da ética, da imparcialidade, da excelência e da idoneidade, a alta administração do Inep, integrada pelo presidente e por seis diretores, compromete-se a zelar pelo cumprimento e pela atualização tempestivos desses valores e das medidas definidas neste Programa, de forma a alcançar o valor público dos resultados do Inep esperados pela sociedade brasileira.

Contamos com o apoio de cada área do Instituto para a implementação deste Programa no combate à fraude e à corrupção, bem como na disseminação das boas práticas da governança pública.

Alexandre Ribeiro Pereira Lopes
Presidente do Inep

Alfredo Murillo Gamêiro de Souza
Diretor de Gestão e Planejamento

Carlos Roberto Pinto de Souza
Diretor de Avaliação da Educação Básica

Moaci Alves Carneiro
Diretor de Avaliação da Educação Superior

Carlos Eduardo Moreno Sampaio
Diretor de Estatísticas Educacionais

Alexandre Barbosa Brandão da Costa
Diretor de Estudos Educacionais

Camilo Mussi
Diretor de Tecnologia e Disseminação de Informações Educacionais



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	5
INTRODUÇÃO.....	6
1 FUNDAMENTOS DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE	8
1.1 Princípios e fundamentos da integridade.....	8
1.2 Principal legislação e atos normativos externos e internos relativos à integridade	10
2 GESTÃO DA INTEGRIDADE NO INEP	14
2.1 Estrutura de gestão da integridade no Inep	14
2.1.1 Gabinete da Presidência	14
2.1.2 Comitê de Governança Institucional	14
2.1.3 Ouvidoria	15
2.1.4 Comissão de Ética do Inep	16
2.1.5 Auditoria Interna.....	18
2.1.6 Diretoria de Gestão e Planejamento	18
2.2 Mecanismos e fluxos da integridade.....	19
2.2.1 Fluxo interno para verificar situações de nepotismo.....	19
2.2.2 Fluxo interno para tratamento de conflitos de interesses	20
2.2.3 Fluxo interno para tratamento de denúncias.....	20
3 GERENCIAMENTO DOS RISCOS À INTEGRIDADE.....	22
3.1 Riscos prioritários	22
3.1.1 Etapa 1 – Identificação de eventos de riscos de integridade	22
3.1.2 Etapa 2 – Avaliação de eventos de riscos de integridade	23
3.1.3 Etapa 3 – Medidas de tratamento de riscos relevantes	25
3.1.4 Etapa 4 – Comunicação e monitoramento	26
4 IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE.....	27
4.1 Capacitação e disseminação do conhecimento	27
4.2 Monitoramento e atualização periódica	28
REFERÊNCIAS	30
GLOSSÁRIO.....	35
APÊNDICE.....	37



APRESENTAÇÃO

O Inep apresenta, neste documento, um conjunto de diretrizes e processos voltados ao desenvolvimento da cultura de integridade como um dos pilares da boa governança no âmbito da Autarquia.

O Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015, que regulamentou a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013 (Lei Anticorrupção), estabeleceu que um Programa de Integridade compreende a estruturação de um conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades, assim como o estabelecimento de incentivos à aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes, com objetivo de detectar e sanar desvios, atos de fraudes e corrupção, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública.

A integridade como princípio de governança pública foi formalmente adotada pela administração pública federal a partir da publicação do Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, com o fito de estabelecer procedimentos claros e exequíveis para prevenção, detecção e punição de atos que configurem fraudes, corrupção, irregularidades e desvios de conduta.

Nesse sentido, o Inep apresenta a revisão do Plano de Integridade, publicado em maio de 2019, que prevê a estrutura de gestão da integridade; a classificação de riscos prioritários, de acordo com o grau de probabilidade; e as ações de monitoramento e fluxos de situações como nepotismo, conflito de interesses e tratamento de denúncias.



INTRODUÇÃO

O Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) foi criado pela Lei nº 378, de 13 de janeiro de 1937, inicialmente sob a denominação de “Instituto Nacional de Pedagogia”, e transformado em autarquia federal vinculada ao Ministério da Educação (MEC) pela Lei nº 9.448, de 14 de março de 1997, alterada pela Lei nº 10.269, de 29 de agosto de 2001.

A Portaria nº 986, de 21 de dezembro de 2017, que aprova o Regimento Interno do Inep, em seu art. 1º, apresenta as finalidades do Instituto:

- I. Subsidiar o poder público no monitoramento e na avaliação do Sistema Nacional de Educação;
- II. Subsidiar o planejamento de políticas para a garantia do direito à educação de qualidade para todos e para cada um;
- III. Propor e definir parâmetros, critérios e mecanismos de realização para as avaliações dos sistemas de educação em todos os níveis e modalidades, bem como para os processos de certificação de competências, em articulação com os sistemas de ensino dos estados, do Distrito Federal e dos municípios;
- IV. Planejar, desenvolver, implementar e organizar, na área educacional, sistemas de avaliação, estatísticas, testes de desempenho, pesquisas quantitativas e qualitativas ou qualquer outra metodologia necessária à produção e à disseminação de informações sobre os sistemas educacionais;
- V. Realizar o Censo Escolar da Educação Básica e o Censo da Educação Superior;
- VI. Planejar, gerir, monitorar e coordenar as atividades necessárias à operação logística das avaliações realizadas pela autarquia;
- VII. Subsidiar a formulação, a implementação, o acompanhamento e a avaliação de políticas e programas na área da educação, mediante a elaboração de diagnósticos, pesquisas e estudos decorrentes das estatísticas e das avaliações da educação em todos os seus níveis e modalidades;
- VIII. Promover a disseminação das estatísticas, dos indicadores e dos resultados das avaliações, dos estudos, da documentação e dos demais produtos de seus sistemas de informação;
- IX. Apoiar os estados, o Distrito Federal e os municípios no desenvolvimento de sistemas de avaliação educacional, em articulação com o sistema nacional de avaliação e seus respectivos sistemas de educação;
- X. Estabelecer cooperação e assistência junto a órgãos ou entidades públicas ou privadas, nacionais, estrangeiras ou internacionais, destinadas à promoção e ao desenvolvimento das atividades do Inep;
- XI. Desenvolver, em parceria com países, instituições e organismos internacionais, projetos de avaliação, estudos e estatísticas educacionais comparadas, nos níveis de educação básica e superior;
- XII. Exercer outras atribuições previstas em lei.

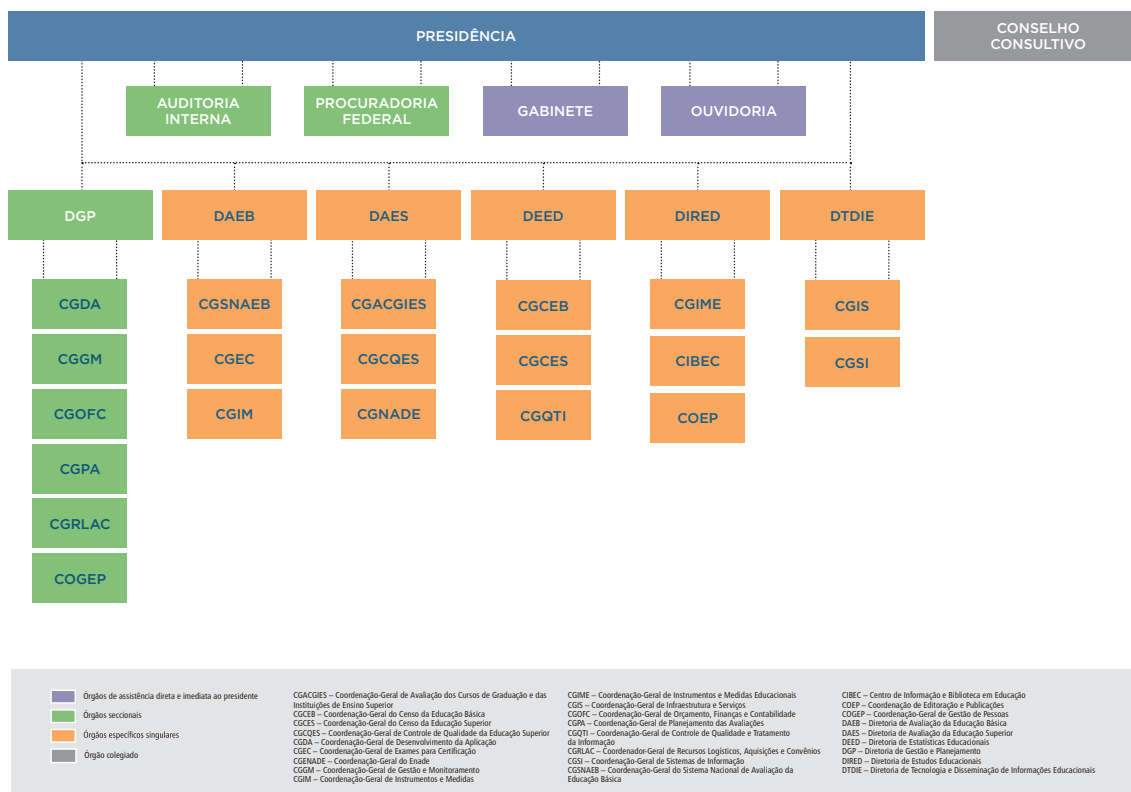


FIGURA 1
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Fonte: Elaboração própria com base na Portaria Inep nº 986/2017 (Regimento Interno).

De acordo com as finalidades do Instituto e com o enfoque de promover o aperfeiçoamento e a integridade da gestão pública, bem como a prevenção e o combate à corrupção, em maio de 2019, foi implantado o Programa de Integridade no Inep.

Desde então, o Instituto tem atuado no fortalecimento da estrutura da integridade e na instituição de mecanismos de gerenciamento de riscos. Nessa perspectiva, em outubro de 2019, ocorreu a recriação do Comitê de Governança Institucional (CGI), pela Portaria Inep nº 899, de 23 de outubro de 2019.

