



PLANO DE INTEGRIDADE DO CNPq

MINISTÉRIO DA
CIÊNCIA, TECNOLOGIA,
INOVAÇÕES E COMUNICAÇÕES



PÁTRIA AMADA
BRASIL
GOVERNO FEDERAL

CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTIFICO E TECNOLÓGICO
St. de Habitações Individuais Sul Blocos A, B, C, D - Lago Sul
71605-001 - Brasília - DF

João Luiz Filgueiras de Azevedo
Presidente do CNPq

Marlon José de Lima
Chefe de Gabinete Substituto

Carlos Alberto Pittaluga Niederauer
Diretor Substituto de Ciências Agrárias, Biológicas e da Saúde

Vilson Rosa de Almeida
Diretor de Cooperação Institucional

Adriana Maria Tonini
Diretora de Engenharias, Ciências Exatas, Humanas, e Sociais

Manoel da Silva
Diretor de Gestão e Tecnologia da Informação

Kristiane Mattar Accetti Holanda
Coordenadora-Geral de Engenharia, Capacitação Tecnológica e Inovação

José Aureliano Fonseca Matos
Coordenador-Geral de Apoio Operacional

Leila Moraes
Coordenadora-Geral de Cooperação Nacional

Onivaldo Randig
Coordenador-Geral do Programa de Pesquisa em Ciências da Terra e do Meio Ambiente

Marcos César Chaves da Fonseca
Assessor da Presidência

Equipe técnica
Adriana Cristina Marinho Fernandes
Izabeth Cristina Campos da Silva Farias
Janete Edvirgem Vieira
Kérolin Tayane Gomes da Silva

Brasília/ 2019

Sumário

Declaração da Alta Administração	4
1. Introdução	5
2. Estrutura de Governança	6
3. Fundamentos do Programa de Integridade	7
4. Comprometimento e Apoio da Alta Administração	8
5. Unidade Responsável e Instância de Integridade	9
6. Gerenciamento dos Riscos à Integridade	12
7. Plano de Tratamento	13
8. Estratégias de Monitoramento e Atualização do Plano de Integridade	19
9. Canais de comunicação	21
10. Glossário	22

Declaração da Alta Administração

À sociedade, aos servidores do CNPq e a toda comunidade científica do país e do exterior apresento o Plano de Integridade do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq, com o compromisso de colocá-lo em prática em todos os procedimentos, por todos os servidores e usuários dos serviços prestados por esta Instituição, bem como monitorar e atualizar periodicamente este Plano de Integridade.

Este documento foi desenvolvido com o principal objetivo de promover a adoção de medidas e ações institucionais com vistas à prevenção, detecção, remediação e punição dos casos de quebra de integridade, buscando garantir a proteção dos princípios da transparência ativa, da eficiência, da ética, e outros de interesse público, que devem ser à base de governança da boa administração do CNPq.

Ressalto o esforço em atingir a plenitude da Integridade organizacional desta Casa, estabelecendo a integridade pública como pilar que rege nossas decisões e, para tanto, conto com o comprometimento e compromisso de cada servidor e de todos os cidadãos para mantermos uma conduta ética, evitando e combatendo atos de corrupção e fraudes que atrapalham o crescimento da nação.

PRESIDENTE, DIRETORES E CHEFE DE GABINETE DO CNPq

1. Introdução

A administração pública federal tem envidado esforços na promoção, estímulo e disseminação da integridade pública, através de normativos legais que estabelecem princípios e diretrizes de uma conduta ética. Em 2016, a CGU lançou o Programa de Fomento à Integridade Pública – PROFIP, instituído pela Portaria nº 784/2016¹, que objetivava orientar e capacitar os órgãos, autarquias e fundações do poder executivo federal a implantar programas de integridade.

A IN conjunta CGU/MP nº 01/2016² considera a adesão à integridade e a valores éticos como um dos princípios de controle interno da gestão de riscos de um órgão ou entidade, tendo como pilar a integridade pessoal, profissional e valores éticos assumidos pela direção e pelo quadro de servidores. O Decreto nº 9.203 de 22 de novembro de 2017³ estabelece a Integridade pública como um dos princípios da governança pública, fazendo incorporar padrões elevados de conduta pela alta administração para orientar o comportamento dos agentes públicos, em consonância com as funções e as atribuições de seus órgãos e suas entidades.

Ainda em 2016, O CNPq aderiu voluntariamente ao PROFIP com o compromisso de criar e aprimorar padrões de ética e de conduta, promover ações de comunicação, cursos e treinamentos efetivos para disseminação de normas e conteúdos relacionados à ética, aprimorar e institucionalizar canais de denúncia e de fluxos e processos para seu tratamento, aprimorar e institucionalizar procedimentos e instâncias responsáveis pelas ações de responsabilização disciplinar e implementar as ações de remediação necessárias ao constante aprimoramento de processos de trabalho.

