

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

PLANO DE INTEGRIDADE 2023 • 2025

3ª Edição



outubro • 2023

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

Setor de Indústrias Gráficas (SIG), Quadra 02, Lotes 530 a 560
Edifício Sohest - Brasília - DF / CEP: 70610-420
cgu@cgu.gov.br

VINÍCIUS MARQUES DE CARVALHO

Ministro da Controladoria-Geral da União

VÂNIA LÚCIA RIBEIRO VIEIRA

Secretária-Executiva

CLÁUDIO TORQUATO DA SILVA

Secretário-Executivo Adjunto

RONALD DA SILVA BALBE

Secretário Federal de Controle Interno

RICARDO WAGNER DE ARAÚJO

Corregedor-Geral da União

ANA TÚLIA MACEDO

Secretária Nacional de Acesso à Informação

ARIANA FRANCES CARVALHO DE SOUZA

Ouvidora-Geral da União

IZABELA MOREIRA CORREA

Secretária de Integridade Pública

MARCELO PONTES VIANNA

Secretário de Integridade Privada

NÚCLEO DE GESTÃO DA INTEGRIDADE DA CGU

CLAUDIO TORQUATO DA SILVA

Secretário-Executivo Adjunto

GUSTAVO REZENDE SOARES

Coordenação-Geral de Processos e Riscos

RAFAEL ANTÔNIO DAL ROSSO

Ouvidoria-Geral da União

RODRIGO ABIJAODI LOPES DE VASCONCELLOS

Corregedoria-Geral da União

CLEOMAR VIANA BATISTA

Comissão de Ética

THAIS BARBOZA DE SOUZA

Assessoria Especial de Comunicação Social

EQUIPE TÉCNICA:

Gustavo Rezende Soares

Marcia Myuki Takenaka Fujimoto

Elga Pedreira Mendes

Américo Cordeiro Vieira Neto

Obra atualizada até outubro de 2023

Diagramação: Assessoria de Comunicação Social • Ascom / CGU

Grafismo da capa baseado em: <https://www.freepik.com>

Permitida a reprodução desta obra, de forma parcial ou total, sem fins lucrativos, desde que citada a fonte ou endereço da internet no qual pode ser acessada integralmente em sua versão digital.

Copyright © 2023 Controladoria-Geral da União



CONTEÚDO

PARTE 1 • MENSAGEM DA ALTA ADMINISTRAÇÃO	4
PARTE 2 • APRESENTAÇÃO	8
PARTE 3 • CONHECENDO A CGU	9
SECRETARIAS FINALÍSTICAS E COMPETÊNCIAS	10
GESTÃO ESTRATÉGICA	12
GOVERNANÇA.....	14
PARTE 4 • INSTÂNCIAS E FUNÇÕES DE INTEGRIDADE.....	15
NÚCLEO DE GESTÃO DA INTEGRIDADE.....	15
COMISSÃO DE ÉTICA	16
OUVIDORIA SETORIAL (INTERNA)	16
CORREGEDORIA INTERNA	19
SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS.....	21
ACESSO À INFORMAÇÃO	22
GESTÃO DE RISCOS	23
AUDITORIA INTERNA	26
GESTÃO DE PESSOAS.....	27
DIVERSIDADE E EQUIDADE	29
PARTE 5 • MEDIDAS DE INTEGRIDADE	30
ESTRATÉGIAS DE MONITORAMENTO	30
NOVAS MEDIDAS DE INTEGRIDADE PACTUADAS	30
PARTE 6 • PLANO DE COMUNICAÇÃO.....	34
ESTRATÉGIA DE COMUNICAÇÃO	34
AÇÕES DE COMUNICAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO	34
PARTE 7 • ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO.....	36
CULTURA ORGANIZACIONAL E AMBIENTE DE TRABALHO.....	36
TREINAMENTO E CONSCIENTIZAÇÃO	36
ACOLHIMENTO	37
DENÚNCIA	38
INVESTIGAÇÃO E APURAÇÃO DISCIPLINAR.....	39
MEDIDAS DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO.....	39
ANEXO ÚNICO • MONITORAMENTO DAS AÇÕES DA 2ª EDIÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE	41

PARTE 1 • MENSAGEM DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

Em 2023, as áreas de competência da CGU não só foram mantidas, como também foram acrescidas de outras que reforçam a importância da instituição como órgão essencial para o Estado brasileiro. As atribuições relacionadas à promoção da integridade pública e privada, à prevenção do nepotismo e dos conflitos de interesses, à avaliação de políticas públicas e ao incremento do acesso à informação são indispensáveis para que os cidadãos e cidadãs reconheçam a CGU como indutora de uma Administração Pública íntegra, participativa, transparente, eficiente e eficaz.

Uma organização íntegra é uma organização que tem legitimidade e responsabilidade, além de um propósito claro que assegure os compromissos assumidos. É também uma instituição com um grau razoável de robustez e resiliência, que consegue receber e filtrar as pressões legítimas das que não devem ser incorporadas às agendas.



O Programa de Integridade da CGU já tem estrutura e maturidade suficientes para assegurar que dirigentes, servidores e demais colaboradores do órgão atuem segundo os valores, princípios éticos e padrões adequados para cumprimento de sua missão, atendendo aos princípios da legalidade, imparcialidade, moralidade, publicidade e eficiência.

É preciso termos o compromisso com a verdade, com a atuação técnica e com a busca permanente de um comportamento ético, coerente e com a priorização do interesse público.

Além da perspectiva da prevenção, do combate à corrupção e da questão ética e de conduta, é importante destacar que o Programa de Integridade também possui como finalidade gerar cada vez mais valor público à sociedade brasileira, contribuindo para a entrega de melhores produtos, serviços e políticas públicas.

Esta terceira versão do Plano de Integridade da CGU inova ao trazer para a pauta da integridade ações de diversidade e equidade, buscando mergulhar ainda mais em condutas e comportamentos que possibilitem a criação de um ambiente diverso e justo, pautado pela moral, pelo respeito e pela gentileza.

A alta administração da Controladoria-Geral da União, ao aprovar a edição deste Plano, demonstra seu compromisso de prover os recursos e o apoio necessário às unidades e servidores envolvidos, para a realização das ações pactuadas, a fim de que cada vez mais a CGU seja referência de uma organização íntegra e ética para toda a Administração Pública brasileira.

Vinícius Marques de Carvalho
Ministro da Controladoria-Geral da União

O Plano de Integridade da CGU, a partir deste momento, incorpora com efetividade um ecossistema de instâncias e funções voltados para o enfrentamento da corrupção, ilícitos, irregularidades e desvios éticos e de conduta, bem como ações para fomentar a transparência pública e disseminar práticas e comportamentos íntegros. A busca por uma instituição cada vez mais íntegra é constante, e no âmbito deste Órgão, deve focar na participação direta do principal ativo do órgão, seus servidores e colaboradores.