A revisão do Plano de Integridade se faz necessária pelo comprometimento e pelo apoio da alta administração do Inep no gerenciamento de riscos à integridade e estratégias de monitoramento contínuo.

A metodologia utilizada neste documento está em consonância com as diretrizes da Controladoria-Geral da União (CGU) e com o Decreto nº 9.203/2017, que traz a integridade como um dos princípios da governança pública.



1 FUNDAMENTOS DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

1.1 PRINCÍPIOS E FUNDAMENTOS DA INTEGRIDADE

O art. 3º, do Decreto nº 9.203/2017, destaca a integridade como um princípio da governança pública:

Art. 3º São princípios da governança pública:

- I. capacidade de resposta;
- II. integridade;
- III. confiabilidade;
- IV. melhoria regulatória;
- V. prestação de contas e responsabilidade; e
- VI. transparência.

A integridade representa a busca pela prevenção da corrupção e pelo fortalecimento dos padrões morais de conduta. A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) conceitua integridade como: “alinhamento consistente e aderência a valores éticos, princípios e normas para garantir e priorizar os interesses públicos sobre os interesses privados no setor público”.

Em seu art. 19, o Decreto nº 9.203/2017 apresenta que:

Art. 19: Os órgãos e as entidades da administração direta, autárquica e fundacional instituirão programa de integridade, com o objetivo de promover a adoção de medidas e ações institucionais destinadas à prevenção, à detecção, à punição e à remediação de fraudes e atos de corrupção, estruturado nos seguintes eixos:

- I. comprometimento e apoio da alta administração;
- II. existência de unidade responsável pela implementação no órgão ou na entidade;
- III. análise, avaliação e gestão dos riscos associados ao tema da integridade; e
- IV. monitoramento contínuo dos atributos do programa de integridade.

O Programa de Integridade consiste na gestão estratégica, por meio da qual se identifica, trata e gerencia, de forma sistemática, os riscos e as ameaças à violação de integridade de uma instituição. O foco é o aprimoramento da governança pública, de forma a reforçar e manter uma cultura de integridade institucional, bem como prevenir e combater potenciais atos de fraude e corrupção que possam impedir que a instituição, no caso o Inep, preste serviços de qualidade à sociedade de maneira eficiente e eficaz.

Nesse sentido, faz-se mister a análise dos fundamentos da integridade que devem ser considerados para implementação do Programa de Integridade do Inep.

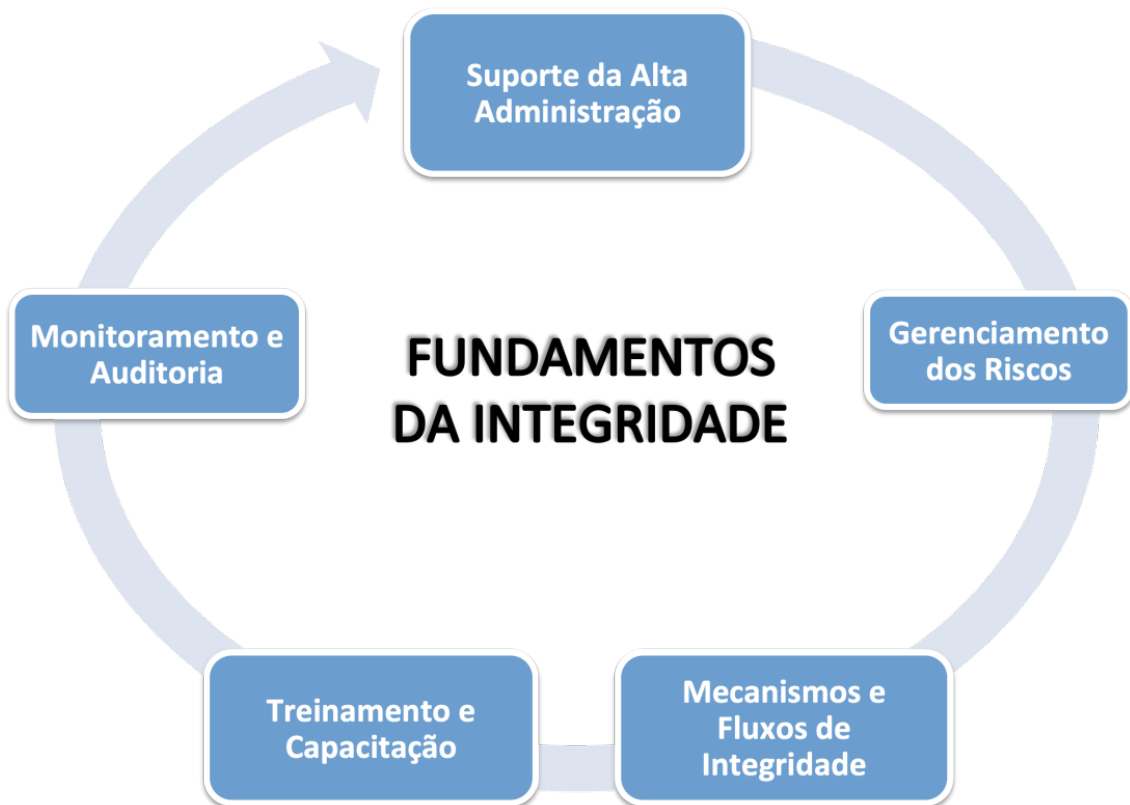


FIGURA 2
FUNDAMENTOS DA INTEGRIDADE

Fonte: Elaboração própria.

- **Suporte da alta administração:** esse fundamento é imprescindível para a implementação de um programa de integridade robusto – o chamado *tone at the top/ tone from the top* –; é esse comprometimento que deve ser demonstrado pela alta gestão do Inep para que haja aderência ao Programa em toda a Autarquia. O Programa deve identificar a melhor maneira de sensibilizar a alta administração.
- **Gerenciamento dos riscos:** a primeira etapa do Programa de Integridade, após sensibilizar a alta administração, é a avaliação de riscos (em inglês, *risk assessment*). A avaliação de riscos é necessária para identificar os riscos aos quais o Inep está exposto, bem como quais áreas do Instituto são mais suscetíveis à violação de leis e necessitam de melhorias em seus sistemas de controle.

Riscos são ameaças aos valores de uma organização, sejam econômicos, reputacionais, legais ou regulatórios, mercadológicos ou operacionais. Já a gestão de riscos é a identificação e a mensuração desses riscos, com a finalidade de definir qual a estratégia será utilizada pelo Inep para lidar com eles.

É recomendável que a avaliação de riscos seja feita periodicamente, bem como quando há alterações na estrutura organizacional e na realização de grandes projetos.

- **Mecanismos e fluxos de integridade:** esses fundamentos visam à promoção da ética e de regras de condutas para os agentes públicos em exercício na Autarquia; de transparência ativa e de acesso à informação; de tratamento de conflitos de interesses e nepotismo; bem como de tratamento de denúncias.

Tais ações fazem parte do controle interno e da gestão de riscos preventivos e detectivos. Os controles preventivos são aqueles que buscam evitar que a fraude ocorra. Já os controles detectivos são aqueles que buscam identificar uma possível fraude ou irregularidade nos procedimentos e dar o devido tratamento.

- **Treinamento e capacitação:** nesses fundamentos, é importante que o responsável pela unidade de integridade tenha contato direto com as demais áreas do Inep e interaja com os servidores e colaboradores. É importante que todos os servidores e colaboradores do Inep sejam treinados e capacitados periodicamente sobre as normas internas.

Assim, a unidade de integridade deve estar ciente de que precisará passar a mesma mensagem – porém de formas diferentes – tanto para a alta gestão do Inep quanto para os colaboradores que atuam na área operacional.

- **Monitoramento e auditoria:** monitoramento e auditoria são fundamentos do Programa de Integridade que dão suporte para a instituição medir a capacidade e a efetividade de seus controles internos e de seus procedimentos.
 - **Auditoria:** deverá ser realizada assim como uma auditoria feita em qualquer outro departamento. É recomendável também que se faça a auditoria externa, uma vez que um terceiro possui visão diferente do auditor interno, ou seja, não está sujeito a vícios do dia a dia.
 - **Monitoramento:** o monitoramento do Programa de Integridade é a etapa que assegura ao Inep que o Programa está atualizado com os potenciais e reais riscos aos quais a Autarquia está exposta na condução de seus trabalhos.

1.2 PRINCIPAL LEGISLAÇÃO E ATOS NORMATIVOS EXTERNOS E INTERNOS RELATIVOS À INTEGRIDADE

Responsabilização de pessoas jurídicas:

Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013)

Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências.

Portaria CGU nº 909/2015

Dispõe sobre a avaliação de programas de integridade de pessoas jurídicas.

Portaria Conjunta CGU/SMPE nº 2.279/2015	Dispõe sobre a avaliação de programas de integridade de microempresa e de empresa de pequeno porte.
Decreto nº 8.420/2015	Regulamenta a Lei nº 12.486/2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências.
Lei de Licitações (Lei nº 8.666/1993)	Destacam-se os arts. 86, 87 e 88, que preveem sanções administrativas que podem ser aplicadas às empresas privadas, e os arts. 91, 93, 95 e 96, em que estão tipificadas condutas que podem ser praticadas por funcionários de empresas privadas participantes de licitação ou contratadas da administração pública.
Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº 8.429/1992)	Os dispositivos dessa lei também se aplicam, no que couber, às empresas privadas que, mesmo não sendo agente público, induzam ou concorram para a prática do ato de improbidade ou dele se beneficiem, direta ou indiretamente (art. 3º).
Lei nº 8.137/1990	Define crimes contra a ordem tributária, econômica e contra as relações de consumo.
Lei nº 7.492/1986	Define os crimes contra o sistema financeiro nacional.

