

# BOLETIM INTERNO

BRASÍLIA-DF, 10 DE ABRIL DE 2019  
ANO VI – Nº152 EDIÇÃO EXTRA



**Atos Administrativos da Superintendência  
do Desenvolvimento do Centro-Oeste**

**ANO VI  
Nº 152**

[www.sudeco.gov.br](http://www.sudeco.gov.br)



**flickr**

## **SUPERINTENDENTE DA SUPERINTENDÊNCIA DO DESENVOLVIMENTO DO CENTRO-OESTE**

Marcos Henrique Derzi Wasilewski

## **DIRETOR DE IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMAS E GESTÃO DE FUNDOS (Substituto)**

Raimundo da Costa Veloso Filho

## **DIRETOR DE PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO**

Roberto Postiglione de Assis Ferreira Junior

## **DIRETOR DE ADMINISTRAÇÃO**

Raimundo Nonato Araújo Almeida

## **PROCURADOR-CHEFE**

Aluizo Silva de Lucena

## **AUDITORA-CHEFE**

Sônia Maria Souto

## **ORGANIZAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO**

Diretoria de Administração –Coordenação de Recursos Humanos

## **CAPA E DIAGRAMAÇÃO**

Assessoria de Comunicação Social

SBN, Quadra 1, Bloco F, 19º andar, Edifício Palácio da Agricultura

Brasília –DF | Cep: 70.040-908

Telefone: (61) 3251-8500

Ouvidoria da Sudeco

0800 610021

## **MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL**

[www.sudeco.gov.br](http://www.sudeco.gov.br)



flickr

# APRESENTAÇÃO

A publicidade de atos oficiais constitui-se num dos princípios basilares da administração pública, conforme insculpido no art. 37 da nossa Carta Magna, o que permite a transparência e legalidade na prática cotidiana de ações que envolvem o agente e o gestor públicos.

Nesse contexto, a Superintendência do Desenvolvimento do Centro-Oeste - SUDECO instituiu o Boletim Interno, conforme prevê a Lei nº 4.965, de 5 de maio de 1966, onde são publicados atos e outros instrumentos normativos e regulamentares, envolvendo situações e servidores, quando prevista a divulgação apenas no âmbito da Instituição.

O marco dessa divulgação institucional está expresso no Boltim Interno Nº 01, ANO I, editado em 15 de julho de 2014, conferindo a partir daí, quinzenalmente, transparência e legalidade aos atos internos da SUDECO, que ao ser novamente instituída, sob a égide da Lei Complementar nº 129, de 8 de janeiro de 2009, retornou com vigor renovado e atuação efetiva no cenário do desenvolvimento sustentável da Região Centro-Oeste.

**PLANO DE INTEGRIDADE DA SUPERINTENDÊNCIA DO  
DESENVOLVIMENTO DO CENTRO OESTE**

## ÍNDICE

<b>1. INFORMAÇÕES SOBRE A INSTITUIÇÃO</b>	<b>3</b>
1.1. Principais competências e serviços prestados	3
1.2. Estrutura regimental	4
1.3. Setor de atuação e principais parcerias	5
1.4. Missão, visão, valores institucionais e diretrizes do Planejamento Estratégico	5
1.5. Principais instrumentos legais internos relativos à área de integridade	7
1.6. Estruturas de gestão da integridade	9
<b>2. UNIDADE DE GESTÃO DA INTEGRIDADE</b>	<b>10</b>
<b>3. RISCOS E MEDIDAS DE TRATAMENTO</b>	<b>11</b>
<b>4. MONITORAMENTO E ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA</b>	<b>25</b>
<b>5. Anexos</b>	<b>26</b>



## **1. INFORMAÇÕES SOBRE A INSTITUIÇÃO**

### **1.1. Principais competências e serviços prestados**

Criada por meio da Lei Complementar nº 129/2009, a Superintendência de Desenvolvimento do Centro-Oeste - SUDECO, instituição de natureza autárquica especial, com autonomia administrativa e financeira, vinculada ao Ministério da Integração Nacional tem finalidade promover o desenvolvimento regional, de forma incluyente e sustentável, e a integração competitiva da base produtiva regional na economia nacional e internacional.

Compete à Superintendência definir objetivos e metas econômicas e sociais que levem ao desenvolvimento sustentável da Região Centro-Oeste; elaborar o Plano Regional de Desenvolvimento do Centro-Oeste (PRDCO), articulando-o com as políticas e os planos de desenvolvimento nacional, estaduais e municipais e, em especial, com a Política Nacional de Desenvolvimento Regional (PNDR); formular programas e ações com os ministérios para o desenvolvimento regional; articular a ação dos órgãos e entidades públicos e fomentar a cooperação dos entes econômicos e sociais representativos da região.

Cabe ainda à autarquia promover a cooperação com consórcios públicos e organizações sociais de interesse público para o desenvolvimento econômico e social da Região Centro-Oeste; assegurar a articulação das ações de desenvolvimento com o manejo controlado e sustentável dos recursos naturais; estimular a obtenção de patentes e apoiar as iniciativas que visam a impedir que o patrimônio da biodiversidade seja pesquisado, apropriado e patenteado em detrimento dos interesses da Região e do País; promover o desenvolvimento econômico, social e cultural e a proteção ambiental dos ecossistemas regionais, em especial do Cerrado e do Pantanal, por meio da adoção de políticas diferenciadas para as sub-regiões.

Para execução de suas competências, a Superintendência possui os seguintes instrumentos de ação:

- o Fundo Constitucional de Financiamento do Centro-Oeste (FCO);
- o Fundo de Desenvolvimento do Centro-Oeste (FDCO); e
- os incentivos e benefícios fiscais.

O Fundo Constitucional de Financiamento do Centro-Oeste (FCO) foi criado pela Lei n.º 7.827, de 27.09.1989, que regulamentou o art. 159, inciso I, alínea "c", da Constituição Federal, com o objetivo de contribuir para o desenvolvimento econômico e social da Região, mediante a execução de programas de financiamento aos setores produtivos.

O Fundo de Desenvolvimento do Centro-Oeste (FDCO), por sua vez, foi criado pela Lei Complementar n.º 129, de 08.01.2009, com a finalidade de assegurar recursos para a implantação de projetos de desenvolvimento e a realização de investimentos em infraestrutura, ações e serviços públicos considerados prioritários no Plano Regional de Desenvolvimento do Centro-Oeste.

Há também, como competência, desenvolvimento de projetos de interesse prioritário da Superintendência, geralmente, provenientes dos recursos da própria autarquia, assim como do Programa de Aceleração do Crescimento – PAC e Emendas Parlamentares.

## 1.2. Estrutura regimental

Por meio do DECRETO Nº 8.277, DE 27 DE JUNHO DE 2014, a Superintendência do Desenvolvimento do Centro-Oeste está regimentalmente estruturada da seguinte forma:

### I - Órgãos Colegiados:

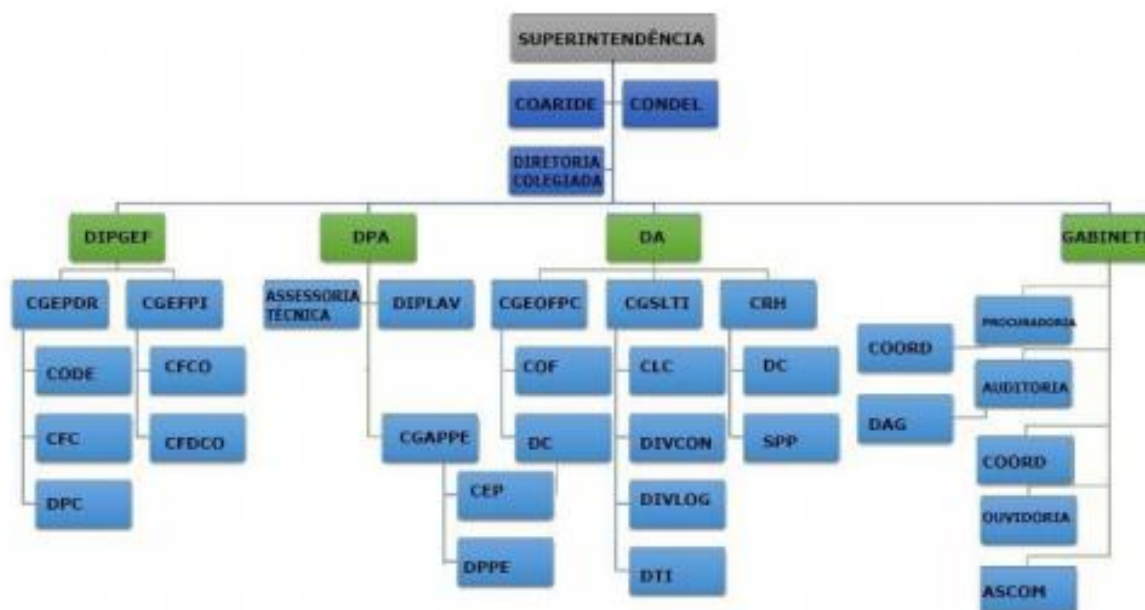
- Diretoria Colegiada;
- Conselho Deliberativo do Desenvolvimento do Centro-Oeste - CONDEL; e
- Conselho Administrativo da Região Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal e Entorno - COARIDE.

### II - Órgãos Seccionais:

- Procuradoria-Geral, vinculada à Procuradoria-Geral Federal;
- Auditoria-Geral;
- Ouvidoria; e
- Diretoria de Administração; e

### III - Órgãos Específicos Singulares:

- Diretoria de Planejamento e Avaliação; e
- Diretoria de Implementação de Programas e de Gestão de Fundos





### **1.3. Setor de atuação e principais parcerias**

A área de atuação da SUDECO abrange totalmente os Estados do Mato Grosso do Sul, Mato Grosso, Goiás e o Distrito Federal. A superintendência tem como principais parceiros Banco do Brasil S.A; Banco de Brasília (BRB); Agência de Fomento de Goiás (Goiás Fomento; Banco Cooperativo do Brasil (Bancoob); Sistema de Crédito Cooperativo (Sicredi); Banco Regional de Desenvolvimento do Extremo Sul (BRDE); Agência de Fomento de Mato Grosso (MT Fomento); Cooperativa Central de Crédito Rural com Interação Solidária (CRESOL-SICOPER), além do SEBRAE e Instituições de Ensino Superior.

### **1.4. Missão, visão, valores institucionais e diretrizes do Planejamento Estratégico**

A SUDECO tem como missão promover o desenvolvimento do Centro-Oeste, de forma incluyente e sustentável, e a integração competitiva da base produtiva regional na economia nacional e internacional e, como visão ser referência nacional e internacional na formulação e na execução de políticas regionais que promovam o desenvolvimento do Centro-Oeste.

Como valores, a SUDECO almeja contribuir para o desenvolvimento e a redução das desigualdades regionais por meio da ação articulada com o setor público e privado, sociedade civil e organizações internacionais, elaborando, coordenando e gerenciando planos, programas e ações e apoiando e estimulando investimentos.

O Plano Estratégico de Desenvolvimento do Centro-Oeste (2007- 2020) tem como objetivo orientar e organizar as iniciativas e ações dos governos e da sociedade, bem como preparar a região para os desafios do futuro. Neste sentido, o plano constitui referencial para negociação e implementação articulada de projetos de desenvolvimento, que envolve o governo federal, por meio de seus órgãos, ministérios, governos estaduais e diversos segmentos da sociedade centro-oeste.

A elaboração do Plano foi uma iniciativa do Ministério de Integração Nacional, mas não deve ser concebido como um plano do governo federal. Deve constituir, de fato, referencial para a sociedade regional, seus atores sociais e agentes públicos. Por outro lado, sob uma perspectiva a longo prazo, o Plano (2007-2020) não pode ser confundido com o plano do governo, pois transcende mandatos, devendo compor a base estratégica para futuros governos brasileiros e seus parceiros nos Estados da Região.

O Plano foi elaborado de forma participativa, envolvendo a sociedade com a parceria dos governos dos Estados, de modo a incorporar as expectativas e percepções da população e das lideranças do Centro-Oeste em relação aos desafios do futuro. O processo participativo, que deve ser confirmado na implementação do Plano, constitui também fator determinante de sua sustentabilidade política, assegurando a efetiva implementação das ações prioritárias, mesmo com mudanças de governo. A confirmação do Plano como uma referência estratégica para os agentes e atores sociais, ao persistir e resistir às mudanças políticas, depende, antes de tudo, da aderência e consistência dos seus propósitos e prioridades com a visão da sociedade e de suas lideranças políticas, sociais e empresariais. Deixa de ser, então, o plano de um determinado Governo, para criar bases sólidas na sociedade, incorporar as prioridades estratégicas e refletir-se nas decisões dos governos.

A efetiva implementação do Plano Estratégico de Desenvolvimento do Centro-Oeste depende não apenas de sua capacidade de refletir e expressar as preocupações e propostas dominantes na sociedade, mas também da sua contribuição para a formação de grandes convergências entre os atores sociais em torno das prioridades de desenvolvimento.



A participação da sociedade na formulação do Plano e na sua execução constitui, portanto, a condição central para o seu sucesso. Isto ocorre pelo fato de incorporar as expectativas da sociedade sobre o futuro da região e pela contribuição para a construção de um "projeto coletivo" regional, que ultrapassa os limites dos governos e se incorpora às expectativas e anseios dos atores sociais.

O Plano foi elaborado como parte da Política Nacional de Desenvolvimento Regional e do processo de reconstrução das instituições de planejamento e desenvolvimento regional no Brasil, no caso, a Superintendência de Desenvolvimento do Centro-Oeste - SUDECO.

Desta forma, concluído o processo de recriação, a SUDECO passa a ser a base do sistema de gestão para a revisão, atualização e execução do Plano Estratégico, principal instrumento de orientação de suas ações e projetos de desenvolvimento regional.

O Plano Estratégico de Desenvolvimento do Centro-Oeste (2007-2020), agora denominado Plano Regional de Desenvolvimento do Centro-Oeste - PRDCO está apresentado em sete capítulos, além da Introdução que explica a metodologia utilizada na sua elaboração. O primeiro capítulo apresenta uma análise resumida da evolução da realidade sócio-econômica do Centro-Oeste e antecipa alguns movimentos que preparam o futuro da Região. Já o capítulo seguinte descreve os cenários do Centro-Oeste no horizonte 2020, antecipa análise das alternativas de mudança futura do contexto mundial e nacional, condicionantes importantes do futuro da região, e termina com uma descrição da visão de futuro do Centro-Oeste segundo as expectativas da sociedade. No capítulo III são mostradas, de forma sistemática, as potencialidades de desenvolvimento e os estrangulamentos que obstaculizam ou dificultam o desenvolvimento regional. O quarto capítulo destaca, a partir dos cenários do contexto, as oportunidades e as ameaças que o Centro-Oeste deve encontrar na sua trajetória futura. O quinto capítulo é a parte central do Plano, explicitando o que será feito para promover o desenvolvimento do Centro-Oeste, desde os vetores de desenvolvimento até a carteira de projetos prioritários. O sexto capítulo apresenta os instrumentos que serão utilizados para a implementação da estratégia. O sétimo, e último, descreve o modelo de gestão que será necessário para organizar o Estado e a sociedade na execução e monitoramento do Plano.

O próximo desafio da SUDECO é promover a atualização e revisão dos projetos e prioridades para a região Centro-Oeste, face às significativas mudanças ocorridas nos cenários regional, nacional e internacional, respeitando o caráter participativo que orientou o processo da versão atual. Para tanto, a superintendência deve assumir, de imediato, as responsabilidades previstas para si dentro do modelo de gestão definido pelo manto legal que a instituiu.