Nesta linha a Controladoria-Geral da União publicou a Portaria nº 57 de janeiro de 2019⁴ estabelecendo orientações para que os órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade através da elaboração de um Plano de Integridade.

Este Plano de Integridade foi estruturado considerando a natureza institucional do CNPq, seu porte, sua complexidade, estrutura e área de atuação, com a proposta de organizar as medidas de integridade a serem adotadas frente aos riscos de integridade que a organização está submetida, demonstrando, ainda, o comprometimento da alta administração.

¹ Disponível em http://www.cgu.gov.br/sobre/legislacao/arquivos/portarias/portaria_cgu_784_2016.pdf

² Disponível em http://www.cgu.gov.br/sobre/legislacao/arquivos/instrucoes-normativas/in_cgu_mpog_01_2016.pdf

³ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/D9203.htm

⁴ <http://www.cgu.gov.br/noticias/2018/04/cgu-lanca-regulamentacao-para-programas-de-integridade-no-governo-federal/portaria-cgu-1089-2018-1.pdf>

2. Estrutura de Governança

A integridade é um dos princípios de governança pública, conforme Decreto 9.203/2017, e segundo a Política de Governança, Gestão de Integridade, Riscos e Controles Internos (PGIRC – RN 037/2018⁵) a gestão de integridade riscos e controles internos é disciplina fundamental da boa governança corporativa e sua implementação, manutenção, monitoramento e aperfeiçoamento é de responsabilidade do presidente do CNPq, assessorado pelas seguintes instâncias: i. Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles internos (CGIRC); ii. Núcleo Operacional de Gestão de Integridade, Riscos e Controles internos (NGIRC) e iii. Gestores de Processos.

O Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles internos (CGIRC) é constituído por cinco membros e composto pelos diretores de todas as Diretorias do CNPq, ou seja, pelo Diretor da Diretoria de Ciências Agrárias, Biológicas e da Saúde – DABS, pelo Diretor da Diretoria de Engenharias, Ciências Exatas, Humanas e Sociais – DEHS, pelo Diretor da Diretoria de Cooperação Institucional – DCOI, pelo Diretor da Diretoria de Gestão e Tecnologia da Informação – DGTI, e pelo Chefe de Gabinete da Presidência do CNPq.

O Núcleo Operacional de Gestão de Integridade, Riscos e Controles internos (NGIRC) é formado pelo Assessor Técnico da Presidência, conforme atualização da PO-185/2019 e por um Coordenador Geral representando cada uma das Diretorias do CNPq.

Os Gestores de Processos serão os titulares das unidades associadas aos processos para o qual os riscos estejam monitorados.

Na estrutura de governança da Integridade do CNPq incluem-se também as instâncias internas de integridade e apoio a governança, ou seja, Comissão de Ética, Núcleo de Correição e Auditoria interna. Também poderão prestar consultoria e assessoramento quando solicitadas as unidades da Auditoria interna e da Procuradoria Federal junto ao CNPq

⁵ http://portal-intranet.cnpq.br/web/instrumentos-legais/normas?p_p_id=novaintranetportlet_WAR_novaintranetnormasportlet_INSTANCE_K10sxXmgp0Im&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-3&p_p_col_count=1&norma=view&idNorma=6629700

3. Fundamentos do Programa de Integridade

O Programa de Integridade do CNPq está estruturado com base na missão, visão e objetivos estratégicos do CNPq, definidos no Plano estratégico até 2025.

MISSÃO

Fomentar a Ciência, Tecnologia e Inovação e atuar na formulação de suas políticas, contribuindo para o avanço das fronteiras do conhecimento, o desenvolvimento sustentável e a soberania nacional.

VISÃO

Ser uma instituição de reconhecida excelência na promoção da Ciência, da Tecnologia e da Inovação como elementos centrais do pleno desenvolvimento da nação brasileira.

VALORES

Os valores do CNPq são elementos que devem direcionar o comportamento dos seus líderes e colaboradores, pois consolidam um conjunto de convicções dominantes ou crenças básicas necessárias ao cumprimento da estratégia do Conselho.

Inovação;

Avanço das fronteiras do conhecimento;

Valorização das pessoas;

Pensamento prospectivo;

Ética e transparência;

Apropriação social do conhecimento;

Qualidade na avaliação do mérito

Além das inspirações internas, os princípios e as normas da administração pública federal também fundamentam o Programa de Integridade do CNPq, na medida em que estabelecem a obrigação de se praticar atos que atendem ao interesse público, dentro dos limites da legalidade, eficiência e moralidade administrativa.

