



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

COMITÊ GERENCIAL DE RISCOS E INTEGRIDADE	REGISTRO DE REUNIÃO
---	----------------------------

Data	Horário	Local	
23/09/2019	14h00 às 17h00	Sala de Reunião do 8º andar - Sala 824	
Nome dos participantes		Órgão/área	Assinatura
Thais Barboza de Souza		GM/ASCOM	COMPARECEU À REUNIÃO
Luiz Eduardo Mandetta Pinheiro		GM/ASCOM	_____
Felipe Dantas de Araújo		GM/CONJUR	COMPARECEU À REUNIÃO
João Gabriel Miranda Alves Pereira		SFC	COMPARECEU À REUNIÃO
Sérgio Filgueiras de Paula		SFC	_____
Hevellyn Menezes Albres		STPC	COMPARECEU À REUNIÃO
Fabiana Cristina de Oliveira Fiorini		STPC	_____
Fábio Félix Cunha da Silva		STPC	_____
Carolina Souto Carballido		STPC	_____
Fabiano Gusmão Mello		CRG	COMPARECEU À REUNIÃO
Maria Amélia Eugênia Pinheiro		CRG	_____
Marcos Gerhardt Lindenmayer		OGU	_____
Simone Ferreira Magalhães		OGU	COMPARECEU À REUNIÃO
Beatriz Bernardes Ribeiro		OGU	COMPARECEU À REUNIÃO
Luana Roriz Meireles		SCC	_____
Leandro dos Santos de Souza		SCC	_____
Priscila Escórcio de França Diniz		DIPLAD	COMPARECEU À REUNIÃO
Walter Luis Araújo da Cunha		DIPLAD	COMPARECEU À REUNIÃO
Thyanne Ribeiro Rangel		DGI	COMPARECEU À REUNIÃO
Diego Araújo de Castro		DGI	_____
Pedro Pinheiro Cardoso		DTI	COMPARECEU À REUNIÃO

Orlando Vieira de Castro Júnior	CGU Regionais	COMPARECEU À REUNIÃO
José William Gomes da Silva	CGU Regionais	COMPARECEU À REUNIÃO
Lorena Ferrer Cavalcanti Randal Pompeu	Comissão de Ética	_____
Laurent Pimentel	Comissão de Ética	COMPARECEU À REUNIÃO
César Fonseca Ramalho	Comissão de Ética / NGRI	COMPARECEU À REUNIÃO
José Ilo Rogério de Holanda	NGRI	COMPARECEU À REUNIÃO
Américo Cordeiro Vieira Neto	NGRI	_____
Liliane de Paiva Nascimento	NGRI	COMPARECEU À REUNIÃO
Viviane Alice Rocha Aurelio	NGRI	COMPARECEU À REUNIÃO

Objetivos			
Reunião de Apresentação e Discussão do Relatório de Avaliação da Integridade da CGU.			
Pauta			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Apresentação do Relatório de Avaliação da Integridade da CGU 2. Revisão do Relatório de Avaliação pelo Comitê Gerencial e das recomendações incluídas no Plano de Integridade 2020 - 2021 3. Plano de Gestão de Riscos 2020 para inclusão no Plano Operacional 4. Avaliação estratégica de processos da DTI e DIE 5. Visitas técnicas na CGU Central/Regionais. 			
Decisões / Providências			
<p>Iniciada a reunião, foi realizada a apresentação ao CGRI do Relatório de Avaliação do Programa de Integridade, que deu origem a 20 Recomendações, as quais foram lançadas para discussão do Comitê. <i>A priori</i>, Walter questionou a inserção do Relatório no Processo SEI sem que antes tivesse passado pelo crivo do Comitê. Foi sugerido que o documento deveria ser retirado do processo, contudo optou-se por excluir o documento e reincluí-lo com a tarja MINUTA, como forma de evidenciarmos a participação ativa do CGRI neste processo. No que tange ao questionário aplicado junto aos colaboradores, Walter criticou o tipo de questionário, sendo esse descrito como de "percepção". Foi levantado até que ponto o questionário estaria retratando a percepção dos servidores e em que grau eles estariam se colocando na posição de vítimas. O NGRI esclareceu que o questionário foi desenvolvido na Diplad em 2017 e que o instrumento não retrata apenas a percepção, pois leva em consideração experiências dos colaboradores quanto aos temas avaliados. Por exemplo, pergunta-se ao colaborador se ele conhece o Código de Conduta da CGU, se ele já foi orientado quanto ao cumprimento do Código, se ele já apresentou denúncia, se a denúncia foi apurada e se ele teve conhecimento do resultado da apuração. Dessa forma, modificou-se no título do questionário de "questionário de percepção" para "questionário de percepção e experiências". Nas perguntas relacionadas ao e-Ouv, sugeriu-se substituir o verbo <u>encaminhar</u> pelo verbo <u>registrar</u>, o que será feito na sua próxima aplicação. Como acordado na reunião, as sugestões para a melhoria do Relatório foram encaminhadas por e-mail (SEI 1345369) e são apresentadas a seguir, com esclarecimentos do NGRI quanto às alterações realizadas.</p>			
Seq.	Sugestões de melhoria	Integrante do CGRI	Comentário do NGRI
01	Que a minuta de Relatório de Avaliação de Integridade seja discutida previamente, se possível via teams, com o Comitê gerencial de Integridade, antes de ser inserida no SEI. Ou, se isso for imprescindível, que se faça deixando bem claro se tratar de uma minuta.	Walter Cunha	Foi incluída a tarja MINUTA na primeira versão do relatório no SEI e foi criado grupo no TEAMS do CGRI. A segunda versão do relatório está no TEAMS e no SEI com a tarja MINUTA, para visualização das alterações realizadas.