Conflito de interesses:

Orientação Normativa Conjunta CGU-CEP nº 01/2016	Dispõe sobre a participação de agentes públicos federais em eventos e atividades custeados por terceiros.
Orientação Normativa CGU nº 02/2014	Dispõe sobre o exercício de atividades de magistério por agentes públicos do Poder Executivo Federal.
Lei de Conflito de Interesses (Lei nº 12.813/2013)	Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo Federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego; e revoga dispositivos da Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000, e das Medidas Provisórias nº 2.216-37, de 31 de agosto de 2001, e nº 2.225-45, de 4 de setembro de 2001.
Portaria Interministerial nº 333/2013	A consulta sobre a existência de conflito de interesses e o pedido de autorização para o exercício de atividade privada por servidor ou empregado público do Poder Executivo Federal, no âmbito da competência atribuída à CGU pelo §1º do art. 4º e pelo art. 8º da Lei nº 12.813/2013, são disciplinados por essa Portaria.
Portaria CGU nº 1.911/2013	Define os procedimentos internos necessários à deliberação da CGU sobre consultas ou pedido de autorização.

Portaria Inep nº 34/2014

Estabelece normas e procedimentos relativos à consulta de possíveis conflitos de interesses no exercício de atividades privadas por parte dos servidores do Inep.

Nepotismo:

Decreto nº 7.203/2010

Dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública federal.

Súmula Vinculante nº 13/2008 do Supremo Tribunal Federal (STF)

Trata da vedação e violação constitucional referente à nomeação de qualquer pessoa com grau de parentesco vinculado à autoridade nomeante ou a servidor em cargo de direção, chefia ou assessoramento da administração pública direta e indireta de qualquer ente federado.

Portaria nº 1.089/2018

Estabelece orientações para que os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade, e dá outras providências.

Portaria Inep nº 207/2008

Constitui a Comissão de Ética do Inep (CE-Inep).

Portaria Inep nº 280/2018

Designa membros para a Comissão de Ética do Inep.

Portaria Inep nº 1.004/2017

Aprova o Regimento Interno da Comissão de Ética do Inep.

Resolução Inep nº 01/2018

Aprova o Regimento Interno da Comissão de Ética do Inep.

Portaria Inep nº 579/2018

Institui o Código de Ética dos Servidores do Inep.

Acesso à informação pública:

**Lei de Acesso à Informação – LAI
(Lei nº 12.527/2011)**

Regula o acesso a informações, previsto no inc. XXXIII do art. 5º, no inc. II do §3º do art. 37 e no §2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências.

Lei nº 13.460/2017

Dispõe sobre a participação, proteção e defesa dos direitos dos usuários dos serviços públicos da administração pública.

Portaria Inep nº 827/2018

Designa a autoridade de monitoramento da LAI, com atribuições previstas no art. 40 da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, e no art. 67 do Decreto nº 7.724, de 16 de maio de 2012, de regulamentação da LAI.

2 GESTÃO DA INTEGRIDADE NO INEP

2.1 ESTRUTURA DE GESTÃO DA INTEGRIDADE NO INEP

2.1.1 GABINETE DA PRESIDÊNCIA

Inicialmente, as atividades do Programa de Integridade do Inep foram desenvolvidas de forma integrada por todas as unidades da organização, coordenadas temporariamente pela Auditoria Interna.

Em consonância com o disposto no art. 19, do Decreto nº 9.203/2017, que estabelece que um dos eixos para estruturar o Programa de Integridade é a existência de unidade responsável pela implementação no órgão ou na entidade, a instância operacional responsável pelo Programa de Integridade do Inep será o Gabinete da Presidência do Instituto.

2.1.2 COMITÊ DE GOVERNANÇA INSTITUCIONAL

O Comitê de Governança Institucional do Inep é órgão fundamental na estrutura de integridade, haja vista que entre suas competências previstas no art. 4º da Portaria Inep nº 899/2019, destaca-se: supervisionar a implementação do Programa de Integridade.

Art. 4º Compete ao CGI:

- I. auxiliar a alta administração na implementação e na manutenção de processos, estruturas e mecanismos adequados à incorporação dos princípios e das diretrizes de governança pública;
- II. incentivar e promover iniciativas que busquem implementar o acompanhamento de resultados no órgão, que promovam soluções para melhoria do desempenho institucional ou que adotem instrumentos para o aprimoramento do processo decisório;
- III. promover e acompanhar a implementação das medidas, dos mecanismos e das práticas organizacionais de governança definidos nos manuais e resoluções do Comitê Interministerial de Governança - CIG, instituído pelo Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017;
- IV. elaborar manifestação técnica relativa aos temas de sua competência; aprovar e monitorar as diretrizes estratégicas, os indicadores, as metas e as iniciativas integrantes do planejamento estratégico;
- V. promover o alinhamento entre o planejamento estratégico e ações relacionadas a governança, riscos, integridade, ética, processos, projetos, pessoas, tecnologia da informação, comunicação, orçamento e finanças;
- VI. promover e estabelecer boas práticas de gestão e padrões de conduta adequados aos princípios e diretrizes de governança pública;
- VII. promover a aderência às regulamentações, leis, códigos, normas e padrões na condução das políticas e na prestação de serviços de interesse público;
- VIII. promover a integração dos agentes públicos, bem como sua capacitação contínua em governança, gestão de riscos, controles internos e integridade e ética;
- IX. aprovar manuais e guias com recomendações e medidas de governança, gestão de riscos, controles internos, integridade e ética;

- X. supervisionar a implementação do programa de integridade e da política de gestão de riscos;
- XI. definir níveis aceitáveis de risco dos processos organizacionais;
- XII. monitorar riscos institucionais;
- XIII. editar as resoluções necessárias ao exercício de suas competências;
- XIV. aprovar o seu Regimento Interno e alterações;
- XV. demais competências atribuídas pelo Presidente do Inep.

Especialmente na gestão de assuntos relativos a nepotismo, tratamento de denúncias, conflitos de interesse, transparência e acompanhamento de processos administrativos disciplinares, as ações são operacionalizadas pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (Cogep), pela Ouvidoria, pela Auditoria Interna e pela Comissão de Ética do Inep.

2.1.3 OUVIDORIA

A Ouvidoria foi instituída por meio da Portaria Inep nº 358, de 24 de julho de 2014, e passou a integrar a estrutura da Autarquia como órgão de assistência direta e imediata ao presidente, a partir da publicação do Decreto nº 8.956, em 12 de janeiro de 2017. O Regimento Interno, aprovado pela Portaria Inep nº 986/2017, define as competências da Ouvidoria do Inep em seu art. 14:

Art. 14. - À ouvidoria compete:

- I. receber, apurar e encaminhar às unidades competentes pedidos de informações, reclamações, denúncias, críticas, sugestões e elogios feitos por cidadãos e servidores, para que possa, no caso de:
 - a) reclamações, explicar, corrigir ou não reconhecer o fato como verdadeiro;
 - b) sugestões, adotá-las, estudá-las ou justificar a impossibilidade de sua adoção;
 - c) consultas, responder às questões dos demandantes;
 - d) elogios, conhecer os aspectos positivos e admirados do trabalho, cientificando a chefia imediata ou a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas;
 - e) denúncias, encaminhar à instância competente para sua apuração;
- II. analisar pedidos de informações, reclamações, sugestões, elogios e denúncias recebidas, encaminhando o resultado de sua análise aos setores competentes para as providências cabíveis;
- III. acompanhar as providências adotadas pelos setores competentes, garantindo o caráter resolutório da demanda e mantendo o requerente informado sobre o processo, observando os prazos legais estabelecidos para cada procedimento;
- IV. atuar na prevenção de conflitos, preservando as dimensões legais e legítimas do Inep;
- V. estabelecer padrões de qualidade para as respostas oferecidas aos demandantes, com base nas propostas de respostas recebida dos setores competentes;
- VI. resguardar o sigilo das informações classificadas, bem como o sigilo dos demandantes, quando tal providência se fizer necessária ou mediante manifestação expressamente solicitada;
- VII. assistir a Presidência do Inep em assuntos relacionados à área de atuação do setor, propondo, quando aplicável, a edição, a alteração ou a revogação de ato normativo, objetivando o aprimoramento técnico ou administrativo e o bom funcionamento do Inep;
- VIII. sugerir medidas de aprimoramento das atividades administrativas em proveito da sociedade em geral e do próprio Inep;
- IX. fortalecer o controle social das atividades desenvolvidas pelo Inep a fim de subsidiar o processo de avaliação de desempenho e o cumprimento da própria missão institucional;
- X. apresentar periodicamente diagnósticos, relatórios gerenciais técnicos e informações, contemplando estudos e pesquisas para aferição da satisfação dos usuários dos serviços prestados pelo órgão, para subsidiar ações de melhoria desses serviços;

- XI. promover a articulação com outras ouvidorias, públicas ou privadas, e representar o Inep perante entidades, organizações e fóruns relacionados à atividade de ouvidoria.

Além dessas competências, a Ouvidoria é a unidade centralizadora de recebimento e devolutiva de denúncias encaminhadas por usuários dos serviços prestados pelo Inep, favorecendo, dessa forma, o controle social e conferindo agilidade à identificação de ocorrências de ilícitos administrativos.

A Ouvidoria do Inep, tendo incorporado o Serviço de Informação ao Cidadão (SIC), ampliou seu escopo de atuação no que tange ao contato com o público externo. Além das manifestações típicas de Ouvidoria, todos os pedidos de acesso às informações produzidas e/ou custodiadas pelo Inep, oriundas de levantamentos estatísticos e avaliativos, são requisitados e atendidos por meio dessa unidade.

Nesse contexto, a Ouvidoria mantém sua estrutura de atuação especialmente amparada pela Lei nº 12.527/2011 (Lei Acesso à Informação), pela Lei nº 13.460, de 26 de junho 2017 (Lei dos Direitos dos Usuários dos Serviços Públicos), e pelos decretos que as regulamentam. Por ser unidade setorial do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal, atende às diretrizes estabelecidas em instruções normativas expedidas pelo órgão central desse sistema, que é o Ministério da Transparência, e pela Controladoria-Geral da União.

2.1.4 COMISSÃO DE ÉTICA DO INEP

O Instituto conta, ainda, com a Comissão de Ética do Inep, instância que é encarregada de orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor, no trato com as pessoas e com o patrimônio público, competindo-lhe conhecer concretamente a respeito de imputação ou de procedimento suscetível de censura.