As principais políticas e normas internas que influenciam o Programa de Integridade e estão vigentes no CNPq são:

Política de Governança, Gestão de Integridade, Riscos e Controles Internos (PGIRC – RN 037/2018);

Institui a Comissão de Ética – (Portaria de nomeação dos membros de 1994);

Institui o Núcleo de Correição - (NÚCLEO DE CORREIÇÃO - RN-017/2018);

Institui a Ouvidoria – (OUVIDORIA - RN-010/2010).

Auditoria-(DECRETO Nº 8.866- 03/10/2016)

4. Comprometimento e Apoio da Alta Administração

A responsabilidade pelo estabelecimento da estratégia e da estrutura de gestão de integridade, riscos e controles internos da gestão no CNPq, bem como por sua manutenção, monitoramento e aperfeiçoamento, é do Presidente do CNPq, sem prejuízo das responsabilidades dos demais integrantes das Instâncias de Execução da Política... (Art. 19. da Resolução Normativa nº 37/2018)

Neste sentido apresentamos as medidas de integridade coordenadas e elaboradas pela Alta administração do CNPq que demonstram o seu comprometimento em estimular e desenvolver o Programa de Integridade institucional, contribuindo para o envolvimento de toda a instituição.

Quadro 1 – Ações de Comprometimento e Apoio da Alta Administração

Ações	Responsável	Realizado em
Adesão ao Programa de Fomento à Integridade Pública (Profip)	Diretoria Executiva do CNPq	Agosto/2016
Instituiu a Política de Governança, Gestão de Integridade, Riscos e Controles Internos	Presidente do CNPq	Novembro/2018
Transparência e divulgação dos indicadores de gestão e metas institucionais	Coordenação de Estatística e Indicadores - COEST	Abril/2019
Publicar as informações de folhas de pagamento das bolsas no CNPq desde 2002	Coordenação de Estatística e Indicadores - COEST	Abril/2019
Mapeamento dos fluxos dos processos e a identificação dos riscos para a integridade	Unidades Gestoras	Fluxo contínuo
1ª Reunião do Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles Internos	Diretoria do CNPq	Dezembro/2018

Quadro 2 – Medidas de Integridade sob responsabilidade da Alta Administração

Ações	Responsável	Realizado em
Comunicação das deliberações e decisões tomadas nas reuniões da Diretoria Executiva do CNPq - DEX)	Diretoria Executiva do CNPq	Ato contínuo e em ação
Instituiu o Processo Seletivo Interno para provimento de cargos em comissão e funções comissionadas (PSI)	Presidente do CNPq	Novembro/2018

Além das ações descritas nos quadros 1 e 2 todos os normativos e canais de comunicação que envolvem casos de conflitos de interesse de pessoal da alta administração estão em seu devido funcionamento.

5. Unidade Responsável e Instâncias de Integridade

São diretrizes da governança pública:

[...]

X – definir formalmente as funções, as competências e as responsabilidades das estruturas e dos arranjos institucionais; e

(Art. 4º do Decreto nº 9.203/2017)

Assim, cabe a **Assessoria Técnica da Presidência, conforme atualização da PO-185/2019**, subordinada diretamente a presidência do CNPq, coordenar a elaboração, atualização e implementação da gestão de riscos e do programa de integridade pública, sendo de sua atribuição organizar e coordenar as atividades relativas à gestão de riscos e programa de integridade pública, em articulação com as demais unidades do CNPq (**RN 037/2018**).

COMISSÃO DE ÉTICA

No CNPq, a Comissão de Ética foi constituída em 30 de agosto de 1994, logo depois da publicação do Decreto 1.171 de 22 de junho de 1994 que aprovou o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo e é vinculada à Comissão de Ética Pública da Presidência da República (CEP), conforme o Decreto de 18 de maio de 2001 e o Decreto 6.029/2007. Desse modo, a CEP coordena, supervisiona e avalia as Comissões de Ética como a do CNPq.

Ao longo desses 25 anos de funcionamento, a CE-CNPq vem atuando, de modo ininterrupto, buscando orientar, aconselhar e estabelecer as providências necessárias ao cumprimento do Código de Ética profissional do Servidor Público Civil, colaborando para a promoção da Ética junto aos agentes públicos do CNPq. De modo especial busca fomentar a ética por meio da educação continuada, com ênfase na prevenção.

Enquanto parte do Sistema de Gestão da Ética Pública, a CE-CNPq tem como uma de suas atribuições: *“apurar, de ofício ou mediante denúncia, fato ou conduta em desacordo com as normas éticas pertinentes”*. Diante de qualquer denúncia ou publicidade de desvio ético no órgão, cabe à Comissão de Ética: *“instaurar processo para apuração de fato ou conduta que possa configurar descumprimento ao padrão ético recomendado aos agentes públicos”*.

OUVIDORIA

A Ouvidoria do CNPq é um órgão independente que atua junto à Presidência do CNPq. No exercício de suas atribuições o Ouvidor deverá atuar com independência e

imparcialidade como um elo entre a Administração e os seus usuários; ter autonomia para examinar todas as solicitações, recomendando tempestivamente, ação corretiva, eventual ou permanente.