### 1.5. Principais instrumentos legais internos relativos à área de integridade

Função de Integridade	Unidade/instrumento de Integridade	O órgão ou entidade já possui tal unidade ou instrumento?há alguma recomendação no sentido de seu fortalecimento ou reestruturação?	Quem será o responsável por sua criação, fortalecimento ou reestruturação? Em que prazo?	
			Responsável	Prazo
Promoção da ética e regras de conduta para servidores	Comissão de Ética	Sim, porém encontra-se desestruturada, não contando mais com uma sala própria, móveis, telefone ou computador.	Caberia ao Gabinete auxiliar no fortalecimento, todavia, deve-se reconhecer as dificuldade do órgão em relação a conseguir um espaço próprio para a comissão de Ética, tendo em vista que o local em que funcionava a comissão teve de ser cedido para liberar espaço para a rede de computadores da Sudeco sob o argumento, a época, de que se isso não ocorresse, o sistema de rede da Sudeco poderia enfrentar falhas críticas e impedir a continuação dos serviços como um todo.	
	Código de Ética e Conduta	Possui código de ética e não há recomendação para seu fortalecimento ou reestruturação, o mesmo encontra-se disponível a todos os colaboradores na plataforma <a href="http://multipla.sudeco.gov.br">multipla.sudeco.gov.br</a>		
Transparência ativa e acesso à informação	Designação de autoridade de acesso à informação	Sim. A autoridade de acesso a informação responsável pelo monitoramento e implementação da Lei é o Ouvidor designado pela CGU.	Ouvidoria	
	Adoção do Sistema e-SIC	Sim. Em atendimento à Lei de Acesso à Informação - LAI, A Superintendência do Desenvolvimento do Centro-Oeste disponibiliza atendimento presencial e via sistema aos cidadãos que desejem ingressar com suas solicitações de informação.	Ouvidoria	
Tratamento de conflitos de interesses e nepotismo	Designação de área responsável pelo tratamento de conflitos de interesses	Portaria nº 183/2018 – RH(servidor/cargo em comissão)	Depois de publicado a Portaria foram realizados procedimentos para preenchimento no âmbito da SUDECO e os cargos em comissão nomeados, preenchem no ato da posse. Prazo: Não existe, contudo iremos incluir sempre no Recadastramento de Servidores, feito de anualmente ou em dois anos. Fortalecimento: divulgação no âmbito da SUDECO, por meio da Intranet e nos e-mails institucionais.	
	Adoção do Sistema SeCI	Portaria nº 238/2018, RH e Ouvidoria; Acesso SeCI: Coordenador de Recursos Humanos.	Os procedimentos estão contidos na Portaria e as Unidades responsáveis. Não tem prazo. Fortalecimento: divulgação no âmbito da SUDECO, por meio da Intranet e nos e-mails institucionais.	

Funcionamento de canais de denúncias	Existência de área responsável pelo recebimento de denúncias e realização dos encaminhamentos necessários	Sim. A área responsável é a Ouvidoria da Sudeco, tem uma portaria que estabelece o fluxo de denúncias dentro do âmbito da autarquia, a Portaria nº 243 de 13 de dezembro de 2018.	Ouvidoria
	Adoção do Sistema e-OUV	Sim. Desde o início de 2018 que o e-OUV já é publicado como o principal sistema da Ouvidoria Instituído através do Decreto nº 9.492/2018-OGU/CGU	Ouvidoria
Funcionamento de controles internos e cumprimento de recomendações de auditoria	Existência de área responsável pelos controles internos e cumprimento de recomendações de auditoria	Sim. No último Relatório Preliminar de Auditoria na Avaliação do Exercício de 2017, a CGU recomendou a necessidade de reforço do seu quadro de servidores, tendo em vista o risco na qualidade e tempestividade nas análises de convênios, assim como nos instrumentos de monitoramento e controle.	Não se aplica
	Adoção do sistema Monitor-Web	Sim	Não se aplica
Procedimentos de responsabilização	Existência de área responsável pelos procedimentos de responsabilização	SIM; há propostas no sentido de alterar o Regimento Interno da Sudeco, a fim de fortalecer a estrutura correicional da Autarquia.	Já está implementado
	Adoção do Sistema CGU-PAD	SIM; Atribuição da CGU o fortalecimento do referido sistema.	Já está implementado
	Adoção do Sistema CGU-PJ	NÃO; Atribuição da CGU o fortalecimento do referido sistema.	60 DIAS

Principais Instrumento Legais Internos:

- COMPLEMENTAR Nº 129/2009;
- DECRETO Nº 8.277, DE 27 DE JUNHO DE 2014;
- RESOLUÇÃO Nº 04, DE 21 DE MAIO DE 2012
- PORTARIA Nº 150, DE 17 DE MAIO DE 2018;
- PORTARIA Nº 305, DE 10 DE DEZEMBRO DSE 2018;
- PORTARIA Nº 165, DE 08 DE JUNHO DE 2018;
- PORTARIA Nº 94, DE 29 DE ABRIL DE 2009;
- LEI Nº 7.827, DE 27 DE SETEMBRO DE 1989;
- RESOLUÇÃO Nº 027/2014, 25 DE MARÇO DE 2014;
- PORTARIA Nº 168, DE 12 DE SETEMBRO DE 2016;
- PORTARIA Nº 188 DE 11 DE JULHO DE 2018



## 1.6. Estruturas de gestão da integridade

A SUDECO conta com a Ouvidoria, Auditoria, NAD e Comissão de Ética.

A Ouvidoria, instituída pela lei complementar nº 129, de 8 de janeiro de 2009, com atribuições definidas pelo Decreto nº 8277, de 27 de junho de 2014, e pela Resolução nº 04, de 21 de maio de 2012, que compõe a estrutura regimental desta autarquia como um órgão de assistência direta e imediata ao Superintendente da instituição.

Ela faz parte da Rede de Ouvidorias do Ministério da Integração Nacional -MI, criada pela Portaria nº 94, de 29 de abril de 2009. Com a instituição dessa rede, a Ouvidoria da Sudeco passa a atuar de forma integrada com as ouvidorias pertencentes à estrutura organizacional do MI e com a Ouvidora-Geral desse Ministério.

A Ouvidoria do Fundo Constitucional de Financiamento do Centro-Oeste - FCO é uma instância de controle e participação social sob a responsabilidade da Sudeco, instituída pelo art. 18-A, da Lei nº 7.827, de 27 de setembro de 1989, e regulamentada pela Resolução nº 027/2014, 25 de março de 2014. É um canal de comunicação aberto pela Superintendência, para facilitar o contato direto entre o público interessado pelo FCO e a sua administração.

A Auditoria, regulamentada no Decreto nº 8277, de 27.06.2014 tem por finalidade verificar a conformidade às normas vigentes dos procedimentos de natureza contábil, financeira, orçamentária, patrimonial, operacional e de recursos humanos e da SUDECO, e especificamente proceder ao controle interno, por meio do acompanhamento, da fiscalização e do exame dos atos de gestão da SUDECO; assessorar a Diretoria Colegiada para o cumprimento dos objetivos institucionais da SUDECO; examinar e emitir parecer sobre a prestação de contas anual e tomadas de contas especiais realizadas no âmbito da SUDECO; acompanhar o atendimento às diligências e a implementação das recomendações dos órgãos e unidades do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo federal e do Tribunal de Contas da União; zelar pela qualidade, eficiência e efetividade do controle interno, visando à garantia da regularidade dos atos administrativos realizados pela SUDECO, e pelo adequado atendimento às recomendações emanadas do Tribunal de Contas da União e da Controladoria-Geral da União; elaborar plano e relatório anuais de atividades de auditoria interna e solicitar apuração de responsabilidade, quando em sua atividade de auditoria e controle interno for observada irregularidade passível de exame, indicando com clareza o fato irregular.

O NAD da SUDECO foi criado pela Portaria nº 168, de 12 de setembro de 2016, em atendimento à Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas; ao Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005, que trata sobre o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal; à Portaria CGU nº 335, de 30 de maio de 2016, que regulamenta o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal; à Portaria CGU nº 1043, de 24 de julho de 2007, que estabelece a obrigatoriedade de uso do Sistema de Gestão de Processos Disciplinares (CGU-PAD); e à Resolução nº 74, de 29 de agosto de 2016, que aprova o Regimento Interno do Núcleo para Assuntos Disciplinares no âmbito da Superintendência do Desenvolvimento do Centro-Oeste.