02	Que o NGRI considere também as deliberações do CGI sobre os temas, juntamente com as recomendações das entidades externas (como OCDE). Por exemplo, no caso de critérios para Seleção de Chefias, a qual já foi objeto de deliberação pelo CGI.	Walter Cunha	Não encontramos as deliberações do CGI neste sentido, contudo há duas ações previstas no Plano de Integridade de 2018 da CGU que estão alinhadas ao tema, quais sejam: "aprovação de critérios para indicação de DAS (níveis 5 e 6)" e "estudo sobre critérios para identificação e avaliação de líderes da CGU, para atualização da Política de Gestão de Pessoas". Aguarda-se posicionamento do CGI, conforme disposto no Boletim de Monitoramento do Plano (SEI 0931260).
03	Que se mantenha a anualidade do Avaliação de Integridade, de modo que o resultado possa compor o Relatório Integrado de Gestão de forma natural, ou seja, sem necessidade de provocar nova novamente provocação às áreas (evitar overhead).	Walter Cunha	Está mantida a anualidade da Avaliação do Programa de Integridade (serão aplicados o questionário aos colaboradores e procedimentos junto às unidades). Entretanto, sugere-se que o Plano de Integridade seja elaborado a cada dois anos, com emissão de boletim de monitoramento e avaliação pelo NGRI após o término do primeiro ano, para que as unidades tenham tempo de planejar e executar as ações previstas, levando-se em

			consideração os recursos disponíveis e todas as obrigações da organização.
04	Que se insira a área de Segurança Corporativa como Instância de Integridade. P.Ex. Uso indevido e manipulação de informações, dependendo do contexto, pode ser um problema clássico de segurança.	Walter Cunha	Será levada para deliberação do CGI na reunião de apresentação do Relatório de Avaliação do Programa de Integridade.
05	Que se verifique a possibilidade de dar publicidade ao conteúdo do novo Código de Conduta aos servidores o mais rápido possível, mesmo que seja em outra forma (que não código) para não colidir com a orientação da CEP. 5a) O código de Conduta da CGU tem mais de 10 (dez) anos, o que desacredita as ações para incrementar sua observância; 5b) Não recorde de o Novo Código ter sido apresentado previamente ao Comitê Gerencial de Integridade para sabatina.	Walter Cunha	Será levada para deliberação do CGI na reunião de apresentação do Relatório de Avaliação do Programa de Integridade.
06	Que o NGRI se abstenha de usar expressões como "Pode-se Concluir", uma vez que a própria unidade mesmo tem ciência da imprecisão do método. Trocar por "inferir" e/ou tentar apresentar mais de uma hipótese, de modo a reduzir a possibilidade de viés.	Walter Cunha	O termo "pode-se concluir" foi substituído, mas "inferir" não seria o termo mais apropriado, porque o conceito de inferência é, no caso do levantamento em questão, generalizar para o universo com base nas estimativas de respostas às alternativas do questionário, que, aliás, já foi feito no momento que se calcula os totais com base na proporção estimada em relação à população. Isto é inferir (generalizar). Entendo que quando se adota a expressão "Pode-se concluir" (ou "compreende-se", "depreende-se", "entende-se") a intenção é de interpretação dos resultados e que talvez possa haver outras interpretações para o mesmo fenômeno. Isso vai da experiência do pesquisador em relação ao fenômeno estudado. Apresentar uma possibilidade não significa que não existem outras. Quanto à "imprecisão do método" não entendo a qual método se refere. Se for em relação ao método das estimativas baseadas na amostra coletada, a precisão é aquela apresentada nos intervalos de confiança calculados com base nos dados utilizados no levantamento e, portanto, conhecida. Se for em relação à interpretação dos resultados, no meu entendimento, basta esgotar todas as interpretações possíveis que podem auxiliar na explicação do fenômeno em questão. Lembrando que fenômenos sociais e comportamentais são, por si só, de difícil mensuração, e é por isso que se adota levantamentos com questões fechadas, para evitar suposições indevidas. Nesse trabalho não foi feito nenhum teste de hipóteses e o fato de realizar esses testes de hipóteses, ou mesmo de ter mais de uma hipótese, não diminui, em nada a presença de viés. Talvez os termos utilizados nesse questionamento não sejam os mais adequados, até porque existem inúmeras fontes de viés numa pesquisa e ter mais de uma hipótese não interfere nesses vieses.