A implantação de uma unidade de Ouvidoria Pública requer o comprometimento da alta administração organizacional, que deve estar preparada para gerir mudanças culturais e educativas motivadas pela atuação desse instituto por meio de treinamento de pessoal orientado para a satisfação do cidadão.

NÚCLEO DE CORREIÇÃO

O Núcleo de Correição do CNPq foi instituído em 14 de junho de 2018 pela RN-017/2018, como unidade seccional de correição do CNPq integrando o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal.

O Núcleo de Correição terá o apoio de um Comitê Consultivo para Assuntos Disciplinares constituído pelo Ouvidor, pelo Presidente da Comissão de Ética e pelo Coordenador-Geral de Recursos Humanos. O Comitê Consultivo para Assuntos Disciplinares atuará quando demandado pelo coordenador do Núcleo de Correição e terá como atribuições, auxiliar no exame do juízo de admissibilidade e na definição do encaminhamento de denúncias, representações, registros e outras demandas encaminhadas ao Núcleo de Correição; definir em conjunto com o coordenador do Núcleo de Correição um plano anual de ações de educação e prevenção de irregularidades administrativas e prestar outras consultorias demandadas.

AUDITORIA INTERNA

A Auditoria Interna, órgão de controle interno do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), é subordinada diretamente ao Presidente da Entidade, tendo por objetivo fortalecer a gestão e racionalizar as ações de controle, bem como acompanhar, orientar tecnicamente, fiscalizar e avaliar as gestões orçamentárias, financeiras, contábeis, patrimoniais e de recursos humanos, bem como acompanhar os trabalhos dos órgãos de controle interno do Poder Executivo e do Tribunal de Contas da União.

A Auditoria Interna atua de forma independente, tendo por base as atribuições, os planos, as metas, os objetivos e as políticas definidas no âmbito do CNPq, abrangendo as atividades, os programas, as operações e os controles existentes, utilizando-se de uma abordagem sistemática e disciplinada para avaliar e melhorar a eficácia dos processos de governança, gestão de riscos e controle.

A comunicação junto a Alta Administração foi fortalecida por meio da introdução do Relatório Gerencial, o qual tem permitido o compartilhamento contínuo de informações, facilitando a compreensão da entidade acerca da responsabilidade e importância do controle interno.

Unidade Parceira

COORDENAÇÃO GERAL DE RECURSOS HUMANOS –CGERH

A Coordenação-Geral de Recursos Humanos tem como missão: *"Consolidar uma cultura de excelência organizacional, com alto nível de produtividade e de satisfação por parte dos servidores, subsidiando o cumprimento da missão institucional do CNPq"*.

A atuação da Coordenação-Geral de Recursos Humanos prima pela permanente valorização dos servidores e reconhecimento dos seus talentos humanos, como principal instrumento de satisfação e de melhoria da qualidade dos serviços prestados à sociedade.

O desenvolvimento gerencial, a capacitação e a melhoria da qualidade de vida dos servidores são metas prioritárias, uma vez que a satisfação e o desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas permitem o alcance do nível desejado de competência e excelência institucional. Também trabalha na direção de manter boas condições ambientais de trabalho, onde prevaleçam princípios de respeito, justiça, motivação, participação e espírito de equipe.

6. Gerenciamento dos Riscos à Integridade

A cultura organizacional é o conjunto de hábitos e crenças estabelecidos através de normas, valores, atitudes e expectativas compartilhadas por todos os membros da organização. Ela refere-se ao sistema de significados compartilhados que guia o comportamento de todos os integrantes e que distingue uma organização das demais.

A Cultura é um dos pilares fundamentais de uma organização, mas os Valores só adquirem verdadeiro sentido e razão de ser na medida em que sejam colocados em prática, na medida em que sejam vivenciados.

Ao contrário, quando as condutas se afastam dos Valores, colocam as pessoas e a organização em crise. As pessoas, sobretudo as que ainda acreditam nos Valores e na sua validade, tornam-se descrentes. Por isso, a falta de Integridade é indutora de desconfiança.

A cultura organizacional dos órgãos e entidades públicos deve primar pelo respeito ao interesse público, promovendo valores que vão além do mero respeito às leis e que sejam construídos em consonância com os princípios da Administração Pública.

Preocupar-se em consolidar uma cultura organizacional de integridade é uma maneira de garantir que os comportamentos dos servidores e colaboradores estejam em sintonia entre si e alinhados com os valores da organização e com as regras estabelecidas. Neste contexto, é fundamental sintonizar as pessoas com relação aos valores da organização e deixar claro os comportamentos esperados, informando sobre as regras que devem ser observadas. É necessário que as pessoas tenham conhecimento das situações que podem implicar em comportamentos inadequados, como conflito de interesses, nepotismo, entre outras. Além disso, é importante que os servidores e colaboradores tenham clara percepção de que caso os comportamentos esperados não sejam cumpridos, haverá prejuízos para todos os integrantes da Instituição.