Vânia Lúcia Ribeiro Vieira
Secretária-Executiva



Cláudio Torquato da Silva
Secretário-Executivo Adjunto

Nos trabalhos da Secretaria Federal de Controle Interno devemos ter o compromisso de conduzir nossas atividades, desde o planejamento de nossas ações de controle, com base em valores e princípios éticos e de integridade, de forma independente e imparcial, observando as leis e visando fortalecer a gestão, os controles internos e a mitigação de riscos. Dessa forma, promoveremos o enfrentamento à corrupção, a redução das desigualdades e a promoção de impactos positivos sobre a gestão pública e a sociedade.



Ronald da Silva Balbe
Secretário Federal de Controle Interno



Eveline Martins Brito
Secretária Federal de Controle Interno
Adjunta



A promoção da integridade pela CGU nada mais é do que a demonstração do compromisso tanto da alta administração, como de todos os seus servidores com a ética, os valores e os princípios que devem nortear nossa atuação para a proteção do patrimônio público e a entrega de serviços e produtos de forma eficiente para todos os cidadãos brasileiros.

Ricardo Wagner de Araújo
Corregedor-Geral da União

É de suma importância a cooperação entre as unidades da CGU para efetiva implementação do Programa de Integridade e na elaboração do Plano de Integridade de que trata Decreto 11.529/2023. Em particular, no que se refere aos aspectos da qualidade do atendimento ao cidadão, da melhoria de processos e controles gerenciais, da disponibilização de informações em linguagem simples e com orientações sobre canais, procedimentos e fluxos, especialmente das ouvidorias internas, e do tratamento de denúncias e proteção ao denunciante, dentre outras.



Ariana Frances Carvalho de Souza
Ouvidora-Geral da União



Os desafios de uma sociedade global demandam ação coletiva e impacto. Impacto e excelência começam com integridade. Se desenvolvermos nossas atividades com integridade conseguiremos produzir resultados extraordinários, criar valor em níveis elevados para a sociedade e exercer um impacto social transformador..

Marcelo Pontes Vianna
Secretário de Integridade Privada



Atuar para promoção da integridade pública é caminhar na direção de entregar valor público à sociedade e de assegurar a prevalência do interesse público. Ao aprovar seu Plano de Integridade, a Controladoria-Geral da União se compromete a compreender e gerenciar seus riscos de integridade e a celebrar e promover práticas e medidas que consolidem uma cultura organizacional de integridade. É uma alegria imensa ver esse processo ganhar vida e poder colaborar com ele!

Izabela Moreira Correa

Secretária de Integridade Pública

Para nós, da Secretaria Nacional de Acesso à Informação, o lançamento desta edição do Plano de Integridade da CGU reflete o compromisso desta nova gestão com o fortalecimento das instâncias de promoção da integridade no governo. Entendemos que um dos desafios desse plano é pensar e implementar ações para garantir uma maior transparência e a ampliação do direito de acesso à informação como instrumentos para aproximar os cidadãos das ações da CGU, de modo a fomentar a participação social e, assim, melhorar a entrega de políticas públicas para o país.



Ana Túlia de Macedo

Secretária Nacional de Acesso à Informação

PARTE 2 • APRESENTAÇÃO

O Decreto nº 9.203, de 17 de novembro de 2017, estabeleceu a obrigatoriedade dos órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional instituírem programa de integridade, que consiste em um conjunto estruturado de medidas voltadas, principalmente, para a prevenção, detecção, punição e remediação de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta.

Na CGU, o Programa de Integridade foi criado por meio da Portaria nº 750, de 20 de abril de 2016, que definiu que o mesmo deve ser operacionalizado por um plano de integridade, elaborado a partir do mapeamento de riscos de integridade e da avaliação das medidas de integridade existentes, com a finalidade de identificar vulnerabilidades no quadro de integridade do órgão e propor medidas para sua mitigação.

Recentemente, para melhor atendimento aos critérios de elaboração do plano, a Portaria Normativa CGU nº 61, de 21 de março de 2023, alterou a Portaria nº 750 de 2016, instituindo o Núcleo de Gestão da Integridade (NGI) da Controladoria-Geral da União, atribuindo a função de secretariado executivo do Núcleo à Coordenação-Geral de Processos e Riscos (CGPRI-SE), para, com efeito e em benefício da dinâmica institucional, tornar o plano resultado de um processo sistemático de fomento interno às pautas de integridade em todas as suas vertentes a saber: Gestão da Ética, Correição Interna, Ouvidoria Interna, Diversidade e Participação Social, Enfrentamento ao Assédio, Comunicação, Segurança da Informação (contemplando a proteção de dados pessoais), Transparência Ativa e Passiva e Gerenciamento de Processos Riscos da organização, com foco no fomento à cultura íntegra em todas as unidades internas.

A CGU lançou seu primeiro Plano de Integridade com a publicação da Portaria nº 1.075, de 23 de abril de 2018. A [segunda edição](#) ocorreu com a publicação da Portaria nº 1.118, de 14 de maio de 2021, chegando-se enfim a essa terceira edição que, a seguir, se desdobra em cinco momentos:

O primeiro momento (Conhecendo a CGU) apresenta a estrutura, as competências, a governança, o funcionamento e as principais entregas da CGU.

No segundo momento (Instâncias e Funções de Integridade) são apresentadas as instâncias que salvaguardam a integridade institucional, tais como, Comissão de Ética, Ouvidoria Interna, Corregedoria Interna e Auditoria Interna. Além disso, são apresentadas também as unidades temáticas de Segurança da Informação, Gestão de Pessoas, Acesso à Informação, Gestão de Riscos e Comunicação Institucional, que desenvolvem ações importantes para a integridade interna. O conjunto de todas essas temáticas e unidades formam o ecossistema de integridade da CGU.

No terceiro momento (Medidas de Integridade) é realizada uma avaliação das medidas previstas no último Plano de Integridade (2ª edição), bem como são apresentadas as ações temáticas gerais a serem implementadas neste plano, com previsão de realização até 2025.

O quarto momento (Plano de Comunicação) aborda as estratégias de comunicação que serão utilizadas, e as ações específicas de comunicação e sensibilização pactuadas para esta 3ª edição.