07	Que se estude a possibilidade de a secretaria executiva da Comissão de Ética ser exercida por uma unidade organizacional já existente na Casa, de modo a se compatibilizar com a Estrutura de Governança da CGU.	Walter Cunha	Os parágrafos § 1º e 2º do art. 7º do Decreto nº 6.029/2007, assim dispõem: § 1º Cada Comissão de Ética contará com uma Secretaria-Executiva, vinculada administrativamente à instância máxima da entidade ou órgão, para cumprir plano de trabalho por ela aprovado e prover o apoio técnico e material necessário ao cumprimento das suas atribuições. § 2º As Secretarias-Executivas das Comissões de Ética serão chefiadas por servidor ou empregado do quadro permanente da entidade ou órgão, ocupante de cargo de direção compatível com sua estrutura, alocado sem aumento de despesas.
08	Que se verifique a possibilidade de balanceamento do foco/responsabilidade das recomendações entre os servidores em geral, as instâncias de integridade/unidades temáticas e os chefes. Na minha opinião, há uma tendência no relatório de colocar mais essa carga em cima das chefias operacionais, as quais já estão bastante sobrecarregadas. Essa sobrecarga desestimula a prospecção de novos aspirantes a chefes, pois o benefício salarial acaba por não compensar o estresse.	Walter Cunha	O Relatório contém 18 (*) recomendações, assim distribuídas: NGRI - 5 DGI - 4 OGU - 4 CE - 3 CGI - 3 SE - 3 CRG - 2 DIRIGENTES/ALTA ADMINISTRAÇÃO - 1 TOTAL - 24 (*) Algumas serão desenvolvidas em conjunto.
09	Que além do NGRI, da CE e da DGI, como aparece no relatório, passe a se envolver a área-finalística responsável pelas questões éticas e de integridade, de modo a mantermos a harmonia entre os que o fazemos para dentro e o que fazemos para fora, como determinado pelo Ministro. Na STPC, existem pelo menos duas Coordenações-Gerais, uma que trata sobre Integridade e a outra sobre ética. A recomendação é que as mesmas passem a ser atores	Walter Cunha	Em 29/1/2019 participamos do curso "Capacitação sobre Programas de Integridade na Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional", promovido pela Coordenação-Geral de Integridade Pública. Em 2/10/2019, reunimo-nos com Tatiana Petry, Coordenadora-Geral de Ética Pública e Prevenção do Conflito de Interesses. Em 2020 vamos aplicar o projeto piloto dos fluxos gerenciais de conflito de interesses e nepotismo que será disponibilizado

	contínuos nas ações de ética e integridade da Casa e não só via comitê.		para os órgãos e entidades da administração pública federal. Esta ação estará prevista no próximo Plano de Integridade.
10	Como se trata de um relatório de avaliação, não vejo necessidade de recontar todo o histórico como aconteceu na seção de riscos. Fica a sugestão de enxugar o histórico, e focar bem nos resultados, inferências e recomendações. Tal prática tende a torna o Relatório bem mais enxuto, e com maior possibilidade de ser internalizado pelo público geral.	Walter Cunha	Nas visitas técnicas que fizemos às Regionais e em encontros com os agentes de Riscos e Integridade, fomos demandados a apresentar este histórico, pois os servidores desconhecem. É a primeira vez que consolidamos as informações em um documento técnico para manter o histórico e para observar a Política de Gestão de Riscos da CGU que tem como princípio ser transparente e inclusiva (Art. 3º, inciso VIII).