Quanto mais a organização trabalha para consolidar e comunicar uma cultura de integridade, mais forte ela se torna, maior confiança ela inspira, mais ela agrega os colaboradores e maior é o potencial para gerar resultados.

Assim, a Administração do CNPq entendeu que esta primeira versão do Plano de Integridade deve trabalhar fundamentalmente para o fortalecimento da cultura de integridade, com ações de informação, orientação e capacitação sobre os normativos existentes; divulgação dos valores da organização e dos comportamentos esperados; e o fortalecimento das funções de integridade.

7. Plano de Tratamento

No CNPq o risco à integridade é considerado como qualquer evento relacionado à corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta que possam comprometer a imagem do CNPq ou a confiança da sociedade na Instituição para o cumprimento de seus objetivos estratégicos.

São diretrizes da governança pública:

[...]

VI – implementar controles internos fundamentados na gestão de risco, que privilegiará ações estratégicas de prevenção antes de processos sancionadores; (Art. 4º do Decreto nº 9.203/2017)

Neste primeiro Plano de Integridade que é fruto de um esforço coordenado entre as instâncias que compõem a Política de Governança, Integridade, Riscos e Controles Internos – PGIRC a observância de princípios éticos e dos valores do CNPq optou-se como **metodologia realizar o levantamento dos principais riscos para a integridade identificados nas atividades de Governança do CNPq, por brainstorm junto ao Núcleo Operacional de Gestão de Integridade, riscos e Controles Internos-NGIRC, e estabelecer as medidas para o seu tratamento relacionadas** à falta de informações, ao desconhecimento e as fragilidades verificadas relacionadas, principalmente às funções de integridade.

Quadro 3 – Levantamento dos riscos para a integridade do CNPq

Riscos	Descrição
Conduta profissional inadequada	Contra o exercício profissional: Deixar de realizar as atribuições conferidas com profissionalismo, honestidade, imparcialidade, responsabilidade, seriedade, eficiência, qualidade e/ou urbanidade.
	Contra a moral e a ética profissional: devem nortear o servidor público a dignidade, o decoro, o zelo, a eficácia e a consciência dos princípios éticos e morais, seja no exercício do cargo ou função, ou fora dele, já que refletirá o exercício da vocação do próprio poder estatal. Seus atos, comportamentos e atitudes serão direcionados para a preservação da honra e da tradição dos serviços públicos. Sendo dever do servidor ser probo, reto, leal e justo, demonstrando toda a integridade do seu caráter, escolhendo sempre, quando estiver diante de duas opções, a melhor e a mais vantajosa para o bem comum.
Ameaças à imparcialidade e à autonomia técnica	Ser influenciado a agir de maneira parcial por pressões internas ou externas indevidas, normalmente ocorridas entre pares, por abuso de poder, por tráfico de influência ou constrangimento ilegal.

Riscos	Descrição
Uso indevido de autoridade	Contra o exercício profissional: atentar contra os direitos e garantias legais assegurados ao exercício profissional com abuso ou desvio do poder hierárquico ou sem competência legal para atender interesse próprio ou de terceiros. Ato movido por capricho, maldade, perseguição, vingança ou outra motivação que não se enquadre no princípio da moralidade dos atos da administração pública. Realizar transferência ou dispensa arbitrária de algum trabalho relevante, pressionar servidor a omitir-se, por estar exercendo suas funções fiscalizatórias (ou seja, sua atividade profissional) em órgãos do próprio Estado, exigindo o cumprimento da lei. Proceder a qualquer tentativa de obrigar o servidor a executar o que evidentemente não está no âmbito das suas atribuições ou a deixar de executar o que está previsto.
	Contra a honra e o patrimônio: atentar contra a honra ou o patrimônio de pessoa natural (no caso, servidor público) ou jurídica com abuso ou desvio de poder ou sem competência legal para atender interesse próprio ou de terceiros.
Nepotismo	Nomear, designar, contratar ou alocar familiar de ocupante de cargo em comissão ou função de confiança para o exercício de cargo em comissão, função de confiança ou prestação de serviços no CNPq.
Conflito de Interesses	Atuação de membros de comitê julgador: Permitir que membros de comitês atuem como julgadores de propostas de seu interesse.
	Intermediação indevida de interesses privados: atuar, ainda que informalmente, como procurador, consultor, assessor ou intermediário de interesses privados no CNPq.
	Concessão de favores e privilégios ilegais a pessoa jurídica: praticar ato em benefício de interesse de pessoa jurídica de que participe o agente público, seu cônjuge, companheiro ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, e que possa ser por ele beneficiada ou influir em seus atos de gestão.
	Recebimento de presentes/vantagens: receber presente de quem tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe fora dos limites e condições estabelecidos em regulamento.
Uso indevido ou manipulação de dados/ informações	Divulgação ou uso indevido de dados ou informações: divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiros, obtida em razão das atividades exercidas, bem como permitir o acesso de pessoas não autorizadas a sistemas de informações da Administração Pública.
	Alteração indevida de dados/informações: fornecer ou divulgar dados ou informações intencionalmente de forma incorreta, incompleta ou imprecisa, bem como inserir ou facilitar a inserção de dados falsos em sistemas informatizados para atender interesse próprio ou de terceiros.
	Restrição de publicidade ou de acesso a dados ou informações: restringir ou retardar a publicidade ou acesso a dados ou informações, ressalvados os protegidos por sigilo, bem como extraviar ou inutilizar dados e informações para atender interesse próprio ou de terceiros.
Desvio de pessoal ou de recursos materiais	Desviar ou utilizar, em obra ou serviço particular, veículos, máquinas, equipamentos ou material de qualquer natureza, de propriedade ou à disposição de entidades públicas, bem como o trabalho de servidores públicos, empregados ou terceiros contratados por essas entidades para fins particulares ou para desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado. Utilizar os materiais e equipamentos do órgão para impressão de documentos pessoais, bem como armazenar ou fazer uso de conteúdo impróprio nos sistemas físicos de tecnologias da informação do órgão. Tomar pra si qualquer material de uso coletivo ou pessoal disponibilizado para a execução das atividades de trabalho ou mesmo de uso comum.