Foi publicada no Boletim Interno nº 118, de 31 de julho de 2018, a Portaria nº 188, de 11 de julho de 2018, que dispõe sobre a composição do Núcleo para Assuntos Disciplinares – NAD, atualmente composto por 3 (três) servidores efetivos: Franciane Soares do Nascimento – SIAPE 1781106 (sendo designada supervisora); Paula Correia Brito – SIAPE 1723644 e Rodrigo Ferreira de Sousa - SIAPE 1709319.

Conforme disposto no inciso VI, art. 10 do Decreto nº 8.277, de 27 de junho de 2014, o Núcleo de Assuntos Disciplinares está vinculado ao Gabinete da Superintendência, cabendo ao Superintendente, dirigente maior da autarquia, instaurar os procedimentos e processos disciplinares, bem como julgar as infrações disciplinares.



Ato contínuo, em 06 de março de 2018, a Diretoria Colegiada da Superintendência do Desenvolvimento do Centro-Oeste aprovou a Resolução nº 6, de 06 de março de 2018, que institui o Núcleo para Assuntos Disciplinares como o responsável por receber e dar tratamento às denúncias, representações e outras demandas que versem sobre infrações disciplinares atribuídas aos servidores públicos efetivos e comissionados desta Superintendência.

Em relação à avaliação de oportunidade e conveniência de aberturas de processos administrativos a fim de apurar responsabilidades, informa-se que o Núcleo de Assuntos Disciplinares atua mediante incitação. Por meio dos canais de denúncia, as denúncias são recebidas e tratadas, para que, dentro de um fluxo de trabalho, haja a formulação de diretrizes que sustentem a averiguação e as resoluções dos fatos.

Ressalta-se, ainda, que o NAD atua de forma integrante, harmônica e cooperativa ao sistema de Correição, a fim de zelar pela eficiência, eficácia e efetividade das apurações correcionais. A sua dinâmica estratégica perpassa a prevenção, por meio de medidas educativas/informativas, a detecção de vulnerabilidades e, por fim, a responsabilização de servidores e empregados públicos que cometam ilícitos disciplinares e entes privados que pratiquem atos lesivos contra a Administração Pública.

Comissão de ética foi instaurada em novembro de 2014, contando com secretaria executiva, três membros titulares e três membros suplentes. Neste período contou com todo apoio do corpo diretivo, que disponibilizou local, móveis, computador e telefone. Em 2016, durante a 45ª Reunião Ordinária da Diretoria Colegiada, foi aprovado o Código de Ética da Autarquia, fruto de um trabalho feito a priori pelos membros da Comissão, posteriormente aberto para sugestões de todos os colaboradores e por fim aprovada pela Diretoria Colegiada. Foi feito um trabalho de divulgação do Código, com a campanha “Código em gotas” que semanalmente publicava um artigo ou trecho do código para conhecimento dos colaboradores.

## **2. UNIDADE DE GESTÃO DA INTEGRIDADE**

Por meio da **PORTARIA Nº 150, DE 17 DE MAIO DE 2018**, instituiu-se o Comitê de Governança, Riscos, Controles e Integridade, que tem por finalidade adotar medidas para a sistematização de práticas relacionadas à gestão de riscos, controles internos, governança e integridade no âmbito da SUDECO.

Com objetivo de implementar e aprimorar mecanismos internos voltados para a prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes e atos de corrupção em apoio à boa governança, o Comitê está composto pelo titular da Diretoria de Administração; da Diretoria de Implementação de Programas e de Gestão de Fundos; da Diretoria de Planejamento e Avaliação (DPA) e pela Ouvidoria.

Compete ao Comitê de Governança, Riscos, Controles e Integridade promover práticas e princípios de conduta e padrões de comportamentos; institucionalizar estruturas adequadas de governança, gestão de riscos e controles internos; promover o desenvolvimento contínuo dos agentes públicos e incentivar a adoção de boas práticas de governança, integridade, gestão de riscos e controles internos; garantir a aderência às regulamentações, leis, códigos, normas e padrões, com vistas à condução das políticas e à prestação de serviços de interesse público; promover a integração dos agentes responsáveis pela governança, pela gestão de riscos e pelos controles internos; promover a adoção de práticas que institucionalizem a responsabilidade dos agentes públicos na prestação de contas, na transparência e na efetividade das informações, na forma da lei; adotar e aprovar política, diretrizes, metodologias e mecanismos para comunicação e institucionalização da gestão de riscos e dos controles internos; supervisionar o mapeamento e a avaliação dos riscos chave (riscos críticos) que podem comprometer a prestação de serviços de interesse público; liderar e supervisionar a institucionalização da gestão de riscos e dos controles internos, oferecendo suporte necessário para sua efetiva implementação no âmbito da Sudeco; estabelecer limites de exposição a riscos globais da Instituição, bem como os limites de alçada ao nível de unidade, política pública, ou atividade; aprovar e supervisionar método de priorização de temas e macroprocessos na estrutura organizacional para gerenciamento de riscos e implementação dos controles

internos da gestão; emitir recomendação para o aprimoramento da governança, da gestão de riscos e dos controles internos administrativos e monitorar e aprimorar suas próprias recomendações e deliberações.

O Comitê de Governança, Riscos, Controles e Integridade será presidido pelo Superintendente da Sudeco - Marcos Henrique Derzi Wasilewski e será composto pelos titulares das seguintes Unidades:

Diretoria de Administração (DA) - Raimundo Nonato Araújo Almeida;

Diretoria de Implementação de Programas e de Gestão de Fundos (DIPGF) - Edimilson Alves;

Diretoria de Planejamento e Avaliação (DPA) - Roberto Postiglione de Assis Ferreira Junior; e

Ouvidoria - Tamyris da Silva Gonçalves.

Em seus impedimentos, afastamentos legais ou vacância do cargo, os titulares referidos no parágrafo anterior serão representados por seus substitutos eventuais formalmente designados.

Outra estrutura de apoio está formalizada pela **PORTARIA Nº 165, DE 08 DE JUNHO DE 2018** que instituiu o grupo de trabalho para dar suporte técnico, operacional e administrativo ao Comitê de Governança, Riscos, Controles e Integridade Da Superintendência Do Desenvolvimento Do Centro-Oeste.

O grupo de trabalho será composto pelos representantes abaixo relacionados:

I - Diretoria de implementação de programas e de gestão de fundos:

- A. Guilherme Lopes Piloni;
- B. Lisenir Ferreira Gomes;
- C. Luciana De Sousa Barros;
- D. Raimundo Veloso Filho.

II – Diretoria De Planejamento E Avaliação:

- A) Priscilla Marota Gardino;
- B) Rodrigo dos Reis Oliveira

III-) Diretoria de Administração:

- A) Leandro Ferreira Lima;
- B) Michel Alexandre Turco;
- C) Tássia De Lima Fantini Amorim.

IV – Gabinete:

- D) Elisa Roesler e Silva;
- E) André Levino Furtado.

V) Comissão De Ética;

- A) Presidente.

VI) Núcleo Para Assuntos Disciplinares - NAD;

- A) Supervisor.

VII) Recursos Humanos;

- A) Coordenador.