11	Por fim, sugiro evitar a tendência de "eticular" questões pacificadas em outras instâncias temáticas. Colocar "Licença" em vez de "Atestado" no ponto não é um "dilema ético", mas sim questão disciplinar (fraude). Da mesma forma, um problema de vazamento de informações deliberado, a princípio, pode tratar-se de uma questão de segurança. Alguns colegas com atitudes não-republicanas já pegaram o "bizu" e tem encaminhado questões típicas das áreas temáticas primeiramente para a Comissão de Ética, acreditando no que vinha sendo propagado de que aquela Comissão tem um posicionamento histórico "Pró-Servidor". Independente da consistência ou não dos fatos, a recomendação é a de que se induza que as questões sejam primeiro tratados no nível da área temática, antes de serem transformadas em uma questão ética	Walter Cunha	Na próxima reunião com o Comitê Gerencial de Riscos e Integridade poderíamos alinhar entendimentos para evitar interpretações equivocadas sobre o papel da Comissão de Ética, do NGRI e do Programa Ética Viva, o qual é desempenhado pela DGI em conjunto com as demais áreas citadas.
12	Organizar o Glossário em ordem alfabética e colocar a referência de onde os termos utilizados foram tirado	Walter Cunha	Foi organizado conforme solicitado.
13	Na conclusão, há apenas a repetição da descrição do procedimento que foi feito. Como se trata de uma processo de Avaliação, seria o posicionamento sobre a avaliação geral: Melhorou, Piorou, Manteve-se?	Walter Cunha	Não tínhamos concluído a contento, pois necessitávamos das considerações do Comitê Gerencial de Riscos e Integridade. Agora temos uma proposta de conclusão nesta segunda versão.
14	Houve várias mudanças na estrutura organizacional. Portanto, seria bom dar uma revisada nos "Responsáveis" sobre o anexo 5. Por exemplo: (a) Acordos Não-Onerosos - Foi da Codin para a Cenor; (b) PGD não está mais na DIPLAD/Codin e sim na SE/EPROJ	Walter Cunha	Alterações realizadas.
15	Página 8, onde se lê: "Para se adequar ao Decreto nº 9.727/2019, a COGEP/DGI adotou procedimento formalizado, solicitando aos atuais ocupantes de cargos em comissão e funções comissionadas uma declaração de cumprimento de seus requisitos. A segunda etapa desse procedimento consistirá na atualização de todos os currículos desses servidores. Embora a CGU esteja adotando medidas para cumprimento do Decreto nº 9.727/2019, vale lembrar que o Órgão não dispõe de um sistema único e aberto para recrutamento e seleção de líderes de nível gerencial, pois cada unidade adota seus próprios procedimentos, sem a supervisão da COGEP/DGI. De acordo com a sexta recomendação do Conselho da OCDE sobre integridade pública ⁷ , documento publicado em 2017, além da consideração do perfil ético como critério para a seleção, nomeação ou promoção para um cargo de gerência, deve-se incluir esse requisito para avaliar o desempenho dos gerentes, medida ainda não adotada pela CGU. Como ação antecedente ao que foi acima identificado, a DGI/COGEP poderia retomar estudos com vistas a implantação em definitivo de uma política de pessoal baseada na gestão por competências, que serviria de subsídio para o atendimento das recomendações que se seguem. "(...) apoiar os gerentes em seu papel como líderes éticos, estabelecendo mandatos claros, fornecendo apoio organizacional (como controle interno, instrumentos de recursos humanos e assessoria jurídica) e fornecendo treinamento e orientação periódicos para aumentar a conscientização e desenvolver habilidades sobre o exercício do julgamento apropriado em assuntos em que questões de integridade pública possam estar envolvidas;" Leia-se: "Para se adequar ao Decreto nº 9.727/2019, a COGEP/DGI adotou procedimento formalizado, ao solicitar aos atuais e futuros ocupantes de cargos em comissão e funções comissionadas uma declaração formal de cumprimento de seus requisitos, que vem sendo atendido em sua totalidade. Além dos requisitos básicos, é exigido na CGU que ocupantes de cargos ou funções comissionadas desenvolvam suas competências gerenciais e para tal são disponibilizadas ações de desenvolvimento, conforme as necessidades de cada servidor. Isso atende as recomendações da OCDE sobre liderança: "(...) apoiar os gerentes em seu papel como líderes éticos, estabelecendo mandatos claros, fornecendo apoio organizacional (como controle interno, instrumentos de recursos humanos e assessoria jurídica) e fornecendo treinamento e orientação	Thyanne	Texto incluído com adaptações