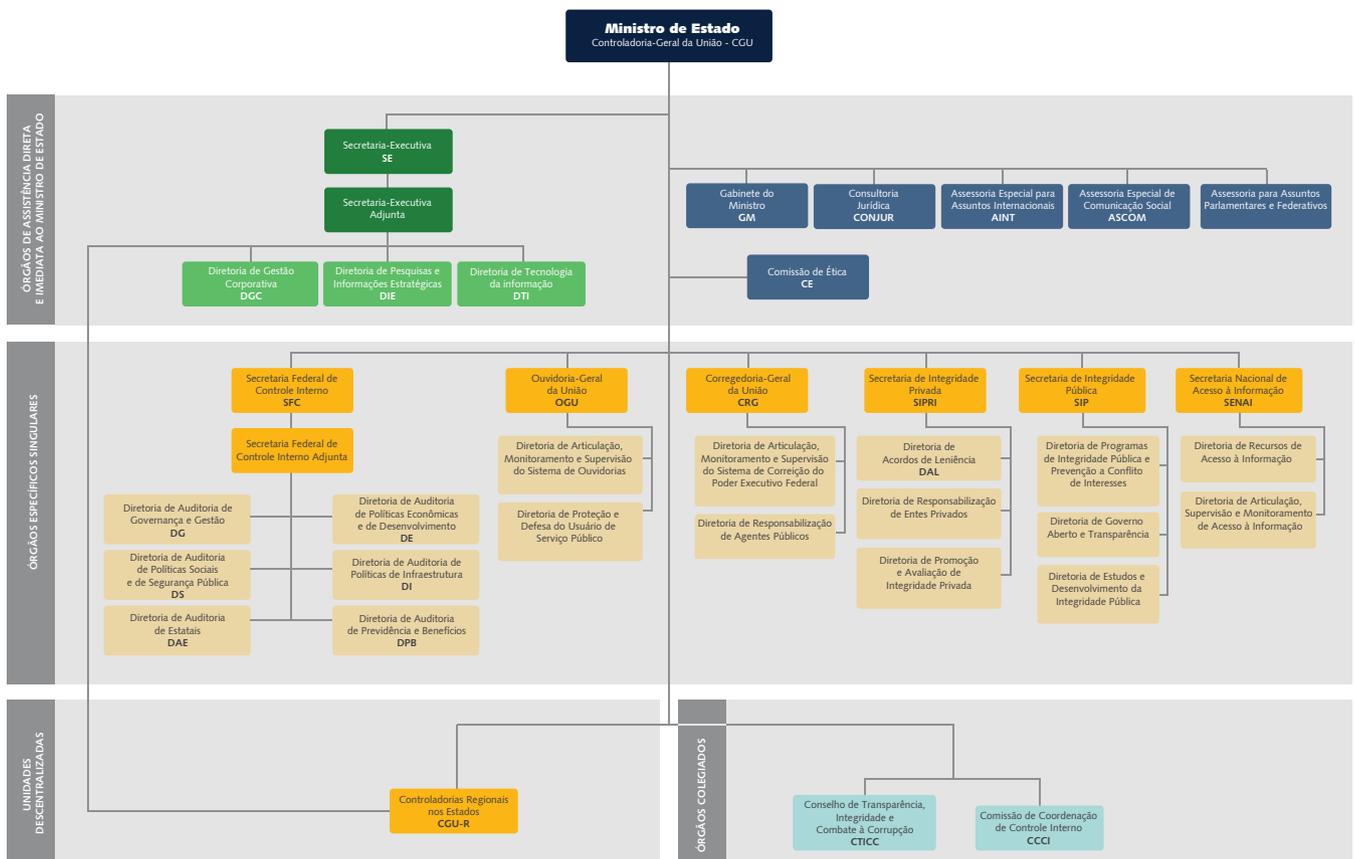
O quinto e último momento (Enfrentamento ao Assédio) trata sobre a estrutura, as estratégias e as ações específicas para prevenção e enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual na CGU.

PARTE 3 • CONHECENDO A CGU

A Controladoria-Geral da União (CGU) é o órgão responsável por realizar ações de defesa do patrimônio público; controle interno e auditoria governamental; fiscalização e avaliação de políticas públicas e programas de governo; integridade pública e privada; correição e responsabilização de agentes públicos e de entes privados; enfrentamento a fraudes e à corrupção; ouvidoria; incremento da transparência, dos dados abertos e do acesso à informação; promoção da ética pública e prevenção do nepotismo e dos conflitos de interesses; suporte à gestão de riscos; e articulação com organismos internacionais e com órgãos e entidades, nacionais ou estrangeiros, nos temas que lhe são afetos.

Abaixo, é apresentado o organograma da CGU para conhecimento da estrutura e do funcionamento do órgão, como parte do auxílio no entendimento e na análise da compatibilidade entre as medidas propostas no plano e a complexidade da atuação das unidades, na medida em que se observa quais as áreas de maior exposição a possíveis riscos de corrupção, irregularidades, de desvios éticos e de conduta.

ORGANOGRAMA FUNCIONAL DA CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO



Fonte: CGU

SECRETARIAS FINALÍSTICAS E COMPETÊNCIAS

A partir da publicação da Medida Provisória nº 1.154, de 1º de janeiro de 2023, que foi posteriormente convertida na Lei nº 14.600, de 19 de junho de 2023, foram confirmadas as áreas de competência da Controladoria-Geral da União a saber:

- I - defesa do patrimônio público;
- II - controle interno e auditoria governamental;
- III - fiscalização e avaliação de políticas públicas e programas de governo;
- IV - integridade pública e privada;
- V - correição e responsabilização de agentes públicos e de entes privados;
- VI - prevenção e combate a fraudes e à corrupção;
- VII - ouvidoria;
- VIII - incremento da transparência, dados abertos e acesso à informação;
- IX - promoção da ética pública e prevenção do nepotismo e dos conflitos de interesses;
- X - suporte à gestão de riscos; e
- XI - articulação com organismos internacionais e órgãos e entidades, nacionais ou estrangeiros nos temas que lhe são afetos.

Definidas as áreas, também foram delineadas as competências da Controladoria-Geral da União, a saber:

- I - avaliar, com base em abordagem baseada em risco, as políticas públicas e os programas de governo, e a ação governamental e a gestão dos administradores públicos federais quanto à legalidade, legitimidade, eficácia, eficiência e efetividade e quanto à adequação dos processos de gestão de riscos e de controle interno, por intermédio de procedimentos de auditoria e de avaliação de resultados alinhados aos padrões internacionais de auditoria interna e de fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial;
- II - realizar inspeções, apurar irregularidades, instaurar sindicâncias, investigações e processos administrativos disciplinares, bem como acompanhar e, quando necessário, avocar tais procedimentos em curso em órgãos e entidades federais para exame de sua regularidade ou condução de seus atos, além de poder promover a declaração de sua nulidade ou propor a adoção de providências ou a correção de falhas;
- III - instaurar processos administrativos de responsabilização de pessoas jurídicas com fundamento na Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, acompanhar e, quando necessário, avocar tais procedimentos em curso em órgãos e entidades federais para exame de sua regularidade ou condução de seus atos, além de poder promover a declaração de sua nulidade ou propor a adoção de providências ou a correção de falhas, bem como celebrar, quando cabível, acordo de leniência ou termo de compromisso com pessoas jurídicas;
- IV - dar andamento a representações e denúncias fundamentadas relativas a lesão ou a ameaça de lesão à administração pública e ao patrimônio público federal, e a condutas de agentes públicos, de modo a zelar por sua integral apuração;
- V - monitorar o cumprimento da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, no âmbito do Poder Executivo federal;