A CE-Inep foi instituída pela Portaria Inep nº 207, de 14 de novembro de 2008. Após, foi publicada a Portaria Inep nº 118, de 3 de maio de 2012, referente à designação de membros para a Comissão, e mais recentemente, a Portaria Inep nº 280, de 20 de abril de 2018. A referida Comissão é a instância colegiada responsável por analisar as situações de conflito de interesses suscitadas no âmbito do Inep, aconselhar os servidores sobre a ética profissional e orientá-los em relação ao trato com as pessoas e com o patrimônio público do Instituto.

A CE-Inep, cujo regimento interno foi atualizado por meio da Portaria Inep nº 1.004, de 28 de dezembro de 2017, e Resolução da CE-Inep nº 1, de 30 de abril de 2018, tem por competência:

- I. atuar como instância consultiva do dirigente máximo e dos respectivos servidores do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - Inep;
- II. aplicar o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, aprovado pelo Decreto nº 1.171, de 1994, devendo:
 - a) submeter à Comissão de Ética Pública - CEP propostas de aperfeiçoamento do Código de Ética Profissional;
 - b) apurar, de ofício ou mediante denúncia, fato ou conduta em desacordo com as normas éticas pertinentes;
 - c) recomendar, acompanhar e avaliar o desenvolvimento de ações objetivando a disseminação, capacitação e treinamento sobre as normas de ética e disciplina;

- III. representar o órgão ou a entidade na Rede de Ética do Poder Executivo Federal a que se refere o art. 9º do Decreto nº 6.029, de 2007;
- IV. supervisionar a observância do Código de Conduta da Alta Administração Federal e comunicar à CEP situações que possam configurar descumprimento de suas normas;
- V. aplicar o Código de Ética do Inep e legislação específica do Inep;
- VI. orientar e aconselhar sobre a conduta ética do servidor, inclusive no relacionamento com o cidadão e no resguardo do patrimônio público;
- VII. responder consultas que lhes forem dirigidas;
- VIII. receber denúncias e representações contra servidores por suposto descumprimento às normas éticas, procedendo à apuração;
- IX. instaurar processo para apuração de fato ou conduta que possa configurar descumprimento ao padrão ético recomendado aos agentes públicos;
- X. convocar servidor e convidar outras pessoas a prestar informação;
- XI. requisitar às partes, aos agentes públicos e aos órgãos e entidades federais informações e documentos necessários à instrução de expedientes;
- XII. requerer informações e documentos necessários à instrução de expedientes a agentes públicos e a órgãos e entidades de outros entes da federação ou de outros Poderes da República;
- XIII. realizar diligências e solicitar pareceres de especialistas;
- XIV. esclarecer e julgar comportamentos com indícios de desvios éticos;
- XV. aplicar a penalidade de censura ética ao servidor e encaminhar cópia do ato à unidade de gestão de pessoal, podendo também:
 - a) sugerir ao dirigente máximo a exoneração de ocupante de cargo ou função de confiança;
 - b) sugerir ao dirigente máximo o retorno do servidor ao órgão ou entidade de origem;
 - c) sugerir ao dirigente máximo a remessa de expediente ao setor competente para exame de eventuais transgressões de naturezas diversas;
 - d) adotar outras medidas para evitar ou sanar desvios éticos, lavrando, se for o caso, o Acordo de Conduta Pessoal e Profissional - ACP;P;
- XVI. arquivar os processos ou remetê-los ao órgão competente quando, respectivamente, não seja comprovado o desvio ético ou configurada infração cuja apuração seja da competência de órgão distinto;
- XVII. notificar as partes sobre suas decisões;
- XVIII. submeter ao dirigente máximo do órgão ou entidade sugestões de aprimoramento ao código de conduta ética da instituição;
- XIX. dirimir dúvidas a respeito da interpretação das normas de conduta ética e deliberar sobre os casos omissos, observando as normas e orientações da CEP;
- XX. dar ampla divulgação ao regimento ético;
- XXI. dar publicidade de seus atos, observada a restrição do art. 14 deste Regimento;
- XXII. requisitar agente público para prestar serviços transitórios técnicos ou administrativos à Comissão de Ética, mediante prévia autorização do dirigente máximo do órgão ou entidade;
- XXIII. elaborar e executar o plano de trabalho de gestão da ética; e
- XXIV. indicar por meio de ato interno, representantes locais da Comissão de Ética, que serão designados pelo dirigente máximo do Inep ou entidades, para contribuir nos trabalhos de educação e de comunicação.

O colegiado atua também no sentido de aprimorar o processo de governança institucional e gestão da ética na Autarquia e possui um espaço exclusivo na intranet do Inep em que os agentes públicos em exercício na entidade têm acesso ao formulário de consulta/denúncia e às principais informações sobre o tema.

2.1.5 AUDITORIA INTERNA

Com intuito de aprimorar a eficácia dos processos de governança, gerenciamento de riscos e de controles internos, e de modo a aumentar e proteger o valor organizacional apresentado à sociedade, a Auditoria Interna do Inep atua em convergência com normas e modelos de boas práticas de auditoria governamental. As competências, a estrutura e o funcionamento são regulados pelo Decreto nº 6.317, de 20 de dezembro de 2007, assim como pela Portaria nº 986/2017, que aprova o Regimento Interno do Instituto.

Com a publicação da Portaria nº 986/2017, às atribuições da Auditoria Interna foram acrescidas as atividades de cunho correcional com vistas à apuração de ilícitos administrativos e disciplinares a partir da instauração ou determinação da instauração de procedimentos e processos disciplinares, conforme pode-se extrair dos excertos:

Art. 18. À Auditoria Interna - Audin compete verificar o desempenho da gestão da Autarquia, visando a comprovar a legalidade e a legitimidade dos atos e examinar os resultados quanto à economicidade, à eficácia, à eficiência da gestão orçamentária, financeira, patrimonial, de pessoal e dos demais sistemas administrativos operacionais e, especificamente:

(...)

- XI. propor ao Órgão Central do Sistema de Correição medidas que visem à definição, padronização, sistematização e normatização dos procedimentos operacionais atinentes à atividade de correição;
- XII. participar de atividades que exijam ações conjugadas das unidades integrantes do Sistema de Correição, com vistas ao aprimoramento do exercício das atividades comuns;
- XIII. sugerir ao Órgão Central do Sistema de Correição procedimentos relativos ao aprimoramento das atividades relacionadas às sindicâncias e aos processos administrativos disciplinares;
- XIV. instaurar ou determinar a instauração de procedimentos e processos disciplinares, sem prejuízo de sua iniciativa pela autoridade a que se refere o art. 143 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
- XV. manter registro atualizado da tramitação e do resultado dos processos e expedientes de correição em curso;
- XVI. encaminhar ao Órgão Central do Sistema de Correição dados consolidados e sistematizados, relativos aos resultados das sindicâncias e dos processos administrativos disciplinares, bem como à aplicação das penas respectivas;
- XVII. supervisionar as atividades de correição desempenhadas no âmbito do Inep;
- XVIII. prestar apoio ao Órgão Central do Sistema de Correição no fornecimento e na manutenção de informações, para o exercício das atividades de correição;
- XIX. propor medidas ao Órgão Central do Sistema de Correição visando à criação de condições melhores e mais eficientes para o exercício da atividade de correição.

2.1.6 DIRETORIA DE GESTÃO E PLANEJAMENTO

No âmbito do Programa de Integridade, a Diretoria de Gestão e Planejamento (DGP) atua nas atividades de prevenção e combate ao nepotismo e nas consultas sobre a existência de conflitos de interesse e pedidos de autorização para exercício de atividade privada, a quem compete receber as consultas e os pedidos de autorização, verificar os requisitos mínimos, intermediar o processo entre os envolvidos e comunicar a decisão aos interessados.

Ademais, conforme art. 25 do Regimento Interno publicado por meio da Portaria nº 986/2017, compete à DGP/Cogep, seguindo políticas, diretrizes, normas e orientações do Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal:

Art. 25 À Coordenação Geral de Gestão de Pessoas – Cogep, (...), compete:

- I. propor a aplicação de diretrizes e soluções voltadas à administração e ao desenvolvimento de pessoas, alinhadas às decisões estratégicas do Inep, de forma a promover a atualização contínua das práticas da área e boas práticas de governança;
- II. subsidiar a elaboração dos planos anual e plurianual e da proposta orçamentária na área de desenvolvimento de pessoal;
- III. dar publicidade e transparência aos atos administrativos relacionados à gestão de pessoas;
- IV. responder às diligências que lhe competem, originárias de órgãos oficiais de fiscalização e controle;
- V. desenvolver estudos e ações destinadas à sistematização, revisão e consolidação da legislação de gestão de pessoas do Inep;
- VI. propor atos normativos e procedimentais relativos à aplicação e ao cumprimento uniforme da legislação relativa à gestão de pessoas;
- VII. coordenar e orientar os procedimentos e o fornecimento de informações e subsídios necessários aos processos e demandas judiciais, bem como fiscalizar o cumprimento da legislação e das normas aplicáveis aos recursos humanos do Inep.
- VIII. planejar, coordenar, acompanhar e supervisionar a execução das atividades de administração, pagamento, desenvolvimento de pessoal e qualidade de vida no trabalho;
- IX. assessorar os dirigentes, fornecendo informações e subsídios para a tomada de decisões no âmbito de gestão de pessoas;
- X. elaborar relatórios gerenciais referentes aos processos de gestão de pessoas;
- XI. assessorar a Presidência do Inep na análise de propostas de criação, transformação ou reestruturação de cargos, carreiras e remunerações dos servidores, políticas de desenvolvimento de pessoas e melhorias das ações de qualidade de vida no trabalho;
- XII. propor ações de comunicação sobre assuntos relativos aos processos de gestão de pessoas.