### **3-RISCOS E MEDIDAS DE TRATAMENTO**

Após levantamentos coordenados pelo Comitê de Governança, Riscos, Controles e Integridade Da Superintendência Do Desenvolvimento Do Centro-Oeste com apoio do grupo de trabalho foram levantados os seguintes dados:

PLANO DE INTEGRIDADE

Diretoria Unidade	RISCO	O DE INTEGRIDADE ASSOCIADO	MANIFESTAÇÃO DO RISCO	FATORES DE RISCO	PROBILIDADE	IMPACTO	RELEVÂNCIA	CONTROLES EXISTENTES	AVALIAÇÃO DOS CONTROLES EXISTENTES	RECOMENDAÇÃO	PLANO DE AÇÃO		
											COMO?	QUANDO?	QUEM?
DPA	Ocupação de cargos em comissão e funções de confiança sem a devida competência.	Favorecimento ao Nepotismo; Conflito de interesse; Prática antiética.	Inexistência de regras escritas para ocupação de cargos em comissão e funções de confiança.	Ausência de legislação/normas internas; Sentimento de impunidade	4	4	4	(i) Realizado portaria relacionada ao nepotismo.	Não há	(i) Necessita de Regulamentação	N/A;	N/A;	Gabinete RH
DIPGF/CGE PDR	Desvio de conduta	(i) Pressões indevidas de superiores hierárquicos para alterar posicionamentos técnicos e subordinados; (ii) Pressão de entes externos para alteração de parecer	Receber propina; vantagens indevidas; (iii) O ente externo pode subornar o agente público para alteração do resultado de vistoria.	Ausência de mecanismos de controles internos; Ausência de políticas de transparência e controle social; Impunidade ou sentimento de impunidade.	3	3	3	(i) Existem regras que o agente público e colaborador recebe terceiros sempre acompanhado;	Embora exista esta regra não há normativo com relação as vistorias; o recebimento de terceiros desacompanhado de outro agente público eventualmente ocorre.	(ii) Enviar 2 servidores para realização das vistorias, até pelo risco de integridade do servidor	Assessoria do Gabinete do Superintendente desenvolve minuta de portaria; submete a minuta de portaria à colegiada; se aprovada, o Superintendente assina e publica a portaria, estabelecendo a regra sobre o recebimento de terceiros nas dependências da SUDECO.	6 meses	Assessoria do GAB/SUPERINTENDENTE DPA/DIPGF
Ouidoria	Vazamento de informações	(i) Exposição sigilosa	Roubo de senhas de usuários Repassar manifestações sigilosa sem a proteção dos dados manifestante;	(i) Falta de controle no andamento do processo.	3	3	3	(i) Limite de número de servidores com acesso as informações	Os controles são realizados e adequados, porém quando a informação é repassada a quem de direito ocorre	Conscientização e sensibilização quanto as regras e penalidades quando ocorre o	*Realização de campanha de conscientização.	Semestralmente	Duidoria NAD Ascom Comissão

12

Gabinete/ Astec	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados Conflito de interesse	Exercer pressão externa legal ou antiética para influenciar agente público/privado	Interferência na contratação de terceirizados. Utilização de colaboradores e servidores para fins privados. Favorecimento de Estados e Municípios em detrimento de outros.	Ausência de normativos e controles específicos na contratação. Comissão de Ética e Corregedoria enfraquecidas. Cultura organizacional. Ausência de dados estatísticos e indicadores para embasar processos decisórios. Desconhecimento da relevância de preceitos éticos. Deficiência de controle interno. Não observância de legislação e normas internas. A estrutura diminuta proporciona a falta da impessoalidade.	2	4	3	sigilosa	vazamento de informação.	vazamento de informações.			ética
								(i) Atuação da auditoria, núcleo de assuntos disciplinares, ouvidoria e comissão de ética.	Embora eles atuem, necessitam de fortalecimento (melhorar estrutura física, quantidade de servidores para auditoria). Falta normativos e conscientização. Os colaboradores não acreditam e/ou desconhecem os controles e não os utilizam plenamente. existe desconfiança e receio de retaliação em relação aos canais de denúncia. Existe o NAD, no entanto não há corregedor.	Diagnóstico da região; Redefinição de novo fluxo do processo de contemplação dos municípios Mapear o fluxo de decisões incluindo as opiniões técnicas nos processos; Manual de contratação; Fortalecimento da Corregedoria e Comissão de ética. Realizar campanhas de conscientização para que o colaborador saiba que deve cumprir unicamente sua função legal, não atendendo pedidos pessoais. Promoção de campanha de cultura organizacional de integridade.	Definição de equipe para mapeamento dos processos da Sudeco. Definição de responsáveis por área para auxiliar a equipe de mapeamento. Elaboração de cronograma de trabalho, priorizando. Mapear processos. Aprovação em colegiada; Publicação de portaria. Elaboração de manual de contratações. Criar cargo de Corregedor. Realizar campanhas de conscientização relativas as funções legais; Realizar campanha de cultura organizacional de integridade.	12 meses;	Superintendente e chefe de gabinete. Auditoria NAD Comissão de Ética Ascom RH

13



DA/DV/LOG	Fraude em gestão de contratos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prejuízos na continuidade da missão institucional</li> <li>Recebimento/oferta de propina;</li> <li>Fraude; Conflito de Interesse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recebimento de materiais de má qualidade.</li> <li>Recebimento de materias/serviços sem observância do edital;</li> <li>Autorizar o pagamento sem devido recebimento do material/serviço.</li> <li>Abonos de faltas de pessoal terceirizado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Características insuficientes do objeto em procedimento licitatório.</li> <li>Má fé do fornecedor na entrega de produtos.</li> <li>Impunidade ou sentimento de impunidade entre os servidores;</li> <li>Legislação e normas internas imprecisas ou omissas;</li> </ul>	2	3	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>Em todo o processo de compras são designados a equipe de planejamento e fiscal da contratação.</li> <li>Estes são responsáveis pela validação de materiais em avaliação prévia antes da entrega definitiva.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avaliação em equipe e da fiscalização tem ocorrido corretamente sem ocorrências de transtornos.</li> <li>Para os contratos de pessoal falta controle ser uniforme para todas as empresas prestadoras de serviço.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>capacitação do gestor de contrato;</li> <li>Incluir a prática de possuir um encarregado para controle dos terceirizados;</li> <li>elaborar o manual de fiscalização de contrato.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incluir no plano anual de capacitação cursos de gestor de contrato e executar;</li> <li>designar equipe da área de logística para elaboração do manual de fiscalização.</li> <li>o edital das contratações de terceirizados, sempre que possível, deve prever um</li> </ul>	12 meses	CRH e CIGSLTI.
Duvidoria	Arquivamento indevido de denúncia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conflito de interesses</li> <li>Recebimento de propina</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mediante coação dos envolvidos para que o processo seja arquivado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sentimento de Impunidade</li> </ul>	2	3	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atuação da Controladoria Geral da União, como órgão máximo de controle;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A CGU, tem sido atuante quanto ao monitoramento das manifestações, porém necessário que uma unidade interna avalie periodicamente os arquivamentos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A auditoria realiza a avaliação dos casos de arquivamento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a ouvidoria encaminha a auditoria os relatórios mensais;</li> <li>a auditoria realiza a análise;</li> <li>a auditoria toma as providências cabíveis em lei.</li> </ul>	Semestralmente	Duvidoria Auditoria
Gabinete/ Astec	Tratar assuntos institucionais sem a devida publicidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>Práticas antiéticas;</li> <li>Comportar-se de forma incompatível com a função pública</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compromissos externos não divulgados em agenda oficial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desconhecimento de normativos e preceitos éticos.</li> <li>Deficiência de controle interno. Não observância de legislação e normas internas.</li> </ul>	2	3	6	Não há.	Não se aplica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecimento da auditoria (melhorar estrutura física, quantidade de servidores para auditoria)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A auditoria atuar nas agendas.</li> </ul>	6 meses	Auditoria