VI - promover a fiscalização e a avaliação do conflito de interesses, nos termos do disposto no art. 8º da Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013;

VII - analisar a evolução patrimonial dos agentes públicos federais e instaurar sindicância patrimonial ou, conforme o caso, processo administrativo disciplinar, caso haja fundado indício de enriquecimento ilícito ou de evolução patrimonial incompatível com os recursos e as disponibilidades informados na declaração patrimonial;

VIII - requisitar a órgãos ou entidades da administração pública federal servidores ou empregados necessários à constituição de comissões ou à instrução de processo ou procedimento administrativo de sua competência; e

IX - receber reclamações relativas à prestação de serviços públicos em geral e à apuração do exercício negligente de cargo, emprego ou função na administração pública federal, quando não houver disposição legal que atribua essas competências específicas a outros órgãos.

Neste contexto, foi então publicado o Decreto nº 11.330, de 1º de janeiro de 2023, que aprovou a nova estrutura da CGU, visando conceder maior organicidade ao tratamento dos assuntos sob a competência do Órgão. Atribuições similares, até então distribuídas em várias unidades, foram agrupadas a fim de aumentar a capacidade de coordenação das atividades.

Abaixo são destacadas as principais funções e competências de cada unidade finalística da instituição.

- A **Secretaria Federal de Controle Interno** exerce atividades de órgão central do sistema de controle interno do Executivo Federal. Assim, fiscaliza e avalia a execução de programas de governo, inclusive ações descentralizadas a entes públicos e privados com recursos de orçamento da União; realiza auditorias e avalia os resultados da gestão dos administradores públicos federais; apura denúncias e representações; exerce o controle de operações de crédito; e executa atividades de apoio ao controle externo.
- A **Ouvidoria-Geral da União** exerce a supervisão técnica das unidades de ouvidoria do Poder Executivo Federal. Com esse propósito orienta a atuação das unidades de ouvidoria dos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal; examina manifestações referentes à prestação de serviços públicos; propõe a adoção de medidas para a correção e a prevenção de falhas e omissões dos responsáveis pela inadequada prestação do serviço público; e contribui com a disseminação das formas de participação popular no acompanhamento e fiscalização da prestação dos serviços públicos.
- A **Corregedoria-Geral da União** atua no combate à impunidade na Administração Pública Federal, promovendo, coordenando e acompanhando a execução de ações disciplinares que visem à apuração de responsabilidade administrativa de servidores públicos. Atua também capacitando servidores para composição de comissões disciplinares; realizando seminários com o objetivo de discutir e disseminar as melhores práticas relativas do exercício do Direito Disciplinar; e fortalecendo as unidades componentes do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SisCOR), exercendo as atividades de órgão central deste sistema.
- A **Secretaria de Integridade Privada** propõe ao Ministro de Estado a normatização, a sistematização e a padronização dos procedimentos e atos normativos que se refiram a atividades relacionadas com acordos de leniência, responsabilização de entes privados e integridade privada; formula, coordena, fomenta e apoia a implementação de planos, programas e projetos voltados a acordos de leniência, responsabilização de entes privados e integridade privada; realiza juízo de admissibilidade quanto às propostas de acordos de leniência e conduz o processo de negociação para a sua assinatura; entre outros.

- A Secretaria de Integridade Pública exerce as competências de órgão central do Sistema de Integridade Pública do Poder Executivo Federal; formula, coordena, fomenta e apoia a implementação de planos, programas e projetos voltados à promoção da transparência, governo aberto, integridade pública, conduta ética e conflito de interesses; promove, coordena e fomenta a realização de estudos e pesquisas, com vistas à produção e à disseminação do conhecimento nas áreas de governo aberto, promoção da transparência, integridade pública, conduta ética e conflito de interesses; monitora e avalia os programas de integridade pública dos órgãos e das entidades da administração pública federal; entre outros.
- A Secretaria Nacional de Acesso à Informação formula, coordena, fomenta e apoia a implementação de planos, programas e projetos voltados ao acesso à informação; entre outros.

Entre as principais mudanças recentes na estrutura e organização da CGU estão:

- Aprimoramentos no escopo de atuação da Ouvidoria-Geral da União (OGU) e da Corregedoria-Geral da União (CRG). A competência de acesso à informação, antes da OGU, foi atribuída à unidade especializada da recém-criada Secretaria Nacional de Acesso à Informação (SNAI). Por outro lado, a CRG voltou à sua atuação originária, que é a responsabilização dos servidores públicos federais, uma vez que houve o deslocamento da competência de responsabilização de empresas para a Secretaria de Integridade Privada (SIPRI), criada pelo mesmo Decreto;
- A criação da Secretaria de Integridade Privada (SIPRI), para atuar em todas as etapas relacionadas à promoção da integridade na esfera privada, inclusive com a responsabilidade por acordos de leniência e por processos de responsabilização de empresas, e a criação da Secretaria de Integridade Pública (SIP), para atuar de forma preventiva junto ao setor público, promovendo a gestão de riscos, o compliance e os programas de integridade, além da supervisão, monitoramento e capacitação dos órgãos; e
- A criação da Secretaria Nacional de Acesso à Informação (SNAI) com o objetivo de aprimorar o Sistema de Acesso à Informação da Administração Federal brasileira. A diretriz é trabalhar sob uma perspectiva analítica, melhorando a interlocução entre servidores e autoridades que atuam como prestadores de informações de pedidos com base na LAI desde o primeiro momento.

GESTÃO ESTRATÉGICA

O Mapa Estratégico da CGU, para o ciclo de 2024-2027, apresenta o conjunto de objetivos estratégicos a serem realizados pelo órgão, bem como outros elementos importantes destacados abaixo:

- A **Missão**, que consiste na declaração da razão de ser da instituição;
- A **Visão de Futuro**, que expressa a situação desejada pela organização em uma perspectiva de longo prazo. Seu enunciado auxilia a vislumbrar as grandes aspirações da organização, de modo a orientar de forma ampla o estabelecimento de objetivos estratégicos;
- Por fim, os **Valores**, que representam as convicções dominantes, as crenças básicas das pessoas da organização, que permeiam todas as atividades e a atuação do corpo funcional da CGU.