2.2 MECANISMOS E FLUXOS DA INTEGRIDADE

Em conformidade com a Portaria CGU nº 1.089, de 25 de abril de 2018, foram empreendidas ações para definição de fluxos internos para a promoção da ética e de regras de condutas para os agentes públicos em exercício no Inep; de transparência ativa e de acesso à informação; de tratamento de conflitos de interesses e nepotismo; bem como de tratamento de denúncias.

2.2.1 FLUXO INTERNO PARA VERIFICAR SITUAÇÕES DE NEPOTISMO

Foram implantados dois procedimentos para verificar as situações de nepotismo na organização, conforme Figura 2 do Apêndice, sendo o primeiro para os casos de nomeações em cargos de livre nomeação e o segundo em contratações de pessoas jurídicas.

FLUXO INTERNO A SER APLICADO EM NOMEAÇÕES DE DIREÇÃO E ASSESSORAMENTO SUPERIOR, FUNÇÕES COMISSIONADAS DO PODER EXECUTIVO E FUNÇÃO GRATIFICADA:

O Inep desenvolveu um processo em que o principal mecanismo de prevenção ao nepotismo no âmbito de nomeações a cargos comissionados e funções gratificadas é o Formulário de Posse, a ser preenchido pelo servidor no ato da posse. Com base nas informações coletadas no referido documento, o Inep procederá à análise de situação de presunção de nepotismo. Havendo a possibilidade de nepotismo, o órgão fará os demais encaminhamentos apresentados no mapa do processo, com vistas a sanar o vício verificado.

PREVENÇÃO AO NEPOTISMO EM CONTRATAÇÕES DE PESSOAS JURÍDICAS:

No caso de contratações de pessoas jurídicas, consta nos termos de referência de contratações o tópico “Obrigações da Contratada”, em que é prevista a vedação da utilização, na execução dos serviços, de empregado que seja familiar de agente público ocupante de cargo em comissão ou função de confiança no órgão contratante, nos termos do art. 7º do Decreto nº 7.203/2010.

2.2.2 FLUXO INTERNO PARA TRATAMENTO DE CONFLITOS DE INTERESSES

O fluxo interno para tratamento das situações de conflito de interesses no Inep, conforme apresentado na Figura 1 do Apêndice, estabelece que as consultas sobre a existência de conflito de interesses e os pedidos para autorização do exercício de atividade privada iniciam-se com o envio do pedido do interessado à DGP/Cogep, unidade administrativa a quem compete receber as consultas e os pedidos de autorização, verificar os requisitos mínimos, intermediar o processo entre os envolvidos e comunicar a decisão aos interessados.

Após o recebimento e a verificação dos requisitos mínimos para admissão do pedido, a DGP/Cogep encaminha o pedido para análise preliminar acerca da existência ou não de potencial conflito de interesses, que é realizada, sequencialmente, pela unidade de lotação do servidor e pela Comissão de Ética. Identificado potencial conflito de interesses de servidor na análise preliminar, a DGP/Cogep encaminha o pedido à CGU para análise. Em caso contrário, quando não identificado possível conflito de interesses e, conforme o caso, após o recebimento da resposta da CGU, a DGP/Cogep dá ciência ao interessado e à Presidência, finalizando o processo no âmbito do Inep.

2.2.3 FLUXO INTERNO PARA TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

O fluxo interno para tratamento de denúncias, conforme Figura 3 do Apêndice, estabelece que todas as denúncias recebidas no Instituto, diretamente pelo sistema e-Ouv ou por intermédio das unidades administrativas, bem como por diversos meios de comunicação,

deverão ter seu trâmite iniciado e finalizado na Ouvidoria do Inep, a quem competirá, ao final do processo, efetuar a devolutiva ao usuário, quando identificado.

Uma vez recebida, a denúncia será analisada previamente pela Ouvidoria e, havendo necessidade, esta solicitará complementação de informações ao usuário. Não ocorrendo o arquivamento e de posse das informações complementares, se necessárias, a Ouvidoria dará ciência do recebimento da denúncia à Presidência do Inep e às unidades internas de apuração (Auditoria Interna e Comissão de Ética do Inep) e encaminhará às unidades administrativas para verificação e apresentação de esclarecimentos e/ou providências.

Após o recebimento de esclarecimentos e/ou providências adotadas e/ou a adotar das unidades administrativas, a Ouvidoria realizará a análise secundária, a fim de verificar a existência de indícios mínimos de relevância, autoria e materialidade. Caso identificada a necessidade de atuação das unidades de apuração, a Ouvidoria encaminhará a denúncia para a instância de apuração devida e, após recebimento das providências adotadas e/ou a adotar da instância de apuração, fará o registro da resposta conclusiva no sistema e-Ouv, com o consequente envio de resposta automática ao usuário.

3 GERENCIAMENTO DOS RISCOS À INTEGRIDADE

3.1 RISCOS PRIORITÁRIOS

A metodologia utilizada na gestão de riscos de integridade foi baseada na proposta adotada pelo antigo Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPDG), por meio da Portaria MPDG nº 426, de 30 de dezembro de 2016, a qual considera as orientações da estrutura integrada de riscos do Committee of Sponsoring Organizations of Treadway Commission (COSO) e na metodologia apresentada pelo MPDG em sua *Matriz de Riscos – Gestão de Integridade, Riscos e Controles Internos de Gestão* (2016), seu *Manual de Gestão de Integridade, Riscos e Controles Internos da Gestão* (2017) e no *Guia Prático de Implementação de Programa de Integridade Pública* (2018).

A metodologia no Inep foi estruturada em quatro etapas:

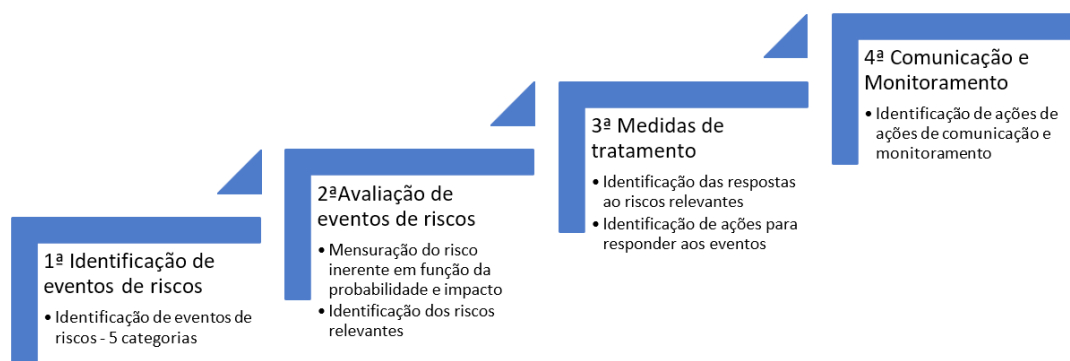


FIGURA 3

METODOLOGIA DE RISCO DE INTEGRIDADE

Fontes: Elaboração própria.

3.1.1 ETAPA 1 – IDENTIFICAÇÃO DE EVENTOS DE RISCOS DE INTEGRIDADE

Essa etapa teve como objetivo identificar eventos de riscos que poderiam comprometer a integridade do Inep. Os eventos são situações em potencial – que ainda não ocorreram – que podem impactar, positiva ou negativamente, na consecução dos objetivos da

organização, caso ocorram. Eventos negativos são denominados riscos e eventos positivos, oportunidades. Na metodologia adotada, tratou-se apenas dos eventos negativos, ou seja, os riscos à integridade.

Como risco à integridade do Inep, foi adotado o conceito apresentado pela CGU em seu *Plano de Integridade (2018)*, que o considera como um evento relacionado a corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta, que possa comprometer os valores e padrões preconizados pela instituição e a realização de seus objetivos.

A identificação dos riscos foi realizada com base no levantamento de eventos de riscos na legislação relacionada à integridade e nos principais processos e funções estabelecidos pela Portaria CGU nº 1.089/2018, classificados em cinco categorias:

- 1) Risco de ocorrência de fraude e corrupção.
- 2) Risco de ocorrência de conflito de interesses.
- 3) Risco de ocorrência de lesão ao exercício profissional.
- 4) Risco de ocorrência de uso indevido ou manipulação de dados/informações.
- 5) Risco de ocorrência de infrações éticas.

3.1.2 ETAPA 2 – AVALIAÇÃO DE EVENTOS DE RISCOS DE INTEGRIDADE

Essa etapa teve como objetivo avaliar os riscos de integridade identificados na etapa anterior por meio de análise qualitativa, em função da probabilidade e do impacto da ocorrência do risco, conforme Quadros 1 e 2.

QUADRO 1
PROBABILIDADE

Probabilidade	Descrição
1. Rara	O evento pode ocorrer apenas em circunstâncias excepcionais.
2. Improvável	O evento pode ocorrer em algum momento.
3. Possível	O evento deve ocorrer em algum momento.
4. Provável	O evento provavelmente ocorre na maioria das circunstâncias.
5. Quase Certo	O evento é esperado na maioria das circunstâncias.

Fonte: Elaboração própria.

QUADRO 2

IMPACTO

Impacto	Descrição
1. Insignificante	O impacto é mínimo no alcance das ações de gestão.
2. Pequeno	O impacto é pouco relevante ao alcance das ações de gestão.
3. Moderado	O impacto é significativo no alcance das ações de gestão.
4. Grande	O impacto compromete acentuadamente as ações de gestão; os objetivos estratégicos podem ser fortemente comprometidos.
5. Catastrófico	O impacto ocasiona colapso às ações de gestão; a viabilidade estratégica pode ser comprometida.

Fonte: Elaboração própria.

A avaliação dos riscos de integridade foi realizada por membros da organização após palestra de informação com representantes de cada unidade, momento em que foram apresentados os principais conceitos relacionados ao Programa de Integridade e a eventos de riscos, bem como as etapas de gerenciamento de riscos e a necessidade de participação de toda a organização.

Para melhor sistematização, os riscos identificados na primeira etapa foram dispostos em planilha Excel e encaminhados aos participantes da palestra para discussão e avaliação em cada instância administrativa. Foi sugerido o retorno de apenas uma avaliação consolidada por diretoria.