14

DPA	Pressão para favorecer ou desfavorecimento de alguns processos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conflito de interesses;</li> <li>Recebimento/oferta de propina;</li> <li>Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados;</li> <li>Abuso de poder;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mediante recebimento de propina ou tráfico de influências para acelerar/desacelerar ou alterar ordem na fila para análise de zovênios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sentimento de Impunidade</li> <li>Enriquecimento ilícito</li> </ul>	2	3	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atuação da Auditoria, Comissão de Ética, NAD, e Procuradoria Federal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ação por provocação, não preventiva. Exceto a comissão de ética que possui ações preventivas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mapear o processo da Sudeco.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definição de equipe para mapeamento dos processos da Sudeco.</li> <li>Definição de responsáveis por área para auxiliar a equipe de mapeamento.</li> <li>Elaboração de cronograma de trabalho.</li> <li>Mapear processos.</li> <li>Aprovação em colegiada;</li> <li>Publicação de portaria.</li> </ul>	36 meses	Gabinete
DPA	Casos de assédio moral e sexual	<ul style="list-style-type: none"> <li>Práticas antiéticas;</li> <li>Abuso de posição ou poder em favor de interesse próprio;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mediante manifestações verbais/sensoriais com a finalidade oferecer vantagens em troca de favores morais/sexuais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pressões organizacionais verticais (hierárquicas) e horizontais (colegas de trabalho);</li> </ul>	2	3	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atuação da Auditoria, Setor de Concessão de Ética, NAD, e Procuradoria Federal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ação por provocação, não preventiva. Exceto a comissão de ética que possui ações preventivas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Controles Internos mais rígidos com ação preventiva, aplicação de punições e garantia de segurança.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboração de campanhas de conscientização e orientação;</li> </ul>	semestral	Asscom Comissão de Ética Duvidoria CIGSLTI
DPA	Utilização de recursos públicos (carros, passagens, terceirizados, materiais de escritório, etc.) em atividades privadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desvio de recursos;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Solicitar carros, utilizar passagens, terceirizados, materiais de escritório, dentre outros para realização de atividades privadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestão incorreta de documentos/processos;</li> </ul>	3	3	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atuação da Auditoria, Setor de Concessão de Diárias e Passagens</li> <li>SCDP, Controle da Logística.</li> <li>controle de quilometragem do carro</li> <li>limite de diárias anuais;</li> <li>portaria</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>O controle é adequado no entanto não há controle de impressões e não ocorreu adesão ao taxi gov;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>implementar o controle de impressões informando ao gestor a quantidade de impressões por colaborador.</li> <li>Aderir ao taxi gov quando finalizada a licitação da central de compras do MPDG.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Efetuar licitação e adquirir a licença de software de controle de impressões;</li> </ul>	6 meses	TI

15



4								Limita mais de um colaborador por viagem por área.					
DA/COF	Realizar pagamento indevido	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊖ Desvio de verbas;</li> <li>⊖ Fraude;</li> <li>⊖ Abuso de poder;</li> </ul>	Roubo de senhas de usuários e cadastradores do SIAFI/SICONV por terceiros; Utilização dolosa do sistemas por agente público;	Ausência/falha de controles internos: Conformidade de Registro de Gestão e Auditoria Interna; Falta de controle dos cadastradores e senhas do SIAFI/SICONV;	1	4	4	Limitação do número de cadastradores e análise periódica da lista de usuários; Rotina de Conformidade de Registro de Gestão; Atuação da Auditoria Interna; Segregação de	Os controles são realizados e são adequados, porém, é necessário o aumento de recursos humanos para melhorar a atividade de Conformidade de Registros de Gestão;	Ter mais servidores para realizar o serviço; Realização de capacitação	Redistribuição da demanda de Conformidade entre servidores, levando em consideração a disponibilidade do conformista; Realização de concurso;	6 meses para redistribuição; 18 meses para realização do concurso.	Coordenação de RH; Diretoria de Administração;
DA/COF	Alteração indevida de informações nos sistemas SIAFI/SICONV	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊖ Fraude;</li> </ul>	Roubo de senhas de usuários e cadastradores do SIAFI/SICONV por terceiros; Utilização dolosa do sistemas por agente público;	Ausência de controles internos: Conformidade de Registro de Gestão e Auditoria Interna; Falta de controle dos cadastradores e senhas do SIAFI/SICONV;	1	4	4	Limitação do número de cadastradores e análise periódica da lista de usuários; Rotina de Conformidade de Registro de Gestão; Atuação da Auditoria Interna;	Consideram-se adequados os controles existentes. Cabe apontar também que a Sudeco também depende que o Ministério faça uma boa gestão de suas rotinas de cadastramento. Os controles são realizados e são adequados, porém, por falta de recursos humanos a Conformidade de Registros de Gestão não é idealmente criteriosa;	Manter os controles atuais, observando o desligamento do servidor.	Análise periódica da lista de usuários;	Trimestralmente;	Coordenação de Orçamento; Gestor do contrato e terceirizados - Logística; RH
DA/COF	Solicitar propina para realizar pagamento devido.	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊖ Recebimento/oferta de propina;</li> <li>⊖ Corrupção;</li> <li>⊖ Abuso de posição ou</li> </ul>	Mediante solicitação/recebimento de propina para efetivar o pagamento;	Sentimento de Impunidade;	1	4	4	Planiha de pagamentos contendo campos: mês de competência,	A data de vencimento do pagamento é levado em conta, porém não existe um processo sistematizado pra ordenar cronologicamente os	Analisar a viabilidade da elaboração de normativo interno que atenda o art. 59 da Lei	Análise custo-benefício da implantação de controles mais rígidos; Elaboração de	Até 9 meses;	Coordenação Geral de

		poder em favor de interesse próprio;						data de emissão e data de vencimento da fatura;	pagamento.	8.666/93, a IN 2/2016-Seges-MP e o Acórdão nº 2360/2018-TCU- Plenário, levando também em conta a realidade do órgão;	Portaria, se for o caso;		Execução Orçamentária e Financeira;
DA	Corrupção no processo licitatório	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊖ Conflito de interesses</li> <li>⊖ Fraude</li> <li>⊖ Recebimento/oferta de propina</li> <li>⊖ Exercer pressão externa sobre os servidores públicos, de forma a praticar atos contrários ao interesse da Sudeco;</li> <li>⊖ Prejuízo ao interesse público</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊖ Direcionamento no Termo de Referência (TR) (Edital para determinada empresa);</li> <li>⊖ Contratação com valor superior aos praticados no mercado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊖ Legislação e normas internas imprecisas ou omissas;</li> <li>⊖ Impunidade ou sentimento de impunidade entre os servidores;</li> <li>⊖ Falta de capacitação dos agentes responsáveis pela condução dos procedimentos licitatórios</li> </ul>	1	4	4	legislação vigente, procedimento realizado nos sistemas oficiais (comprasnet, siag e SEI). Segregação de função, uma área elabora o TR e outra avalia a conformidade com a legislação.	Os controles são adequados, pois possibilitam o controle dos atos praticados pelos agentes públicos.	capacitar as áreas dos demandantes produtos/serviços para elaborar um bom TR. Atualizar a capacitação dos agentes responsáveis pela condução dos procedimentos licitatórios	⊖ Incluir no plano de capacitação.	12 meses	Coordenação de licitação e contratos - CLC RH
DA	Prejudicar o processo licitatório para forçar contratação emergencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊖ Conflito de interesses</li> <li>⊖ Fraude</li> <li>⊖ Recebimento/oferta de propina</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊖ Desenvolver o processo de forma lenta deliberadamente para forçar contratação emergencial;</li> <li>⊖ Na contratação emergencial direcionar a contratação de empresas específicas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊖ Não observância de legislação/normas internas;</li> <li>⊖ Ausência/deficiência de mecanismos de controle interno;</li> <li>⊖ Impunidade ou sentimento de impunidade;</li> </ul>	1	4	4	legislação vigente, procedimento realizado nos sistemas oficiais (comprasnet, siag e SEI).	Controle de estoque; Controle de vigência dos contratos. No entanto os controles realizados por meio de excel.	Aquisição de sistema de gestão de contratos.	⊖ Iniciar processo licitatório e contratar.	12 meses	Coordenação de licitação e contratos - CLC TI