	periódicos para aumentar a conscientização e desenvolver habilidades sobre o exercício do julgamento apropriado em assuntos em que questões de integridade pública possam estar envolvidas;”		
16	<p>Página 9, onde se lê: “Nesse item vale mencionar que a CGU implementou o Programa de Desenvolvimento de Líderes, por meio da COGEP/DGI. O Programa visa desenvolver competências gerenciais consideradas de alta prioridade para a CGU, quanto a decisões estratégicas, feedback, gestão de conflitos, gestão de equipes, negociação e orientação para resultados. Em 2018 foram capacitados 1.507 servidores, contudo não foi possível identificar se os servidores que ocupam os 391 postos de liderança da CGU participaram das ações de capacitação. Também não foi possível verificar os temas abordados.</p> <p>Como sugestão para tornar o PDL mais atrativo para os interessados em se capacitarem, além de oferecer uma maior credibilidade quanto aos temas abordados, como forma de que o conteúdo possa se voltar mais para a formação prática, poder-se-ia buscar identificar instrutores dentre os atuais ocupantes de FCPE/DAS, notadamente aqueles de nível 4 para cima.”</p> <p>Leia-se: Nesse item vale mencionar que a CGU implementou o Programa de Desenvolvimento de Líderes (PDL), por meio da COGEP/DGI. O Programa visa desenvolver competências gerenciais consideradas de alta prioridade para a CGU, quanto a decisões estratégicas, feedback, gestão de conflitos, gestão de equipes, negociação e orientação para resultados. Em 2018 foram capacitados 1.507 servidores. Dos 391 servidores que ocupam postos de liderança da CGU, tivemos a participação de 130 deles em ações de capacitação. Alguns dos temas abordados no PDL durante 2018 foram: Inteligência Positiva, Planejamento, Feedback, Gestão de Conflitos, Ferramentas de Gerenciamento de Projetos, Delegação, Liderança e emocionalidade da equipe, Avaliação de Desempenho, Poder de Decisão, Sistema representacional e roda de competências, Inteligência emocional a favor da liderança, O líder e a tomada de decisão, Liderança-servidora, Soft skills para resultados, Autoconhecimento e performance pessoal, Trabalho em equipe.</p> <p>O Programa de Desenvolvimento de Líderes tem foco no desenvolvimento humano. Seu objetivo é desenvolver e aprimorar o desempenho das funções gerenciais dos líderes formais e dos líderes informais, de forma a prepará-los para assumir no futuro cargos de chefia. No início do ano, a COGEP/DGI encaminhou e-mail convidando aqueles que tem cargos em comissão e funções comissionadas a participarem do Programa e compartilhem seus conhecimentos com os demais.</p>	Thyanne	Texto incluído com adaptações
17	<p>Página 49, onde se lê: “Em 2019, a DGI Projetos lançou o Programa Ética Viva: Integridade no Dia a Dia, que visa destacar a importância da integridade no ambiente de trabalho, tanto nas atitudes mais simples do cotidiano profissional quanto nas atividades mais complexas.”</p> <p>Leia-se: Em 2019, a DGI Projetos, em parceria com o NGRI e a Comissão de Ética, lançou o Programa Ética Viva: Integridade no Dia a Dia, que visa destacar a importância da integridade no ambiente de trabalho, tanto nas atitudes mais simples do cotidiano profissional quanto nas atividades mais complexas.</p>	Thyanne	Incluído
18	<p>Na apresentação do relatório realizada em 23/09, as recomendações 05, 12, 13, 14 e 15 foram colocadas como responsabilidade da DGI. Seguem as mesmas:</p> <p>RECOMENDAÇÃO 05: Direcionar ações do Programa de Desenvolvimento de Líderes, preferencialmente, aos ocupantes de cargos de comissão e funções de confiança. Em paralelo, para se oferecer maior credibilidade e se exercer uma atratividade para os servidores que se candidatem à capacitação, poder-se-ia buscar instrutores para o PDL dentre os atuais ocupantes de FCPE/DAS, de nível 4 para cima; “</p> <p>RECOMENDAÇÃO 12. Promover uma cultura organizacional aberta que responda ao princípio da integridade, envolvendo servidores, terceirizados e demais colaboradores na missão e nos valores da organização, como forma de internalizar e compartilhar a identidade profissional da CGU;</p> <p>RECOMENDAÇÃO 13. Adotar medidas, principalmente junto aos líderes, para encorajar os indivíduos a levantar quaisquer ideias ou preocupações, ouvindo-os sem punir sua coragem e iniciativa, encorajando o colaborador a buscar aconselhamento para resolver dilemas éticos no trabalho e situações potenciais de conflitos de interesse, por meio de