Ao avaliar os riscos em termos de impacto e probabilidade de ocorrência na organização e, ainda, sem considerar medidas ou controles relacionados aos eventos, foi possível obter o nível do risco inerente, ou seja, o risco bruto, sem considerar qualquer controle.

Com base no nível do risco inerente, foi possível identificar o nível dos riscos, conforme escala apresentada no Quadro 3.

QUADRO 3

ESCALA DE NÍVEIS DE RISCO

Escala de nível de risco	
Níveis	Pontuação
RC – Risco Crítico	13 a 25
RA – Risco Alto	7 a 12
RM – Risco Moderado	4 a 6
RP – Risco Pequeno	1 a 3

Fonte: Elaboração própria.

3.1.3 ETAPA 3 – MEDIDAS DE TRATAMENTO DE RISCOS RELEVANTES

Essa etapa teve como objetivo verificar as estratégias de resposta aos riscos inerentes, conforme sua exposição (nível de riscos), e identificar as medidas ou ações de tratamento para os riscos relevantes, assim considerados os riscos classificados com pontuação entre 7 e 25, riscos alto e crítico.

A listagem com os riscos relevantes identificados na segunda etapa foi encaminhada às unidades do Inep a fim de coletar as ações ou medidas de controle para responder aos riscos, conforme a estratégia de reduzir a probabilidade, o impacto, ou ambos, e reduzir o risco ao nível aceitável (de pequeno a moderado).

A estratégia adotada para os riscos avaliados considera o quadro de resposta a riscos (Quadro 4).

QUADRO 4
RESPOSTAS A RISCOS

Respostas a riscos				
Níveis	Descrição	Parâmetro de análise para adoção de Resposta	Tipo de resposta	Ação de controle
RC – Risco Crítico	Indica que nenhuma opção de resposta foi identificada para reduzir a probabilidade e o impacto a nível aceitável.	Custo desproporcional, capacidade limitada diante do risco identificado.	Evitar	Descontinuar as atividades que geram riscos.
RA – Risco Alto	Indica que o risco residual será reduzido a um nível compatível com a tolerância a riscos.	Nem todos os riscos podem ser transferidos. Exemplo: risco de imagem, risco de reputação.	Reduzir	Adotar medidas para reduzir a probabilidade ou o impacto dos riscos ou ambos.
RM – Risco Moderado	Indica que o risco residual será reduzido a um nível compatível com a tolerância a riscos.	Reduzir probabilidade ou impacto ou ambos.	Compartilhar ou transferir	Reduzir a probabilidade ou o impacto pela transferência ou compartilhamento de uma parte do risco (seguro, transações de Hedge ou terceirização da atividade).
RP – Risco Pequeno	Indica que o risco inerente já está dentro da tolerância a risco.	Verificar a possibilidade de retirar controles considerados desnecessários.	Aceitar	Não adotar medidas para atenuar a probabilidade ou o impacto dos riscos.

Fonte: Elaboração própria.

As respostas aos riscos de nível alto apresentadas pelas unidades foram no sentido de promover:

- Ações de capacitação de servidores.
- Divulgação dos canais de denúncias.
- Revisão de procedimentos, sistemas e documentos internos.
- Realização de campanhas educativas sobre temas relacionados à integridade: nepotismo, conflito de interesses, código de ética.
- Atuação da área de correição.

Cumprе ressaltar que as ações para responder aos eventos de riscos devem ser compatíveis com a tolerância a riscos, considerar a relação custo-benefício, refletir se o efeito da resposta afeta a probabilidade ou o impacto, ou ambos, e designar um responsável pelas respostas (proprietário do risco).

Para cada risco considerado relevante, devem ser relacionados o tipo e as medidas de tratamento, as ações implementadas, o responsável por cada ação (área/colaborador), o prazo para implementação (início e término) e a situação (prevista, em andamento, concluída).

3.1.4 ETAPA 4 – COMUNICAÇÃO E MONITORAMENTO

Essa etapa tem como objetivo informar, comunicar e monitorar os eventos de riscos e as medidas de tratamento definidas na etapa anterior. De acordo com a Instrução Normativa Conjunta MP e CGU nº 01, de 10 de maio de 2016, informações relevantes devem ser identificadas, coletadas e comunicadas, a tempo de permitir que as pessoas cumpram suas responsabilidades, não apenas com dados produzidos internamente, como também com informações sobre eventos, atividades e condições externas, que possibilitem o gerenciamento de riscos e a tomada de decisão. Acrescenta ainda que a comunicação deve atingir todos os níveis por meio de canais claros e abertos que permitam que a informação flua em todos os sentidos.

O monitoramento, por sua vez, tem como objetivo avaliar a qualidade da gestão de riscos e dos controles internos da gestão, por meio de atividades gerenciais contínuas e/ou avaliações independentes, buscando assegurar que funcionem como previsto e que sejam modificados apropriadamente, de acordo com mudanças nas condições que alterem o nível de exposição a riscos.

As estratégias de comunicação e de monitoramento do gerenciamento de riscos de integridade serão integradas às estratégias de monitoramento e atualização do Plano de Integridade e do processo geral de gestão de riscos da organização, quando este estiver implementado.

4 IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

4.1 CAPACITAÇÃO E DISSEMINAÇÃO DO CONHECIMENTO

A Diretoria de Gestão e Planejamento, por meio da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Inep é responsável pelas ações de desenvolvimento dos profissionais do Instituto, que envolve os agentes públicos que atuam nos níveis estratégico, tático e operacional das diretorias e do Gabinete da Presidência.

O objetivo das ações referentes ao fortalecimento do *compliance* é capacitar e sensibilizar os servidores efetivos e os colaboradores do Inep sobre os valores éticos e as medidas de integridade no ambiente de trabalho no serviço público federal, destinados a enfrentar os riscos e fornecer segurança razoável para a consecução da missão do Inep.

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) está previsto no art. 2º, inc. I, do Decreto Presidencial nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, e, conforme seu art. 3º, deverá:

- I. alinhar as ações de desenvolvimento e a estratégia do órgão ou da entidade;
- II. estabelecer objetivos e metas institucionais como referência para o planejamento das ações de desenvolvimento;
- III. atender às necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas, vigentes e futuras;
- IV. nortear o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência;
- V. preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos ao órgão ou à entidade;
- VI. preparar os servidores para substituições decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo;
- VII. ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime aos servidores;
- VIII. acompanhar o desenvolvimento do servidor durante sua vida funcional;
- IX. gerir os riscos referentes à implementação das ações de desenvolvimento;
- X. monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos; e
- XI. analisar o custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com as ações de desenvolvimento.

Para elaboração do PDP 2020 do Inep, foi realizado o diagnóstico de competências e o levantamento das necessidades educacionais dos servidores do Instituto em cada diretoria e suas respectivas coordenações-gerais. Dentre as necessidades levantadas, registrou-se:

- 1) Aprimorar as estratégias de governança, riscos e *compliance*.
- 2) Aprender os conceitos do Gerenciamento de Riscos Corporativos (GRC).
- 3) Ampliar o uso dos instrumentos e das ferramentas para gestão de riscos no setor público.

- 4) Aprimorar e desenvolver competências dos servidores para gestão de conflitos e desenvolvimento de equipes.
- 5) Aprimorar a atuação ética profissional no serviço público.

Tais necessidades estão diretamente relacionadas à formação em governança, *compliance* e avaliação de riscos, mecanismos relacionados ao fundamento “gerenciamento dos riscos” da Integridade.

O Gabinete da Presidência e as unidades corresponsáveis pela gestão do Programa de Integridade no Inep promoverão palestras, seminários e debates sobre o tema de forma contínua.

Em parceria com a Assessoria de Comunicação, também deverá ser elaborado plano de comunicação anual para divulgação periódica de ações relevantes desenvolvidas, visando o fortalecimento da integridade e do processo de prevenção e combate à corrupção, para que todos os servidores e colaboradores tenham conhecimento das melhorias implementadas no âmbito do Inep.

4.2 MONITORAMENTO E ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA

As estratégias de monitoramento contínuo objetivam acompanhar as ações previstas neste Programa de Integridade e aprovadas pela alta administração, com vistas a avaliar os resultados alcançados pelo Programa.

O monitoramento, além de permitir que o Programa de Integridade do Inep seja constantemente reavaliado, fornecerá subsídios para o contínuo aperfeiçoamento de sua estrutura de prevenção, detecção e remediação de atos de corrupção. As estratégias de monitoramento contínuo para verificação das ações previstas e avaliação dos resultados do Programa de Integridade, se dará conforme Quadro 5.

QUADRO 5

AÇÕES DE MONITORAMENTO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

(continua)

Ação de monitoramento	Responsável	Frequência/Prazo
Avaliação da execução dos mecanismos e ações referentes ao fortalecimento da integridade no Inep.	Gabinete da Presidência e servidor responsável pelo acompanhamento contínuo do Programa de Integridade. Unidades administrativas responsáveis e corresponsáveis pelos mecanismos e ações constante no Programa de Integridade.	Trimestral
Avaliação dos fluxos internos estabelecidos para verificar situações relacionadas a nepotismo, conflito de interesses e de tratamento de denúncias do Inep.	Gabinete da Presidência e servidor responsável pelo acompanhamento contínuo do Programa de Integridade. Unidades administrativas envolvidas nas atividades dos fluxos.	Semestral

QUADRO 5

AÇÕES DE MONITORAMENTO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

(conclusão)

Ação de monitoramento	Responsável	Frequência/Prazo
Revisão do Plano de Integridade.	Gabinete da Presidência e servidor responsável pelo acompanhamento contínuo do Programa de Integridade. Unidades administrativas responsáveis e corresponsáveis pelos mecanismos e ações constantes no Programa de Integridade.	Anual
Avaliação do Programa de Integridade do Inep.	Comitê de Governança Institucional.	Anual

Fonte: Elaboração própria.



REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto nº 6.317, de 20 de dezembro de 2007. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 21 dez. 2007. Seção 1, p. 9.

BRASIL. Decreto nº 7.203, de 4 de junho de 2010. Dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública federal. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 7 jun. 2010. Seção 1, p. 4.

BRASIL. Decreto nº 7.724, de 16 de maio de 2012. Regulamenta a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, que dispõe sobre o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do caput do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 16 maio 2012. Seção 1, p. 1.

BRASIL. Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 19 mar. 2015. Seção 1, p. 3.

BRASIL. Decreto nº 8.956, de 12 de janeiro de 2017. Altera o Decreto nº 6.317, de 20 de dezembro de 2007, que aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP, remaneja cargos em comissão e substitui cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS por Funções Comissionadas do Poder Executivo - FCPE. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 16 jan 2017. Seção 1, p. 1.

BRASIL. Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017. Dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 23 nov. 2017. Seção 1, p. 2.

BRASIL. Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 29 ago. 2019. Seção 1, p. 1.

BRASIL. Lei nº 378, de 13 de janeiro de 1937. Dá nova organização ao Ministério da Educação e Saúde Pública. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 15 jan. 1937. Seção 1, p. 1210.

BRASIL. Lei nº 7.492, de 16 de junho de 1986. Define os crimes contra o sistema financeiro nacional, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 18 jun. 1986. Seção 1, p. 8809.

BRASIL. Lei nº 8.137, de 27 de dezembro de 1990. Define crimes contra a ordem tributária, econômica e contra as relações de consumo, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 28 dez. 1990. Seção 1, p. 25534.

BRASIL. Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992. Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 3 jun. 1992. Seção 1, p. 6993.

BRASIL. Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 22 jun. 1993. Seção 1, p. 8269.

BRASIL. Lei nº 9.448, de 14 de março de 1997. Transforma o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais - INEP em Autarquia Federal, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 15 mar. 1997. Seção 1, p. 5197.

BRASIL. Lei nº 9986, de 18 de julho de 2000. (Lei de Gestão de Recursos Humanos das Agências Reguladoras). Dispõe sobre a gestão de recursos humanos das Agências Reguladoras e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 19 jul. 2000. Seção 1, p. 6.

BRASIL. Lei nº 10.269, de 29 de agosto de 2001. Dá nova denominação ao Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais - INEP. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 30 ago. 2001. Seção 1, p. 2.

BRASIL. Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. Lei de Acesso à Informação (LAI). Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 18 nov. 2011. Seção 1, p. 1.

BRASIL. Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013. Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego; e revoga dispositivos da Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000, e das Medidas Provisórias nos 2.216-37, de 31 de agosto de 2001, e 2.225-45, de 4 de setembro de 2001. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 17 maio 2013. Seção 1, p. 1.

BRASIL. Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013. Lei Anticorrupção. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 2 ago. 2013. Seção 1, p. 1.

BRASIL. Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017. Dispõe sobre a participação, proteção e defesa dos direitos de usuários dos serviços públicos da administração pública. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 27 jun. 2017. Seção 1, p. 4.

BRASIL. Controladoria-Geral da União (CGU). Portaria CGU nº 909, de 07 de abril de 2015. Dispõe sobre a avaliação de programas de integridade de pessoas jurídicas. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 9 abr. 2015. Seção 1, p. 3.

BRASIL. Controladoria-Geral da União (CGU). Orientação Normativa nº 2, de 9 de setembro de 2014. Dispõe sobre o exercício de atividades de magistério por agentes públicos do Poder Executivo Federal. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 12 set. 2014. Seção 1, p. 2.

BRASIL. Controladoria-Geral da União (CGU). Plano de Integridade da CGU. Brasília, DF: CGU, 2018.

BRASIL. Controladoria-Geral da União (CGU). Portaria nº 1089, de 25 de abril de 2018. Estabelece orientações para que os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 26 abr. 2018. Seção 1, p. 81.

BRASIL. Controladoria-Geral da União (CGU). Comissão de Ética Pública (CEP). Orientação Normativa Conjunta nº 1, de 06 de maio 2016. Dispõe sobre a participação de agentes públicos federais em eventos e atividades custeados por terceiros. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 9 maio 2016. Seção 1, p. 5.

BRASIL. Controladoria-Geral da União (CGU). Secretaria da Micro e Pequena Empresa (SMPE). Portaria Conjunta nº 2279, de 9 de setembro de 2015. Dispõe sobre a avaliação de programas de integridade de microempresa e de empresa de pequeno porte. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 10 set. 2015. Seção 1, p. 2.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Portaria nº 34, de 28 de janeiro de 2014. Estabelece normas e procedimentos relativos à consulta de possíveis conflitos de interesses no exercício de atividades privadas por parte dos servidores do Inep. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 30 jan. 2014. Seção 1, p. 16.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Portaria nº 82, de 07 de fevereiro de 2019. Instituiu a Política de Gestão de Riscos. *Boletim de Serviço Eletrônico do INEP*, Brasília, DF, 15 jan. 2019.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Portaria nº 118, de 3 de maio de 2012. Designa membros para a Comissão de Ética do Inep. *Boletim de Serviço Eletrônico do INEP*, Brasília, DF, 3 mai. 2012.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Portaria nº 207, de 14 de novembro de 2008. Constitui a Comissão de Ética do Inep. *Boletim de Serviço do Inep*, Brasília, DF, 14 nov. 2008. p. 45.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Portaria nº 280, de 20 de abril de 2018. Designa membros para a Comissão de Ética do Inep. *Boletim de Serviço Eletrônico do INEP*, Brasília, DF, 30 abr. 2018.

BRASIL. Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Portaria nº 358, de 24 de julho de 2014. *Boletim de Serviço Eletrônico do INEP*, Brasília, DF, 24 jul. 2014. p. 2.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Portaria nº 579, de 04 de julho de 2018. Institui o Código de Ética dos Servidores do Inep. *Boletim de Serviço Eletrônico do INEP*, Brasília, DF, 4 jul. 2018.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Portaria nº 827, de 05 de setembro de 2018. Designa servidor para assegurar, monitorar, recomendar medidas e orientar as unidades do Inep quanto ao cumprimento das normas relativas ao acesso à informação, conforme disposto na Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. *Boletim de Serviço Eletrônico do INEP*, Brasília, DF, 10 set. 2018.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Portaria nº 899, de 23 de outubro de 2019. Recria o Comitê de Governança Institucional (CGI). *Boletim de Serviço Eletrônico do INEP*, Brasília, DF, 24 out. 2019.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Portaria nº 986, de 21 de dezembro de 2017. Aprova o Regimento Interno do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – Inep. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 22 dez. 2017. Seção 1, p. 49.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Portaria nº 1.004, de 28 de dezembro de 2017. Aprova o Regimento Interno da Comissão de Ética do Inep. *Boletim de Serviço Eletrônico do INEP*, Brasília, DF, 28 dez. 2017.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Portaria nº 1.039, de 19 de dezembro de 2019. Dispõe sobre o Regimento Interno do Comitê de Governança Institucional – CGI do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – Inep. *Boletim de Serviço Eletrônico do INEP*, Brasília, DF, 19 dez. 2019.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Resolução nº 1, de 30 de abril de 2018. Aprova o Regimento Interno da Comissão de Ética do Inep. *Boletim de Serviço Eletrônico do INEP*, Brasília, DF, 30 abr. 2018.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG). *Manual de Gestão de Integridade, Riscos e Controles Internos da Gestão*. Brasília, DF: MPOG, 2017.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPDG). Portaria nº 426, de 30 de dezembro de 2016. Dispõe sobre a instituição da Política de Gestão de Integridade, Riscos e Controles Internos da Gestão do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 3 jan. 2017. Seção 1, p. 105.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG). Controladoria Geral da União (CGU). Portaria Interministerial nº 333, de 19 de setembro de 2013. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 7 out. 2013. Seção 1, p. 2.

BRASIL. Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria-Geral da República (MTFC). Guia Prático de Implementação de Programa de Integridade Pública. Brasília, DF: MTFC, 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Súmula Vinculante nº 13, de 21 de agosto de 2008. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 29 set. 2008. Seção 1, p. 1.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). OECD Recommendation of the council on Public Integrity. [Internet]. [S.l.], 2017. Disponible in: <<https://www.oecd.org/gov/ethics/Recommendation-Public-Integrity.pdf>>. Access in: 2 jul. 2020.



GLOSSÁRIO

Alta administração: Ministro de Estado, Secretário Executivo, Secretário Federal de Controle Interno, Secretário de Transparência e Prevenção da Corrupção, Corregedor-Geral da União e Ouvidor-Geral da União, conforme o Decreto nº 9.203/2017. No âmbito do Inep, refere-se ao presidente e aos seis diretores, integrantes do CGI, nos termos do art. 3º, da Portaria nº 899/2019.

Colaborador: pessoa física que preste serviços nas dependências físicas do Inep, mediante contrato firmado com empresa interposta (serviços terceirizados) ou outro tipo de acordo congênere (estagiário), ou atue como consultor nas dependências físicas do Inep.

Compliance: palavra de origem inglesa que significa “*to comply*” que pode ser traduzido como cumprir, consentir. Trata-se do dever das empresas de promover uma cultura organizacional que estimule a conduta ética e um compromisso com o cumprimento da lei.

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

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

Gestão de riscos: arquitetura (princípios, objetivos, estrutura, competências e processo) necessária para gerenciar riscos de modo eficaz (Portaria Inep nº 82, de 7 de fevereiro de 2019).

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

Integridade pública: alinhamento consistente e aderência a valores éticos, princípios e normas para garantir e priorizar os interesses públicos sobre os interesses privados no setor público (disponível em: <<https://www.oecd.org/gov/ethics/Recommendation-Public-Integrity.pdf>>).