Todas as informações detalhadas relacionadas ao Planejamento Estratégico da CGU podem ser obtidas pelo [Portal da CGU](#). A seguir é apresentado o Mapa Estratégico da CGU, que de forma resumida contextualiza a abordagem para os próximos quatro anos.

Mapa Estratégico

Controladoria-Geral da União 2024-2027

MISSÃO

Promover a integridade e o enfrentamento da corrupção de modo que o governo federal possa entregar políticas e serviços públicos efetivos.



VISÃO

A CGU será reconhecida como um órgão que mais conhece a Administração Pública federal e de excelência, líder e protagonista na promoção da integridade pública e privada, e no enfrentamento da corrupção em todo o ciclo da política pública, atuando por meio de equipes diversas, de forma responsiva e integrada.



VALORES

Transparência

- Comunicar de forma acessível interna e externamente;
- Combater a cultura do sigilo;

Integridade

- Ser idôneo e ter desempenho voltado para o atendimento das necessidades da administração pública e da sociedade;
- Agir de acordo com as leis e normas aplicáveis;
- Promover um ambiente de ética e respeito mútuo.

Responsividade

- Gerenciar suas tarefas e prazos, mantendo a transparência e a comunicação aberta com as partes interessadas;
- Melhorar sua performance, se atualizando com tendências e melhores práticas de sua área."

Resiliência

- Possuir atitude positiva e proativa diante das dificuldades;
- Buscar soluções criativas e construtivas para superar as dificuldades.

Cooperação

- Propor medidas de solução em conjunto com os gestores públicos;
- Buscar a colaboração para alcançar soluções mais efetivas e eficientes;
- Compartilhar conhecimentos e recursos com as demais áreas e setores;

Empatia

- Ter abertura para processos criativos e para aprendizado;
- Tratar todos de forma justa e equitativa, independentemente de raça, gênero, orientação sexual, idade, religião ou qualquer outra característica pessoal.

OBJETIVOS

- Promover a integridade, a transparência e o acesso à informação na administração pública;
- Contribuir para o aprimoramento e inovação no ciclo das políticas públicas, com foco nos cidadãos e usuários e considerando as especificidades territoriais, as capacidades e os riscos estatais e as prioridades governamentais;
- Adotar medidas de enfrentamento à corrupção, de prevenção e remediação de ilícitos administrativos;
- Implementar e aprimorar mecanismos e oportunidades que estimulem e permitam a qualquer pessoa interagir e colaborar com a administração pública federal, contribuindo para a melhoria das políticas e serviços públicos que atendam à demanda da sociedade.

CADEIA DE VALOR INTEGRADA



Macroprocessos Gerenciais



Macroprocessos Finalísticos



Macroprocessos de Suporte

CONTROLADORIA-GERAL
DA UNIÃO

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

Fonte: CGU (Portaria nº 182, de 22/1/2020)

Os **Valores** são elementos importantes para a conscientização de todos os servidores e colaboradores na preservação de um ambiente íntegro, em que haja coerência ética entre o que se fala e o que se pratica no dia a dia, na tomada de decisões e nos relacionamentos com os públicos interno e externo.

A **Cadeia de Valor** é o instrumento da gestão estratégica que propicia uma visão do mais alto nível das funções institucionais, normalmente refletindo a hierarquia (macroprocessos e processos), a categoria ou tipo (finalístico, gerencial e de suporte) dos processos e os valores públicos gerados (entregas) para seus clientes, traduzindo assim o modelo de negócio organizacional em processos, sem vinculação à estrutura organizacional.

Além disso, essa ferramenta viabiliza a gestão de processos e de riscos, instrumento de ordem para cumprir com os requisitos de governança e impedir a deterioração de seus ativos através da melhoria contínua dos fluxos de trabalho e dos produtos e serviços entregues, permitindo ainda a avaliação do desempenho tático e operacional e a conexão desses resultados com indicadores estratégicos, alinhando a disponibilidade de recursos institucionais às metas e objetivos definidos no planejamento estratégico

GOVERNANÇA

Governança pública organizacional é a aplicação de práticas de liderança, de estratégia e de controle, que permite aos mandatários de uma organização pública e às partes nela interessadas avaliar sua situação e demandas, direcionar a sua atuação e monitorar o seu funcionamento, de modo a aumentar as chances de entrega de bons resultados aos cidadãos, em termos de serviços e de políticas públicas.

Na CGU buscou-se organizar as instâncias de governança de forma a aprimorar o processo de tomada de decisão e direcionar a implantação e o acompanhamento de temas estratégicos. A estrutura de governança atual está prevista na Portaria Normativa nº 63, de 31 de março de 2023, que estabeleceu três instâncias em nível estratégico, tático e operacional, correspondendo ao Comitê de Governança Interna (CGI), aos Comitês Temáticos (Comitês Gerenciais) e às Unidades Organizacionais Executivas, respectivamente.

Entre as principais atribuições do CGI destacam-se: deliberar sobre a política de governança pública, de maneira a incorporar os princípios e as diretrizes definidos no Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017; incentivar e promover ações que busquem implementar o acompanhamento de resultados no órgão ou na entidade e que promovam soluções para melhoria do desempenho institucional; e estabelecer diretrizes e realizar as priorizações para as ações estratégicas da CGU, de acordo com a missão e os objetivos estratégicos.

Por sua vez, os Comitês Gerenciais são designados de acordo com o tema ao qual está relacionado. Compete ao Comitê Gerencial auxiliar o CGI na execução de suas atribuições. Atualmente são quatro os Comitês Gerenciais na CGU:

1. Comitê Gerencial de Planejamento Estratégico (CGPE);
2. Comitê Gerencial de Processos e Riscos (CGPR);
3. Comitê Gerencial de Segurança Corporativa (CGSC);
4. Comitê Gerencial de Governança Digital (CGGD).

Por fim, às Unidades Organizacionais compete a condução operacional das ações estratégicas da CGU, cujas competências já foram tratadas anteriormente.

PARTE 4 • INSTÂNCIAS E FUNÇÕES DE INTEGRIDADE

A integridade deve permear toda a estrutura de governança e de gestão de uma organização no intuito de garantir que os agentes públicos compreendam suas funções e responsabilidades e possam contar com os recursos financeiros e humanos e com a orientação necessária ao exercício de suas atividades (OCDE, 2020)¹.

O fortalecimento da integridade a partir de uma perspectiva sistêmica pode afetar de forma significativa o alcance da missão institucional.

As instâncias e funções apresentadas a seguir formam um ecossistema de integridade, que, interconectados, promovem a temática na instituição, mitigando os riscos à integridade e gerando um ambiente interno mais íntegro, que contribuirá para a entrega de melhores serviços públicos e de valores públicos em conformidade com o que a sociedade almeja.