conversa com o superior hierárquico imediato ou unidades ou agentes que tenham esta atribuição na CGU, como a da Comissão de Ética;</p> <p>RECOMENDAÇÃO 14. Sistemáticamente, promover ações de valorização do comportamento ético associadas a estratégias de</p>	Thyanne	<p>Recomendações adaptadas e revisadas pelo Ilo:</p> <p>RECOMENDAÇÃO 05: Estudar a possibilidade de se criar um programa com trilhas de aprendizagem para o desenvolvimento da liderança, de forma que as lacunas das competências gerenciais dos ocupantes de cargos em comissão e funções de confiança sejam preenchidas, em especial em temas relacionados à integridade pública, em observância ao item ‘b’ da sexta recomendação da OCDE. DGI PROJETOS.</p> <p>RECOMENDAÇÃO 10. Realizar visitas técnicas às Regionais com o apoio de unidades de gestão e de suporte da CGU, com vistas a criar uma cultura organizacional aberta, um ambiente seguro e encorajador, em que a comunicação e o compromisso com os valores da organização são defendidos sem medo, para que os agentes públicos possam expressar suas preocupações e sentirem-se à vontade para discutir dilemas éticos, aumentando assim a conscientização para a integridade. ANALISAR A VIABILIDADE DE PARCERIA COM SE/DGI/NGRI/CE/OUVIDORIA/CRG</p> <p>EXCLUIU-SE A RECOMENDAÇÃO 13.</p>

	<p>comunicação e orientação sobre quais os caminhos a percorrer, caso testemunhem situações indesejáveis, encorajando os colaboradores a melhorar a sua capacidade de percepção dos dilemas éticos vivenciados no dia a dia do trabalho, estimulando-os a participarem ativamente na elucidação dos fatos, antes mesmo da materialização de riscos prejudiciais à organização;</p> <p>“RECOMENDAÇÃO 15. Fortalecer o Programa Ética Viva, demandando os agentes ocupantes de funções gerenciais reuniões com a equipe para levantamento de cenários que levam a uma tomada de decisão ética para promover discussões entre funcionários e gerentes sobre o padrão esperado de comportamento, considerando a cultura organizacional;”</p> <p>Essa DGI sugere as seguintes modificações e observações em relação as recomendações citadas acima:</p> <p>RECOMENDAÇÃO 05: Criar um programa com trilhas de aprendizagem para o desenvolvimento da liderança, de forma que as lacunas das competências gerenciais dos ocupantes de cargos em comissão e funções de confiança sejam preenchidas.</p> <p>RECOMENDAÇÃO 12: Essa recomendação não deve ficar a cargo da DGI, visto que se refere diretamente a uma cultura organizacional que responda a integridade. A integridade é fomentada na CGU pela STPC e NGRI. Sugere-se trocar o responsável direto por essa execução.</p> <p>RECOMENDAÇÃO 13 e 15: juntar as duas recomendações em uma única recomendação, ficando assim: Demandar aos agentes ocupantes de funções gerenciais que estimulem seus servidores a encaminharem suas sugestões e dúvidas sobre dilemas éticos pelo e-ouv para serem trabalhadas pelo Programa Ética Viva em toda a CGU.</p> <p>RECOMENDAÇÃO 14: Essa recomendação já é a proposta do Programa Ética Viva. Como o Programa já está rodando dessa forma, sugere-se a exclusão desse texto, como recomendação.</p> <p>Obs: Na apresentação do dia 23/09, a recomendação 4 foi direcionada ao Comitê de Gestão Interna, mas como a mesma tem impacto direto na DGI e deve ser uma decisão estratégica da Casa, sugerimos que o NGRI consulte previamente o Comitê de Governança Interna para ver o que acham de tal recomendação, que segue abaixo:</p> <p>“RECOMENDAÇÃO 04: Estudar a viabilidade da adoção de mecanismos apropriados de seleção, nomeação, promoção para a ocupação de cargos em comissão e funções comissionadas e para sua respectiva avaliação, tomando como base uma política de pessoal focada na gestão por competências;”</p>		<p>RECOMENDAÇÃO 14. Demandar aos agentes ocupantes de funções gerenciais que estimulem seus servidores a encaminharem suas sugestões e dúvidas sobre dilemas éticos pelo e-Ouv para serem trabalhadas pelo Programa Ética Viva em toda a CGU. SE/DGI/PROJETOS/NGRI/DIRIGENTES/GERENTES/ALTA ADMINISTRAÇÃO</p> <p>RECOMENDAÇÃO 15: EXCLUÍDA</p>
19	<p>Alteração do nome do documento para Relatório de Avaliação do Programa de Integridade da CGU. Conforme indica a apresentação do documento, este se propõe a “avaliar o Programa de Integridade da CGU, em cumprimento ao inciso IV do art. 19 do Decreto nº 9.203/2017.” e não a realizar uma avaliação quanto à integridade da instituição, como o nome atual sugere.</p>	Fábio Félix	Alteração realizada.