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

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

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

APÊNDICE

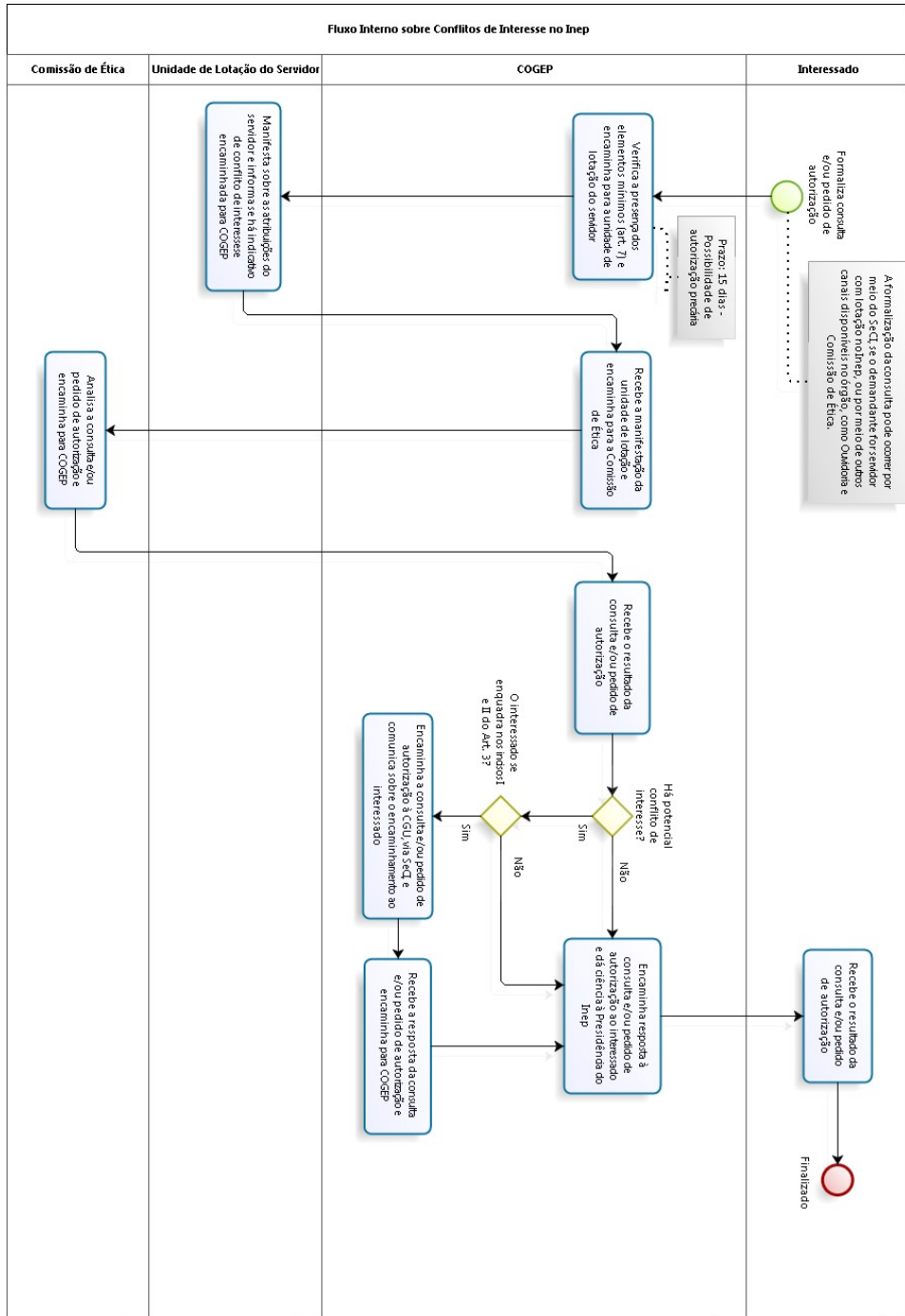
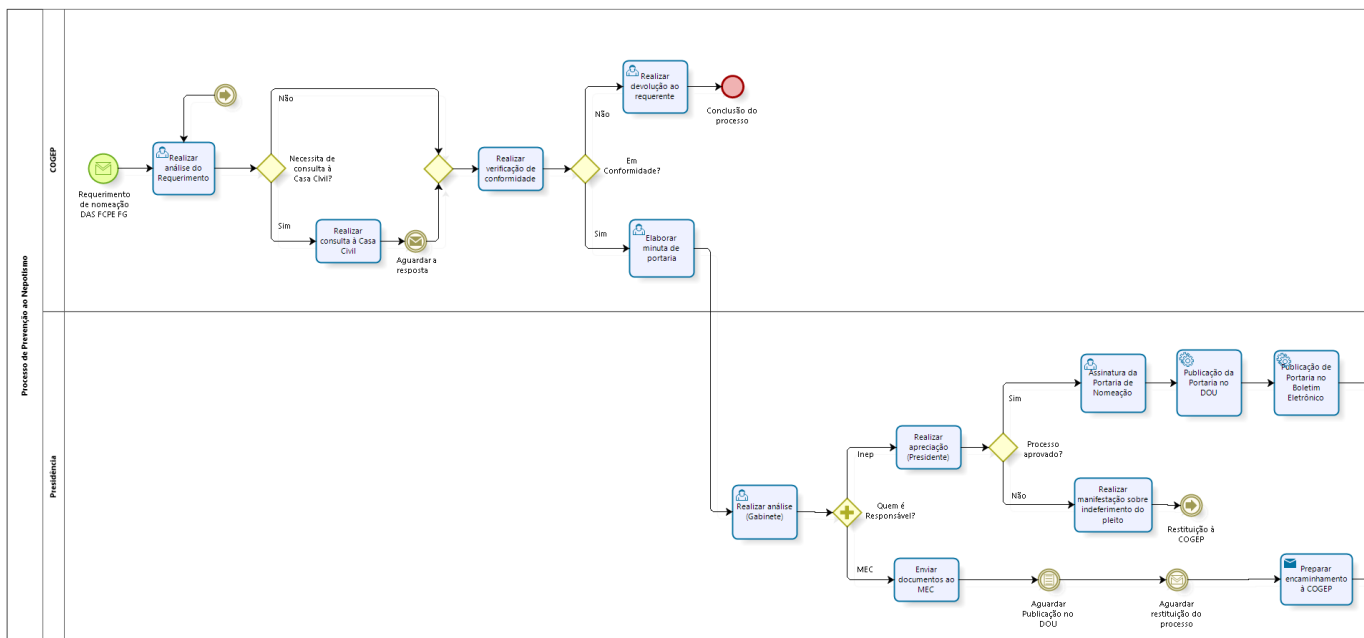


FIGURA 1

FLUXOGRAMA INTERNO PARA TRATAMENTO DE CONFLITOS DE INTERESSES

Fonte: Elaboração própria.

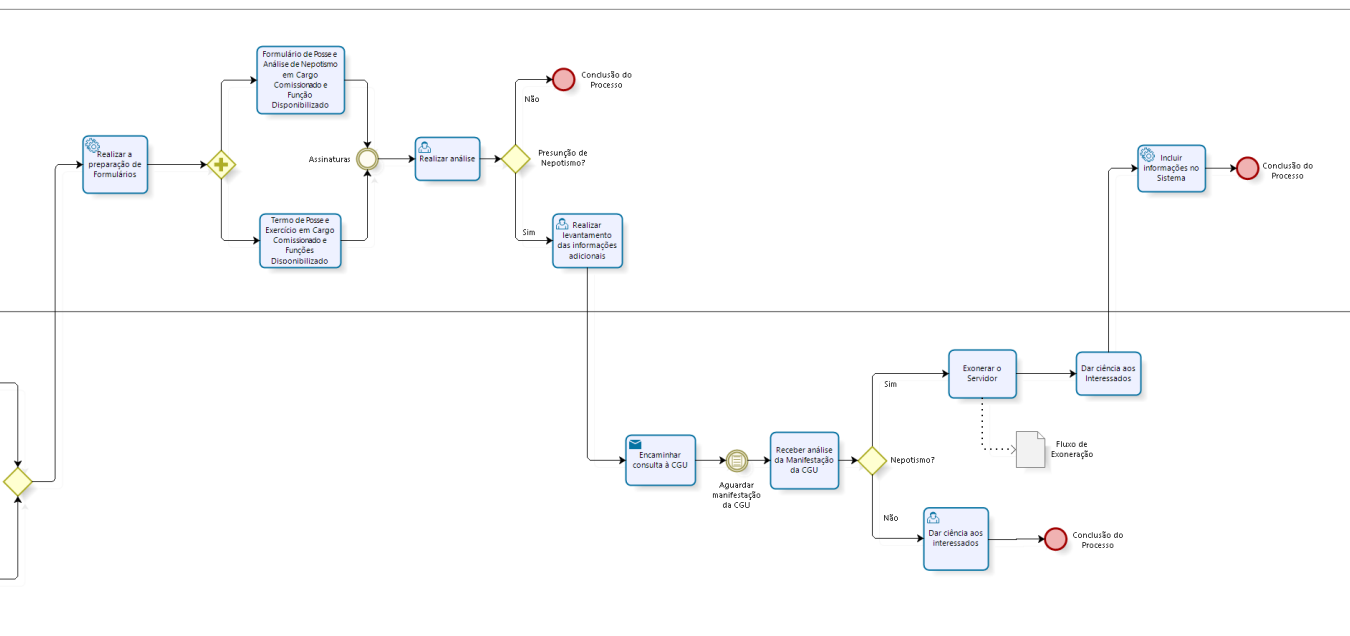


(continua)

FIGURA 2

FLUXOGRAMA INTERNO PARA VERIFICAR SITUAÇÕES DE NEPOTISMO

Fonte: Elaboração própria.



(conclusão)

FIGURA 2

FLUXOGRAMA INTERNO PARA VERIFICAR SITUAÇÕES DE NEPOTISMO

Fonte: Elaboração própria.



INEP Instituto Nacional
de Estudos e Pesquisas
Educacionais Anísio Teixeira

MINISTÉRIO DA
EDUCAÇÃO

 **PÁTRIA AMADA
BRASIL**
GOVERNO FEDERAL