DIPGF/CGF	Manipulação de dados	<ul style="list-style-type: none"> <li>ii) Fraude na manipulação dos dados</li> </ul>	Controle da gestão dos Fundos por meio de Excel	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Gestão inadequada de documentos e processos.</li> <li>ii) Ausência de sistema para gestão dos Fundos.</li> </ul>	1	4	4	Nenhum	Não se aplica	Aquisição/ desenvolvimento de um sistema de Gestão de Fundos	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Definir se será elaborado projeto de criação do sistema na Sudeco ou se será contratada de empresa especializada.</li> <li>ii) Após definição executar a atividade.</li> </ul>	12 meses	Coordenador geral dos Fundos e Coordenador geral DA
DIPGF/CGF	Alteração de normas sem observância das reais necessidades da região.	<ul style="list-style-type: none"> <li>ii) Atuação para beneficiar interesses privados.</li> <li>iii) Conflito de Interesse; Abuso de poder.</li> </ul>	Alteração de norma conforme solicitações de interesses individuais	<ul style="list-style-type: none"> <li>ii) Pressões organizacionais verticais (hierárquicas) e horizontais (colegas de trabalho) para alteração de normas.</li> </ul>	1	4	4	Deliberação em Conselhos	O controle é adequado pois descentraliza a decisão, no entanto a opinião técnico se faz necessária em todos os processos para evitar que as mudanças não atendam o propósito dos Fundos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mapear o fluxo de decisões incluindo as opiniões técnicas no processo dos Fundos;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Definição de equipe para mapeamento dos processos da Sudeco.</li> <li>ii) Definição de responsáveis por área para auxiliar a equipe de mapeamento.</li> <li>iii) Elaboração de cronograma de trabalho, priorizando o mapeamento dos processos dos Fundos.</li> <li>iv) Mapear processos.</li> <li>v) Aprovação em Colegiada; Publicação de Portaria.</li> </ul>	12 meses	Gabinete e Coordenador geral dos Fundos

19

DA/RRH	nepotismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>ii) nepotismo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ii) nomeação ou designação de familiar de ocupante de cargo em comissão ou função de confiança;</li> <li>iii) Nepotismo cruzado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ii) Desconhecimento do Decreto nº 7.203/10 pelos servidores da área;</li> <li>iii) Ausência de um sistema para cruzamento de laços de parentesco das pessoas nomeadas;</li> <li>iv) Ausência de regras claras para ocupação de cargos em comissão ou funções de confiança;</li> </ul>	2	3	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>ii) Preenchimento o no ato da posse de formulário de vínculos familiares;</li> <li>iii) Nos casos de DAS 101.3 e 101.4 é encaminhada consulta à Casa Civil/PR.</li> </ul>	Os controles são realizados de forma superficial, tendo em vista que até o presente momento a Administração Pública não disponibilizou um sistema de cruzamento de dados.	Obter um mecanismo que possibilite verificar com precisão os dados informados pelo nomeado no formulário	Realizar consulta ao Ministério da Transparência/CGU periodicamente.	16 meses	Coordenação de RH; Diretoria de Administração;
DA/COF	Alterar a ordem cronológica de pagamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>ii) Conflito de interesses;</li> <li>iii) Recebimento/oferta de propina;</li> <li>iv) Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados;</li> <li>v) Abuso de poder;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ii) mediante recomendação de propina de favorecidos da fila de pagamento;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ii) Semitoma de impunidade;</li> <li>Legislação e normas imprecisas ou omissas;</li> </ul>	1	3	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>ii) Manter a planilha de pagamentos contendo campos: mês de competência, data de emissão e data de vencimento da fatura;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ii) A data de vencimento do pagamento é levado em conta, porém não existe um processo sistematizado pra ordenar cronologicamente os pagamentos.</li> <li>A partir de 2017, a disponibilidade de recursos financeiros para as despesas administrativas aumentou consideravelmente, de modo que se tornaram raras as ocasiões em que há acumulação de processos aguardando financeiro. Dessa forma, há que se analisar o custo-benefício de se implantar controles mais rígidos;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ii) Realizar a elaboração de normativo interno que atenda o art. 5º da Lei 8.666/93, o IN 2/2016-Seges/MP e o Acórdão nº 2360/2018-TCU.</li> <li>iii) Plenário, levando também em conta a realidade do órgão;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ii) Análise custo-benefício da implantação de controles mais rígidos;</li> <li>iii) Elaboração de Portaria, se for o caso;</li> </ul>	16 meses	Coordenação Geral de Execução Orçamentária e Financeira;

20

DA/COF	Vazamento de informações e colaboradores	Uso indevido e vazamento de informações sigilosas;	Tramitação dos processos de Folha de Pagamento pela unidade no SEI;	Sentimento de Impunidade;	1	3	3	Atividade de uso restrito.	Os controles são adequados.	A princípio não existem medidas de mitigação de risco;	N/A;	N/A;	N/A;
Procuradoria	Desvio de conduta	II) Presenças organizacionais verticais (hierárquicas) e horizontais (colegas de trabalho);	I) Alteração de posição em pareceres e notas técnicas.	III) Impunidade ou sentimento de impunidade.	1	3	3	Dupla análise do processo (excetos hipóteses de prorrogação ou durante afastamentos); Recomendações da Procuradoria	O controle é adequado.	Sempre que possível assinar dois procuradores.	N/A	12 meses;	Chefe da PF-SUDECO e em contato com Diretoria e Gabinete

21

Procuradoria	Desvio de conduta	II) Conflito de interesse Comportar-se de forma incompatível com a função pública. Fraude	Processo mal instruído deliberadamente ou sem definição clara da dúvida jurídica a ser dirimida encaminhado à Procuradoria X manifestação jurídica dissociada do cerne da questão jurídica relevante. A ausência de definição da controvérsia jurídica relevante pelo setor consultante, ou a insuficiência instrutória, podem suscitar pronunciamento sobre questões menos importantes e assim dar a falsa impressão de que o processo foi devidamente apreciado pelo órgão jurídico. Insuficiência de regulamentação Interna (em vias de regularização com o novo Regimento Interno) Recebimento de consultas jurídicas mediante o envio de processos administrativos mal instruídos (com pouco ou sem nenhum elemento necessário para a devida análise), ou sem apontamento da efetiva dúvida jurídica a ser dirimida. A ausência destes elementos impossibilitam uma manifestação conclusiva pela	Impunidade ou sentimento de impunidade; Não observância de legislação.	1	3	3	Dupla análise do processo (excetos hipóteses de prorrogação ou durante afastamentos); Recomendações da Procuradoria	O controle é adequado.	Os setores consultantes deveriam efetivar o controle de encaminhamento das consultas. Aprovar a atualização do Regimento Interno	manter sistemática de monitoramento de processos mal instruídos; devolução de processos para complementação de informações; manutenção de recomendações; tratativas diretas com os setores	12 meses;	Chefe da SUDECO em contato com Diretoria e Gabinete PF-
--------------	-------------------	---	--	---	---	---	---	---	------------------------	--	---	-----------	---

22

			Procuradoria										
DIPGF/CGF	*Desvio de finalidade no uso dos recursos dos Fundos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exercer pressão externa legal ou antiética para influenciar agente público/privado</li> <li>Conflito de interesse</li> </ul>	A Autarquia receber solicitações/direcionamentos dos recursos dos Fundos.	(f) Falta de processos mapeados.	1	3	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Propostas do FDCO acima de R\$ 1 milhão são encaminhadas aos Conselhos de Desenvolvimento Estaduais e Distrital para deliberação relacionada aos critérios e prioridades.</li> <li>Os projetos apoiados com recursos do FDCO devem se enquadrar nas prioridades setoriais definidas pela Resolução do CONDE/ SUDEC nº 66/2017, de 17.10.2017.</li> </ul>	(f) Os Controles são adequados, no entanto para dar maior transparência ao processo deve-se mapear, resultando numa melhor orientação aos servidores, colaboradores e dirigentes.	Mapear o fluxo de decisões incluindo as opiniões técnicas no processo dos Fundos;	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definição de equipe para mapeamento dos processos da Sudeco.</li> <li>Definição de responsáveis por área para auxiliar a equipe de mapeamento.</li> <li>Elaboração de cronograma de trabalho, priorizando o mapeamento dos processos dos Fundos.</li> <li>Mapear processos.</li> <li>Aprovação em colegiada; Publicação de portaria.</li> </ul>	12 meses;	Gabinete e Coordenador-geral dos Fundos