20	<p>Ajuste na redação sobre as conclusões dos gráficos a fim de se demonstrar que se tratam de inferências e não certezas.</p> <p>“Conforme apresentado no Gráfico 6 e na Tabela 6, o desempenho da Comissão de Ética em relação à promoção de ações de sensibilização sobre o Código de Conduta da CGU em 2018 quando comparado com 2016/2017 apresentou significativa piora diminuição.” P. 17</p> <p>“Além desse resultado ser explicado pela mudança de opinião dos que concordam totalmente para os que concordam parcialmente, de 2017 para 2018, verifica-se positivamente uma redução dos que discordam total e parcialmente no citado período, que somados variaram de 10,71% (soma de 8,25% e 2,46%), em 2017, para 7,59% (soma de 7% e 0,59%), em 2018;” p. 19</p> <p>“O índice de respondentes que afirmaram não ter presenciado nenhuma possível violação de integridade no exercício de 2018 é positivo – 87,34% (1.141) respondentes. Ao inferirmos para a população, esse número chega a mais ou menos 1.864 de 2.174 colaboradores. Podemos interpretar que os colaboradores da CGU adotam postura ética exemplar em suas atividades diárias, e várias razões podem ser apontadas para justificar essa resposta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Os servidores são de carreira em sua maioria; <ul style="list-style-type: none"> • O cargo que ocupam se relaciona às atividades de controle governamental, exigindo que o servidor seja idôneo em suas ações; • Os controles internos adotados pela CGU podem auxiliar os servidores a adotar uma postura honesta e íntegra (por exemplo, por meio da utilização de ferramentas de gestão, como SEI, Ativa, Monitor, SIGRH, CGUProj, Clarity, Base de Conhecimento, IARA); • A formulação do Planejamento Estratégico da CGU com valores, missão, visão e objetivos bem definidos, que contou com a 	Fábio Félix	<p>A leitura do gráfico é uma evidência objetiva e gera opiniões e julgamentos de quem avalia, mas algumas expressões foram mudadas.</p> <p>Pág. 17. Conforme apresentado no Gráfico 7 e na Tabela 7, o desempenho da Comissão de Ética em relação à promoção de ações de sensibilização sobre o Código de Conduta da CGU em 2018 quando comparado com 2016/2017 apresentou significativa diminuição.</p> <p>P. 19. Houve uma mudança de opinião mesmo entre os que participaram da pesquisa. É um fato objetivo e declaratório.</p> <p>P. 42. São algumas das possíveis interpretações. Podem ser incluídas outras interpretações possíveis para o fenômeno estudado. Ver item 6.</p> <p>P. 23. Da leitura dos Gráficos e Tabelas deste subcapítulo, depreende-se que o empate técnico resultante da percepção sobre a conduta ética tanto dos líderes de níveis gerenciais quanto dos demais servidores pode ser explicado a partir da demonstração de estudos empíricos que afirmam que o comportamento dos líderes, principalmente os de nível intermediário, tem impacto imediato nas equipes de trabalho (OCDE, 2018)</p>

	participação de seus servidores; • Programas como CGU Valores, Desenvolvimento de Líderes, Conversando sobre Ética.” P. 42 “Da análise dos resultados, depreende-se que o empate técnico resultante da percepção sobre a conduta ética tanto dos líderes de níveis gerenciais quanto dos demais servidores comprova o que estudos empíricos têm demonstrado – o comportamento dos líderes, principalmente os de nível intermediário, tem impacto imediato nas equipes de trabalho (OECD, 2018).6.” P. 23		
21	Erro de digitação: “O Gráfico e a Tabela 17 mostram se a CGU adotou medidas de proteção ao denunciante em relação aos 16 respondentes que apresentaram denúncias em 2018.” P 45 – acredito que se tratem do gráfico e tabela 18.	Fábio Félix	Corrigido.
22	Gráfico 21. A CGU disponibilizou acesso a resultados de procedimentos correccionais ao denunciante? (16 respondentes) Tabela 21. Estimativas e inferências sobre a disponibilização de acesso a resultados de procedimentos correccionais ao denunciante (16 respondentes)	Fábio Félix	Corrigido.