NÚCLEO DE GESTÃO DA INTEGRIDADE

O Núcleo de Gestão da Integridade da CGU (NGI) é a instância estratégica e de supervisão das ações de integridade previstas no art. 4º da Portaria nº 57, de 4 de janeiro de 2019 e foi instituído pela [Portaria Normativa CGU nº 61, de 21 de março de 2023](#), com a competência de:

- I - coordenar a estruturação, a execução e o monitoramento do Programa de Integridade;
- II - estabelecer diretrizes, objetivos e indicadores relativos ao Programa de Integridade;
- III - realizar o monitoramento e a avaliação do Programa de Integridade;
- IV - orientar e promover o treinamento dos servidores com relação aos temas atinentes ao Programa de Integridade;
- V - elaborar proposta do Plano de Integridade da Controladoria-Geral da União; e
- VI - promover outras ações relacionadas à implementação do Programa de Integridade, em conjunto com as demais unidades organizacionais.

Nesta nova formatação, o Núcleo é coordenado pelo Secretário-Executivo Adjunto e composto pelos titulares das seguintes áreas:

- I - Presidente da Comissão de Ética da CGU;
- II – representante da Ouvidoria-Geral da União (OGU), no papel de ouvidoria interna da CGU;
- III – representante da Corregedoria-Geral da União (CRG) no papel de corregedoria interna da CGU;
- IV – representante da Assessoria Especial de Comunicação Social (Ascom); e
- V – Coordenador-Geral da Coordenação Geral de Processos e Riscos.

1. OECD (2020), OECD Public Integrity Handbook, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ac8ed8e8-en>.

A Coordenação-Geral de Processos e Riscos (CGPRI-SE) atua ainda como secretaria executiva do Núcleo de Gestão da Integridade da CGU.

O NGI exercerá importante papel no monitoramento desta edição do Plano de Integridade da CGU, realizando acompanhamentos periódicos, no mínimo semestrais, para verificar a implementação de todas as medidas de integridade pactuadas.

COMISSÃO DE ÉTICA

A gestão da ética é fundamental em todas as organizações públicas. Na CGU, essa função é atribuição da Comissão de Ética que atua nas seguintes vertentes:

Conflito de interesses:

- analisa e julga os pleitos para realização de atividades extra laborais dos servidores lotados nesta CGU. Esta atuação institucional particular totalizou 218 pareceres de 2018 a maio de 2023.
- Orienta servidores sobre o recebimento de brindes e presentes, sanando dúvidas dos servidores da CGU, atribuição que se soma às previstas no Art. 7º do Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007.

Código de Conduta da CGU:

- Aprovado pela [Portaria CGU nº 2.425, de 23 de novembro de 2009](#), o documento se pauta por princípios e valores fundamentais, que se traduzem em condutas esperadas nas rotinas diárias de trabalho. Esse importante instrumento diz respeito não apenas aos servidores da carreira Finanças e Controle, mas a todos os demais agentes em exercício na Controladoria, como servidores de outras carreiras, estagiários, terceirizados e prestadores de serviços.

A Comissão de Ética da CGU, paralelamente a suas atividades institucionais, preocupa-se constantemente em manter-se conectada a iniciativas de pesquisa e com o ambiente acadêmico, havendo, em 2021 e 2022, promovido a realização de 4 (quatro) lives com a participação de atores externos. Em 2022, em conjunto com a COGEP - Coordenação-Geral de Pessoas, foi elaborada ainda a Trilha de Aprendizagem em Ética e Disciplina.

OUVIDORIA SETORIAL (INTERNA)

As atividades de ouvidoria interna são exercidas pela Coordenação-Geral de Ouvidoria Setorial da CGU (OUVCGU), vinculada à Ouvidoria-Geral da União.

A Ouvidoria Interna da CGU recebe, analisa e dá tratamento a demandas relacionadas aos serviços prestados pela CGU, a conflitos no ambiente de trabalho, a situações de assédio sexual, moral ou discriminação, a denúncias sobre descumprimento de normativos internos e desvios de conduta, a reclamações diversas, elogios e sugestões. O canal de comunicação, disponível a qualquer hora e de qualquer lugar, colocado à disposição de todo quadro funcional do Órgão (servidores, estagiários, terceirizados) para o registro dessas demandas é a Plataforma Fala.BR (<https://falabr.cgu.gov.br/>).

Os servidores e colaboradores da Controladoria podem utilizar o canal para comunicarem, com segurança, as condutas que não estão em conformidade com o Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo, Código de Conduta da CGU, políticas e normas internas do Órgão ou ainda leis e regulamentações vigentes, selecionando como órgão a “CGU”.

É possível, também, acessar esse canal a partir da página inicial da IntraCGU, link “[Ouvidoria Interna](#)”, que direciona para a página específica orientativa sobre o tema. Além disso, é possível também registrar a manifestação em sala disponível para atendimento presencial no andar térreo da sede da CGU.

O contato com a Ouvidoria Interna pode ser feito de forma anônima ou identificada e a área responsável pelo recebimento das manifestações preserva o sigilo e a confidencialidade na condução de todas as demandas.

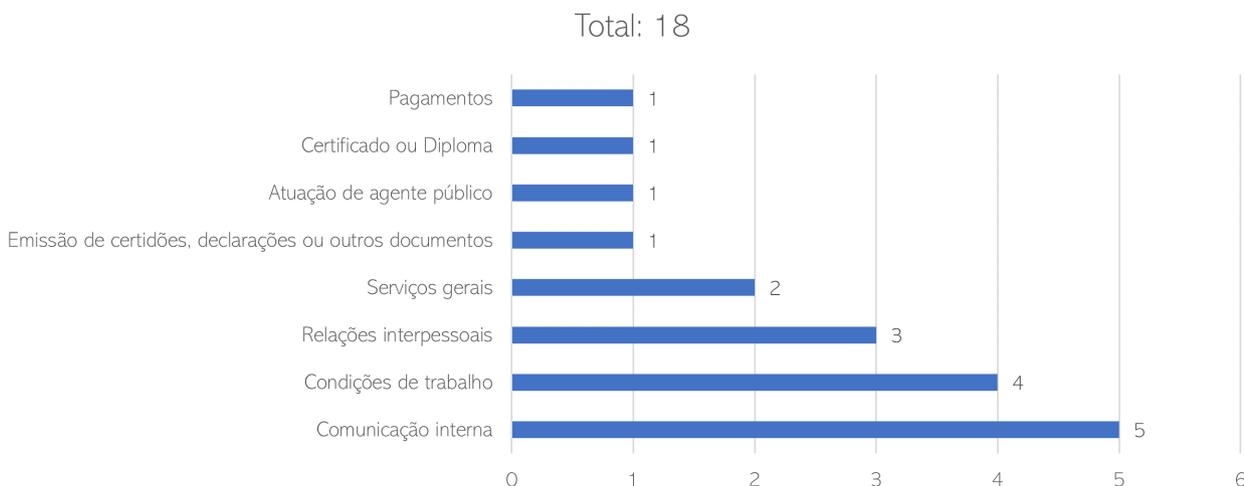
Dentre as recentes iniciativas da Ouvidoria Interna na CGU, destacam-se:

- a. Mural de elogios na Intranet da CGU: nesse espaço, estão publicadas manifestações de elogio recebidas pela Ouvidoria, desde julho de 2018, sobre a atuação da CGU em todo o Brasil. A ideia é que toda a instituição tenha conhecimento desses relatos e sintam-se valorizada pelos trabalhos realizados por seus servidores e colaboradores.
- b. Página na Intranet da CGU com orientações específicas sobre a Ouvidoria Interna: a iniciativa visa concentrar em um único canal informações atualizadas sobre os canais e procedimentos de comunicação entre os servidores e a Ouvidoria Interna.

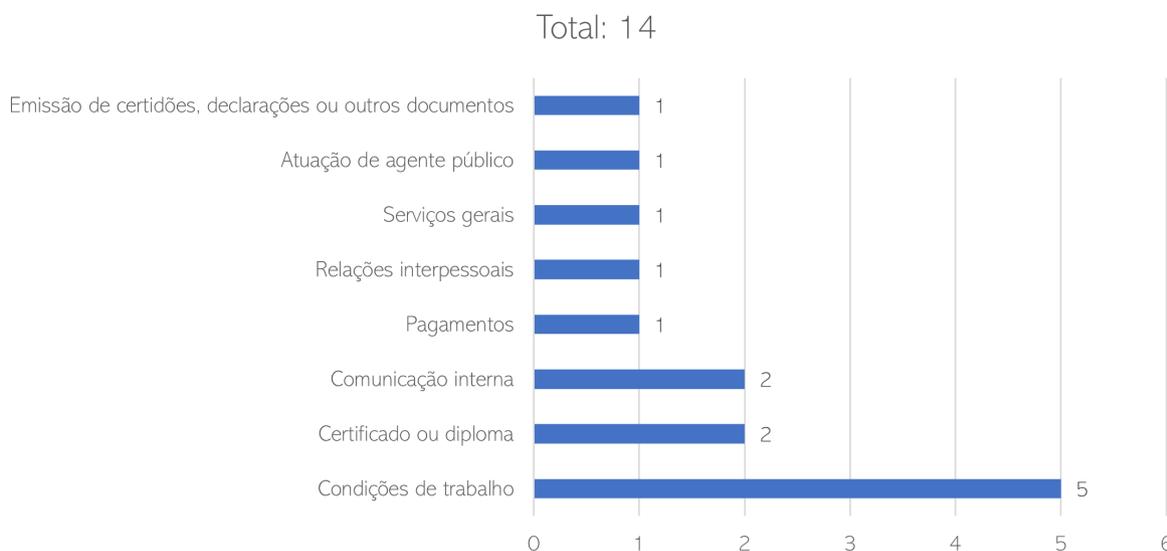
Destaca-se ainda o compromisso da Ouvidoria Interna com a melhoria contínua, podendo-se citar um conjunto de ações que visa tornar o processo mais ágil, seguro e transparente, com medidas que contemplaram:

- atualização na seção da Intranet da Ouvidoria Interna;
- atualização dos fluxos internos de tratamento de manifestações de Ouvidoria Interna e readequação dos subassuntos;
- campanha de divulgação da Ouvidoria Interna em parceria com equipe de Integridade, incluindo lives com a participação da alta gestão;
- reestruturação do fluxo de elogios e do mural de elogios da CGU;
- inclusão de dados de Ouvidoria Interna nos relatórios produzidos pela Ouvidoria Setorial da CGU;
- atualização do manual operacional da Ouvidoria Setorial da CGU, de maneira a refletir as alterações nos fluxos de tratamento de demandas de Ouvidoria Interna; e
- desenvolvimento contínuo de capacidades: ações de apoio e treinamento das equipes internas em temas relacionados ao tratamento de denúncias, mediação de conflitos, atendimento em Ouvidorias, entre outros.

No **Relatório Anual de Gestão da OGU de 2021**, conforme dados apresentados no capítulo de Ouvidoria Interna, foram registradas 18 manifestações na Plataforma Fala.BR, seguindo a seguinte distribuição de subassuntos:



Já em 2022, foram registradas 14 manifestações categorizadas como Ouvidoria Interna, divididas nos seguintes subassuntos:



Em 2023, a Controladoria-Geral da União (CGU) lançou o Guia Lilás para Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação no âmbito do Governo Federal. O documento reforça as unidades setoriais de ouvidoria do Poder Executivo Federal como instâncias de recebimento de denúncias de casos de assédio e discriminação. Importante destacar que casos de assédio e discriminação devem ser relatados prioritariamente pela vítima, na medida em que se sinta acolhida para tal, utilizando o formulário de denúncia, preferencialmente identificada.

Assim como amplamente tratado junto ao cidadão, é mister que a Ouvidoria Interna da CGU busque cada vez mais demonstrar que identidade da parte denunciante é informação sigilosa, com acesso restrito aos servidores da Ouvidoria e, se for o caso, à Área Correcional.

Importante consignar que, internamente, busca-se pleno cumprimento ao tratamento estabelecido no Decreto nº 10.153, de 3 de dezembro de 2019, no que se refere às denúncias ou aos relatos

de irregularidade recebidos, observadas as orientações contidas em normas complementares. As denúncias podem ser feitas de forma anônima e caso o denunciante se identifique, poderá requerer ocultação de sua identidade (conforme Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, Decreto nº 10.153, de 3 de dezembro de 2019, Decreto nº 10.890, de 9 de dezembro de 2021 e Instrução Normativa Conjunta CRG/OGU nº 01, de 24 de junho de 2014).

CORREGEDORIA INTERNA

As funções de corregedoria interna da CGU são desempenhadas pela Corregedoria-Geral da União (CRG), conforme art. 45, inciso II e § 3º do Regimento Interno do Órgão, aprovado pela Portaria Normativa CGU nº 38, de 16 de dezembro de 2022, e compreendem desde a realização do juízo de admissibilidade de denúncias e representações em face de servidores lotados na CGU, até a instauração e condução dos procedimentos correccionais de natureza investigativa ou acusatória daí decorrentes, subsidiando tecnicamente a autoridade competente em seu julgamento e mantendo o controle atualizado dos trabalhos.