23

DIPGF/CGF	Vazamento de informações empresariais do FDCO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uso indevido de informação e de</li> </ul>	Acesso livre, aos colaboradores internos da Autarquia, de documentos da consulta prévia do FDCO no Sistema Eletrônico de Informação - SEI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausência/deficiência de mecanismos de controle interno.</li> <li>Impunidade ou sentimento de servidores/colaboradores.</li> </ul>	1	3	3	Nenhum	Não se aplica	Tornar restrito os processos encerrados e os em andamento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tratar as informações restritas com a devida classificação no SEI (Sigiloso ou Restrito);</li> <li>Revisar a classificação dos processos encerrados e abertos.</li> </ul>	Imediatamente	Coordenador-geral dos Fundos
DIPGF/CGE PDR	Vazamento de informações de	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acesso indevido e vazamento de informações sensíveis em fase de elaboração.</li> <li>Pressões indevidas de superiores hierárquicos para alterar posicionamentos técnicos de subordinados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Furto de senhas de usuários e cadastradores do SIAFI/SICODIV por terceiros; Uso indevido de senhas de terceiros;</li> <li>Utilização dolosa do sistema por agente público ou colaborador;</li> <li>Acesso a Parecer (financeiro, técnico), relatório de vistoria, relativos a convênio em fase de elaboração</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausência de controles internos</li> <li>Ausência de controles dos acessos de perfis nos sistemas/unidades</li> </ul>	1	2	2	Acesso restrito aos agentes e colaboradores da unidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>O controle é adequado, no entanto quando da mudança do agente público ou colaborador para outros setores não há atualização do perfil de acesso aos sistemas</li> </ul>	Definir processos contínuos na instituição para atualização de perfil. A TI faça um levantamento do perfil de cada servidor e encaminhe aos gestores.	Alinhar as decisões com as unidades responsáveis pela ação	6 meses;	TI, -Diretoria de Administração;

\*necessário avaliação da ouvidoria e auditoria

24



#### **4-MONITORAMENTO E ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA**

As estratégias de monitoramento contínuo objetivam acompanhar as ações previstas neste Plano de Integridade, com vistas a avaliar os resultados alcançados pelo Programa. No escopo do monitoramento contínuo, incluem-se todas as ações neste Plano descritas, as medidas de fortalecimento das instâncias relacionadas ao tema e os meios de comunicação e reporte utilizados.

Ao final de 12 (doze) meses o grupo de trabalho instituído para dar suporte técnico operacional e administrativo ao Comitê de Governança, Riscos, Controles e Integridade deverá apresentar à Diretoria Colegiada relatório contendo informações relativas às atividades desenvolvidas no período, principais achados (histórico de casos de quebra de integridade identificados, relação dos principais riscos à integridade aos quais a Autarquia está sujeita), conclusões e recomendações.



## **SUPERINTENDÊNCIA DO DESENVOLVIMENTO DO CENTRO-OESTE**

### **REGISTRO DE REUNIÃO**

6ª Reunião Ordinária do Comitê de Governança, Riscos, Controles e Integridade da Superintendência do Desenvolvimento do Centro-Oeste – SUDECO, realizada em 20 de dezembro de 2018, em Brasília (DF).

Aos vinte dias do mês de dezembro do ano de 2018, com início às 14h, nas dependências da Superintendência do Desenvolvimento do Centro-Oeste (Sudeco), no SBN, Quadra 01, Bloco F, Edifício Palácio da Agricultura, na sala de reunião do 20º andar, em Brasília (DF), sob a presidência do Sr. **Marcos Henrique Derzi Wasilewski**, superintendente da Sudeco/presidente do CGRCI, realizou-se a **6ª Reunião Ordinária do Comitê de Governança, Riscos, Controles e Integridade** da Sudeco, secretariada pela Chefe de Gabinete Substituta, Sra. **Franciane Soares do Nascimento**. A reunião contou com a presença dos seguintes membros do Comitê: o Sr. **Raimundo Nonato Araújo Almeida**, membro titular/diretor de Administração (DA); o Sr. **Roberto Postiglione de Assis Ferreira Junior**, membro titular/diretor de Planejamento e Avaliação (DPA); o Sr. **Edimilson Alves**, membro titular/diretor de Implementação de Programas e de Gestão de Fundos (DIPGF) e a Sra. **Tamyris da Silva Gonçalves**, membro titular/ouvidora da Sudeco. Participou da reunião, também, como apoio técnico, a Sra. **Sônia Maria Souto**, auditora-chefe. A referida reunião teve como pauta **a aprovação do Plano de Integridade da Sudeco**, elaborado pelo Grupo de Trabalho do CGRCI. Aberta a reunião pelo presidente do CGRCI, o Sr. Marcos Henrique Derzi, foi realizada a apresentação do referido Plano de Integridade. Não havendo discussões, o Plano foi colocado em votação. Aprovado por unanimidade.

Brasília, 20 de dezembro de 2018.

**Marcos Henrique Derzi Wasilewski**

Presidente CGRCI

**Raimundo Nonato Araújo Almeida**

Titular/Diretor de Administração

**Roberto Postiglione de Assis Ferreira Junior**

**Titular/Diretor de Planejamento e Avaliação**

**Edimilson Alves**

Titular/Diretor de Implementação de Programas e de Gestão de Fundos

**Tamyris da Silva Gonçalves**

Titular/Ouvidora

**Franciane Soares do Nascimento** Secretária

da Sessão



Documento assinado eletronicamente por **Franciane Soares do Nascimento, Chefe de Gabinete Substituto(a)**, em 08/01/2019, às 14:35, conforme Decreto N.º 8.539 de 08/10/2015 e Decreto N.º 8.277 27/06/2014 da Presidência da República.



Documento assinado eletronicamente por **Roberto Postiglione de Assis Ferreira Júnior, Diretor de Planejamento e Avaliação**, em 08/01/2019, às 14:57, conforme Decreto N.º 8.539 de 08/10/2015 e Decreto N.º 8.277 27/06/2014 da Presidência da República.



Documento assinado eletronicamente por **Edimilson Alves, Diretor de Implementação de Programas e Gestão de Fundos**, em 08/01/2019, às 15:00, conforme Decreto N.º 8.539 de 08/10/2015 e Decreto N.º 8.277 27/06/2014 da Presidência da República.



Documento assinado eletronicamente por **Tamyris da Silva Gonçalves, Usuário Externo**, em 09/01/2019, às 09:07, conforme Decreto N.º 8.539 de 08/10/2015 e Decreto N.º 8.277 27/06/2014 da Presidência da República.



Documento assinado eletronicamente por **MARCOS HENRIQUE DERZI WASILEWSKI, Superintendente**, em 09/01/2019, às 10:34, conforme Decreto N.º 8.539 de 08/10/2015 e Decreto N.º 8.277 27/06/2014 da Presidência da República.



Documento assinado eletronicamente por **Raimundo Nonato Araújo Almeida, Diretor de Administração**, em 10/01/2019, às 10:13, conforme Decreto N.º 8.539 de 08/10/2015 e Decreto N.º 8.277 27/06/2014 da Presidência da República.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <http://bit.ly/292Spi1>, informando o código verificador **0116092** e o código CRC **B9F177AF**.



## PORTARIA



**SUPERINTENDÊNCIA DO DESENVOLVIMENTO DO CENTRO-OESTE**

### **PORTARIA Nº 104, DE 09 DE ABRIL DE 2019**

**O SUPERINTENDENTE DA SUPERINTENDÊNCIA DO DESENVOLVIMENTO DO CENTRO-OESTE - SUDECO**, no exercício das competências que lhe foram outorgadas pelo Decreto n.º 8.277, de 27 de junho de 2014, resolve:

Art. 1º Fica revogado o art. 2º da Portaria nº 200, de 11 de outubro de 2016. Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

**MARCOS HENRIQUE DERZI WASILEWSKI**



Documento assinado eletronicamente por **MARCOS HENRIQUE DERZI WASILEWSKI, Superintendente**, em 09/04/2019, às 15:37, conforme Decreto N.º 8.539 de 08/10/2015 e Decreto N.º 8.277 27/06/2014 da Presidência da República.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <http://bit.ly/292Spi1>, informando o código verificador **0129139** e o código CRC **DD837C14**.





**SUPERINTENDÊNCIA DO DESENVOLVIMENTO DO CENTRO-OESTE**  
SBN, Quadra 1, Bloco F, 19º andar, Edifício Palácio da Agricultura, Cep: 70.040-908