São apresentadas, a seguir as medidas de tratamento dos riscos de integridade priorizadas para este primeiro Plano de Integridade (Quadro 4).

Quadro 4 – Tratamento dos riscos a integridade

Riscos	Descrição	Tipo de Controle	Controles		Prazo	Situação
			Medidas de Controle	Responsável		
Conduta profissional inadequada	Contra o exercício profissional	Preventivo e Atenuante	Realização de ações de capacitação (treinamentos, oficinas e palestras) para os servidores, dirigentes e colaboradores sobre ética, integridade e os valores do CNPq	Coordenação Geral de Recursos Humanos – CGERH, Comissão de Ética e Núcleo de Correição.	Da aprovação do plano até Dezembro/19	Em andamento/ atendido conforme padrão do plano de trabalho da comissão de ética
			Elaboração do Manual de orientação sobre ética digital	Comissão de Ética	Da aprovação do plano até Novembro/19	Em andamento/ atendido conforme padrão do plano de trabalho da comissão de ética
	Contra a moral e a ética profissional	Preventivo	Realização de ações de capacitação (treinamentos, oficinas e palestras) para os servidores, dirigentes e colaboradores sobre ética, integridade e os valores do CNPq	Coordenação Geral de Recursos Humanos – CGERH e Comissão de Ética	Da aprovação do plano até Dezembro/19	Em andamento/ atendido conforme padrão do plano de trabalho da comissão de ética
			Elaboração do Manual de orientação sobre ética digital	Comissão de Ética	Da aprovação do plano até Novembro/19	Em andamento/ atendido conforme padrão do plano de trabalho da comissão de ética
Nepotismo		Preventivo e Atenuante	Elaborar fluxo interno para a verificação das situações de nepotismo conforme Decreto nº 7.203, de 4 de Junho de 2010.	Coordenação Geral de Recursos Humanos – CGERH e CGADM	Da aprovação do plano até a Novembro/19	Não Iniciado
Conflito de Interesses	Atuação de membros de comitê julgador	Preventivo	Adequar as normas do CNPq à PGIRC e informar aos agentes interessados o regulamento vigente.	Gabinete da Presidência	Da aprovação do plano até /19	Não iniciado