23	Considerando que os gráficos trazem dados sobre pesquisa em dois exercícios, e que foram identificadas duas limitações 1) a quantidade de respondentes foi substancialmente diferente de um ano para o outro e 2) análises de tendência demandam maior número de exercícios; sugiro que as limitações de análises fiquem explicitadas de forma clara no relatório.	João Gabriel	Estamos nos esforçando para internalizar uma cultura de avaliação na CGU. A quantidade de participantes tanto na primeira (32% do universo) quanto na segunda (60% do universo) avaliação são muito satisfatórios. Além de aprendermos, aprimoramos o método de avaliação no decorrer do tempo (acreditamos que podemos simplificá-lo), o objetivo maior é aprimorar a integridade do órgão, sensibilizando a alta administração das oportunidades de melhoria evidenciadas. E estamos conseguindo isso, fluxos das atividades de ouvidoria e corregedoria internas vem sendo aprimorados, a secretaria executiva vem adotando ações para melhoria dos processos, além de outras ações, e um novo Plano de Integridade será publicado com base nesta avaliação.
24	Observo que o relatório possui 20 recomendações, o que me parece, inclusive pelas limitações metodológicas apresentadas, um número excessivo. Cada recomendação deve ser feita somente, em meu ponto de vista, se houver evidências da sua necessidade (e a metodologia apresentada no relatório não é suficiente nesse momento). Sendo assim, acredito que seja mais produtivo e consistente uma seleção das recomendações focando naquelas que sejam praticamente indiscutíveis quanto à sua necessidade.	João Gabriel	Foram reduzidas para 18.
25	Por outro lado, vejo que o relatório traz inúmeros insights para aprofundamento nos próximos exercícios, e acredito que esses insights tratados dessa forma possam ser abordados no relatório, criando uma agenda para o NGRI.	João Gabriel	O Plano Operacional do NGRI trará ações específicas que demandarão esforço para cumprir nosso papel.
26	Observando o relatório, observo que a conclusão poderia trazer os principais achados, e indicar a necessidade dessa agenda de aprofundamento em tópicos. Enfim, no meu ponto de vista, passos menores e mais firmes pelo NGRI e pelo próprio Comitê Gerencial me parecem uma estratégia que trará resultados melhores (e maiores) ao longo do tempo	João Gabriel	Não tínhamos concluído a contento, pois necessitávamos das considerações do Comitê Gerencial de Riscos e Integridade. Agora temos uma proposta de conclusão nesta segunda versão.
27	Incluir quadro vinculando as medidas de integridade do Plano aos riscos de integridade e incluir a avaliação das medidas previstas no Plano de Integridade e no seu 1º Boletim de monitoramento. O que foi cumprido e o que não foi cumprido.	Tatiana Petry	Foram incluídas as ações de monitoramento do Plano de Integridade 2018 (Anexo 4). No subcapítulo 4.1 (Apoio e comprometimento da alta administração) analisou-se o cumprimento do Plano no item "Aprovação pelo CGI do Plano de Integridade 2018 e do 1º Boletim de Monitoramento do Plano, em 28/11/2018". No quadro 4, há uma vinculação entre riscos gerenciados no projeto-piloto de validação da metodologia de riscos e ações de integridade previstas no Plano. No próximo plano as medidas serão mais específicas para os riscos identificados.



Documento assinado eletronicamente por **JOSE ILO ROGERIO DE HOLANDA, Auditor Federal de Finanças e Controle**, em 16/12/2019, às 10:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **LILIANE DE PAIVA NASCIMENTO, Auditora Federal de Finanças e Controle**, em 16/12/2019, às 10:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **CESAR FONSECA RAMALHO, Auditor Federal de Finanças e Controle**, em 17/12/2019, às 10:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.

Documento assinado eletronicamente por **LAURENT NANCYM CARVALHO PIMENTEL, Membro Titular da Comissão de Ética**, em 18/12/2019, às 09:16, conforme



horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **HEVELLYN MENEZES ALBRES, Analista Técnico Administrativo**, em 18/12/2019, às 09:45, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **FABIANO GUSMAO MELLO, Auditor Federal de Finanças e Controle**, em 18/12/2019, às 15:08, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **SIMONE FERREIRA MAGALHAES, Assessor**, em 18/12/2019, às 17:17, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **BEATRIZ BERNARDES RIBEIRO, Auditor Federal de Finanças e Controle**, em 19/12/2019, às 13:37, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **JOAO GABRIEL MIRANDA ALVES PEREIRA, Assessor**, em 30/12/2019, às 17:57, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **FABIO FELIX CUNHA DA SILVA, Auditor Federal de Finanças e Controle**, em 02/01/2020, às 11:30, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 1263906 e o código

CRC 0F838FA8