Riscos	Descrição	Tipo de Controle	Controles		Prazo	Situação
			Medidas de Controle	Responsável		
			Elaborar fluxo interno para análise de consultas sobre conflito de interesses	Comissão de Ética, Ouvidoria; CGERH - CGADM	Da aprovação do plano até Outubro/19	Em andamento/ atendido conforme padrão do plano de trabalho da comissão de ética
Ameaças à imparcialidade e à autonomia técnica		Preventivo e Atenuante	Divulgação dos canais de atendimento e das atribuições da Ouvidoria e da Comissão de Ética	Comissão de Ética e Ouvidoria	Da aprovação do plano até Outubro/19	Em andamento/ atendido conforme padrão do plano de trabalho da comissão de ética
		Preventivo e Atenuante	Realização de ações de capacitação (treinamentos, oficinas e palestras) para os servidores, dirigentes e colaboradores sobre ética, integridade e os valores do CNPq	Núcleo de Correição, Coordenação Geral de Recursos Humanos – CGERH e Comissão de Ética	Da aprovação do plano até Dezembro/19	Em andamento/ atendido conforme padrão do plano de trabalho da comissão de ética
Uso indevido de autoridade	Contra o exercício profissional	Preventivo	Divulgação dos canais de atendimento e das atribuições da Ouvidoria e da Comissão de Ética	Comissão de Ética e Ouvidoria	Da aprovação do plano até Novembro/19	Em andamento/ atendido conforme padrão do plano de trabalho da comissão de ética
	Contra a honra e o patrimônio	Preventivo e Atenuante	Realização de ações de capacitação (treinamentos, oficinas e palestras) para os servidores, dirigentes e colaboradores sobre ética, integridade e os valores do CNPq	Coordenação Geral de Recursos Humanos – CGERH, Núcleo de Correição e Comissão de Ética	Da aprovação do plano até Dezembro/19	Em andamento/ atendido conforme padrão do plano de trabalho da comissão de ética
	Intermediação indevida de interesses privados	Preventivo e Atenuante	Realização de ações de capacitação (treinamentos, oficinas e palestras) para os servidores, dirigentes e colaboradores sobre ética, integridade e os valores do CNPq	Coordenação Geral de Recursos Humanos – CGERH, Núcleo de Correição e Comissão de Ética	Da aprovação do plano até Dezembro/19	Em andamento/ atendido conforme padrão do plano de trabalho da comissão de ética

Riscos	Descrição	Tipo de Controle	Controles		Prazo	Situação
			Medidas de Controle	Responsável		
	Concessão de favores e privilégios ilegais a pessoa jurídica	Preventivo e Atenuante	Elaborar fluxo interno para análise de consultas sobre conflito de interesses	Comissão de Ética, Ouvidoria; CGERH - CGADM	Da aprovação do plano até Dezembro/19	Em andamento/ atendido conforme padrão do plano de trabalho da comissão de ética
	Recebimento de presentes/vantagens	Preventivo e Atenuante	Realização de ações de capacitação (treinamentos, oficinas e palestras) para os servidores, dirigentes e colaboradores sobre ética, integridade e os valores do CNPq	Coordenação Geral de Recursos Humanos – CGERH, Núcleo de Correição e Comissão de Ética	Da aprovação do plano até Dezembro/19	Em andamento/ atendido conforme padrão do plano de trabalho da comissão de ética
Uso indevido ou manipulação de dados/informações	Divulgação ou uso indevido de dados ou informações	Preventivo e Atenuante	Adotar medidas que contemplem a segurança da informação e de dados gerados e/ou administrados pelo CNPq	Coordenação de Estatística e Indicadores - COEST, Coordenação Geral de Tecnologia da Informação – CGETI e Núcleo de Correição	Da aprovação do plano até Novembro/19	Em andamento
Uso indevido ou manipulação de dados/informações	Alteração indevida de dados/informações	Preventivo e Atenuante	Adotar medidas que contemplem a segurança da informação e de dados gerados e/ou administrados pelo CNPq	Coordenação de Estatística e Indicadores - COEST, Coordenação Geral de Tecnologia da Informação – CGETI e Núcleo de Correição	Da aprovação do plano até Novembro/19	Em andamento
	Alteração indevida de dados/informações pessoais de servidores	Preventivo e Alternativo	Adotar medidas que contemplem a segurança da informação e de dados gerados e/ou administrados pelo CNPq	Coordenação de Estatística e Indicadores - COEST, Coordenação Geral de Tecnologia da Informação – CGETI, Núcleo de Correição e Coordenação Geral de Recursos Humanos -CGERH.	Da aprovação do plano até Dezembro/19	Em andamento

Riscos	Descrição	Tipo de Controle	Controles		Prazo	Situação
			Medidas de Controle	Responsável		
	Restrição de publicidade ou de acesso a dados ou informações	Preventivo e Atenuante	Transparência e divulgação dos indicadores de gestão e metas institucionais	Coordenação de Estatística e Indicadores - COEST , Coordenação Geral de Tecnologia da Informação – CGETI e Núcleo de Correição	Da aprovação do plano até janeiro/20	Concluído
			Publicação da 1ª edição do Plano de Dados Abertos	Coordenação de Estatística e Indicadores - COEST	Da aprovação do plano até Novembro/19	Em andamento
Desvio de pessoal ou de recursos materiais		Preventivo e Atenuante	Realização de ações de capacitação (treinamentos, oficinas e palestras) para os servidores, dirigentes e colaboradores sobre ética, integridade e os valores do CNPq.	Coordenação Geral de Recursos Humanos – CGERH, Núcleo de Correição e Comissão de Ética	Da aprovação do plano até Dezembro/19	Em andamento/ atendido conforme padrão do plano de trabalho da comissão de ética

8. Estratégias de Monitoramento e Atualização do Plano de Integridade

São diretrizes da governança pública:

[...]

IX - editar e revisar atos normativos, pautando-se pelas boas práticas regulatórias e pela legitimidade, estabilidade e coerência do ordenamento jurídico e realizando consultas públicas sempre que conveniente;

X - definir formalmente as funções, as competências e as responsabilidades das estruturas e dos arranjos institucionais; e

XI - promover a comunicação aberta, voluntária e transparente das atividades e dos resultados da organização, de maneira a fortalecer o acesso público à informação. (Art. 4º do Decreto nº 9.203/2017)

O monitoramento contínuo das ações e medidas de tratamento dos riscos à integridade demandam esforço coletivo das instancias determinadas neste Plano, bem como de todos os servidores e colaboradores, visando a contínua efetividade das ações determinadas em seu conteúdo.

Foram eleitos algumas ações de monitoramento do Programa de Integridade, seus responsáveis e a periodicidade de sua verificação (Quadro 5).

Quadro 5 – Ações de Monitoramento do Programa de Integridade

Ações de Monitoramento	Responsáveis	Prazo
Avaliação sobre a execução das medidas de integridade	Núcleo Operacional de Gestão de Integridade, Riscos e Controles Internos - NGIRC	Trimestralmente
Consolidação e Aplicação de questionário sobre percepção da Integridade do CNPq para colaboradores e servidores	Núcleo Operacional de Gestão de Integridade, Riscos e Controles Internos – NGIRC	Agosto/19 a Setembro/2019
Avaliação Anual do Programa de Integridade	Núcleo Operacional de Gestão de Integridade, Riscos e Controles Internos – NGIRC	Abril/20 a Junho/20
Elaboração e aprovação de nova versão do Plano de Integridade	Núcleo Operacional de Gestão de Integridade, Riscos e Controles Internos – NGIRC	Após avaliação do Programa de Integridade

As ações serão monitoradas e comunicadas ao CNPq com vistas a manter o acompanhamento de toda a instituição e seguirão conforme quadro 6.

Quadro 6 – Matriz de Comunicações do Programa de Integridade

Ação	Objetivo	Meio	Frequência	Participantes	Responsáveis	Produto
Avaliação da execução das medidas de integridade	Avaliar a eficácia das medidas de integridade definidas durante os processos de gerenciamento de riscos	SEI e divulgação no localusers	Trimestral	Instancias de Integridade e integrantes do NGIRC.	Núcleo Operacional de Gestão de Integridade, Riscos e Controles Internos - NGIRC	Relatório
Aplicação e consolidação de questionário sobre percepção da Integridade no CNPq para servidores e colaboradores	Verificação dos instrumentos de integridade existentes e o estabelecimento de um marco zero para implantação de novas ações de integridade	Questionário em Google documentos on line.	No início da implantação do Plano de Integridade	Todos os servidores e colaboradores do CNPq	Núcleo Operacional de Gestão de Integridade, Riscos e Controles Internos - NGIRC	Relatório
Divulgação dos eventos e ações	Divulgar ações de capacitação e eventos	Localusers e cartazes em locais definidos pela COCOM	A cada evento	Todos os servidores e colaboradores do CNPq	Coordenação Geral de Recursos Humanos - CGERH	Atualização

9. Canais de comunicação

Assunto	Canal	Responsável
Apresentar dúvida ou consulta relacionada à conduta ética de servidor	comissaodeetica@cnpq.br	Comissão de Ética
Apresentar denúncia ou representação de infração a código de conduta ética	comissaodeetica@cnpq.br e-OUV	Comissão de Ética e Ouvidoria
Consulta sobre a existência de conflito de interesses entre as atribuições do cargo e atividade privada que deseje desempenhar	comissaodeetica@cnpq.br	Comissão de Ética
Apresentar denúncia, sugestão, elogio, reclamação ou solicitação de providência ou de simplificação de serviços.	e-OUV	Ouvidoria
Apresentar requerimentos de acesso a informações	e-SIC	Ouvidoria
Apresentar denúncias de improbidades ou irregularidades na gestão de recursos	auditoria@cnpq.br	Auditoria
Apresentar pedidos, dúvidas, esclarecimentos e denúncias oriundas da sociedade sobre o fomento à CT&I	atendimento@cnpq.br	Atendimento

10. Glossário

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

Gerenciamento de riscos à integridade: adoção de controles internos como objetivo de diminuir o risco de corrupção e fraudes, condutas ilegais 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.

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, de 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: conjunto estruturado de medidas institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes e atos de corrupção, em apoio à boa governança.

Risco: possibilidade de ocorrência de um evento que tenha impacto no atingimento dos objetivos da organização.

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 (riscos que configurem ações ou omissões que possam favorecer a ocorrência de fraudes ou atos de corrupção).