Na CRG, a área que realiza as atividades relativas à corregedoria interna é a Diretoria de Responsabilização de Agentes Públicos. As competências para apuração e julgamento de procedimentos disciplinares relativos a servidores da CGU são previstas na Portaria nº 1.286, de 10 de abril de 2019 c/c a Portaria Normativa CGU nº 38, de 16 de dezembro de 2022.

O quadro que se segue relaciona as autoridades competentes para instauração desses processos (Portaria Normativa CGU nº 38, Art. 45, X; Art. 91, VI).

AUTORIDADE	COMPETÊNCIA
Ministro de Estado	Secretário-Executivo
Secretário-Executivo	Servidores lotados na CGU e ocupantes de Cargo Comissionado Executivo - CCE ou Função Comissionada Executiva - FCE de nível 15 ou superior; ou superior; ou ocupantes de função de Superintendente ou Superintendente-Adjunto de Controladoria Regional da União nos Estados; ou em caso de omissão, suspeição ou impedimento do Corregedor-Geral da União.
Corregedor-Geral da União	Demais servidores

Fonte: CGU

O quadro a seguir relaciona ainda as autoridades competentes para julgamento de sindicâncias e processos administrativos disciplinares de servidores da CGU (Portaria CGU nº 1.286/2019, art. 2º).

AUTORIDADE	COMPETÊNCIA
Ministro de Estado	Aplicação das penalidades de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo em comissão ou destituição de função comissionada
Secretário-Executivo	Aplicação da penalidade de suspensão por período superior a trinta dias.
Corregedor-Geral da União	Aplicação das penalidades de advertência ou de suspensão de até trinta dias, ou de arquivamento

Fonte: CGU

Ao Secretário-Executivo compete, ainda, o julgamento das sindicâncias e dos processos administrativos disciplinares por ele instaurados nas hipóteses em que a penalidade a ser aplicada não seja demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo em comissão ou destituição de função comissionada.

Desde a publicação da Portaria CGU nº 1.286, de 10 de abril de 2019, o Corregedor-Geral da União passou a ter maior competência para instauração e julgamento de procedimentos correccionais internos. Tal medida contribuiu para o aumento da eficiência na realização dos juízos de admissibilidade, bem como na redução do tempo das apurações, diminuindo os trâmites burocráticos.

Todo servidor tem o dever de levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo e de representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

Na página de Correição na IntraCGU, existe um banner intitulado “Corregedoria Interna”, onde constam todas as informações sobre esse tema, inclusive um link para o recebimento de denúncias internas, o qual direciona para o canal Fala.BR.

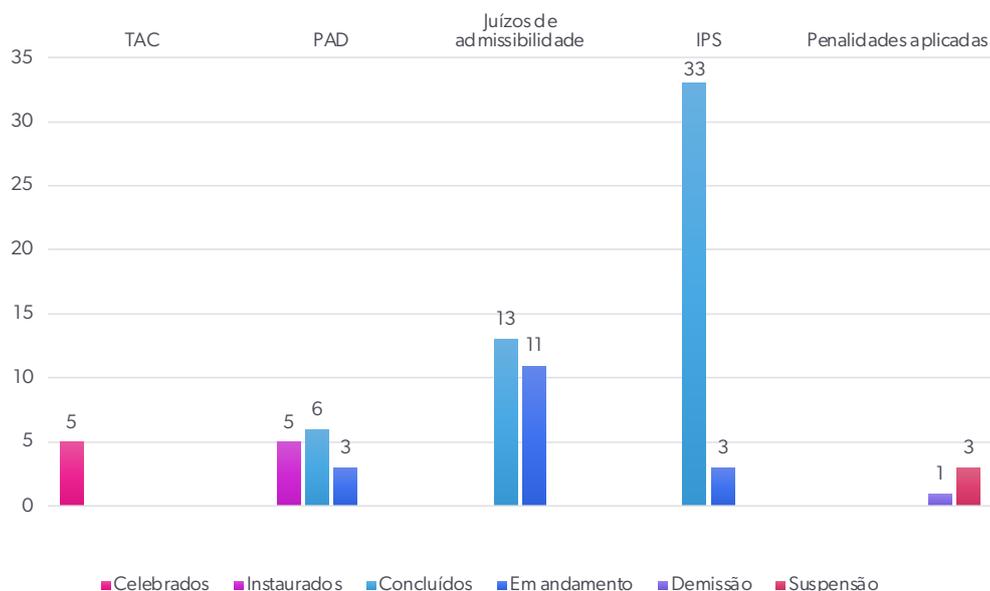
Após recebidas pela Corregedoria, as denúncias seguem o seguinte fluxo:

- 1 - Realização do Juízo de admissibilidade pela área de apuração, que verificará se há indícios de infração disciplinar
 - 1.a – não havendo indícios, a denúncia ou notícia será motivadamente arquivada;
 - 1.b – havendo indícios de infração disciplinar, o processo prosseguirá para apuração;
- 2 - Definição do tipo de procedimento de apuração adequado: Investigação Preliminar Sumária; Sindicância Investigativa; Sindicância Patrimonial; Sindicância Acusatória; Processo Administrativo Disciplinar – ritos sumário ou ordinário; ou proposição do Termo de Ajustamento de Conduta – para os casos de infração disciplinar de menor potencial ofensivo, puníveis com advertência ou suspensão até 30 dias.
- 3 - Instauração do procedimento, com designação do servidor ou da comissão que realizará a apuração;
- 4 - Apuração das condutas e responsabilidades pela comissão designada;
- 5 - Julgamento, que poderá absolver ou sancionar o servidor envolvido.

Os procedimentos correccionais em curso na Corregedoria Interna/CGU possuem caráter restrito. Não obstante, após sua conclusão, o processo perde a restrição de acesso, com exceção das informações eventualmente contidas nos autos abarcadas por sigilo legal.

No período de janeiro de 2021 a abril de 2023 foram instaurados 5 Processos Administrativos Disciplinares (PAD) e celebrados 5 Termos de Ajustamento de Conduta (TAC). Também foram concluídos 13 Juízos de admissibilidade, 33 Investigações Preliminares Sumárias (IPS) e 6 PADs. Encontram-se em curso 11 (onze) Juízos de admissibilidade, 3 IPS e 3 PADs. Foram aplicadas 3 penalidades de demissão e 1 de suspensão de 30 dias, sendo os temas mais recorrentes: conflito de interesses, falta de urbanidade, descumprimento de regime de dedicação exclusiva ou de jornada de trabalho, erros procedimentais ou descumprimento de normas e regulamentos e assédio moral.

ATIVIDADES DA CORREGEDORIA INTERNA: JANEIRO/2021 A ABRIL/2023



Destaca-se que tem havido uma diminuição na quantidade de processos instaurados nos últimos anos. Parte dessa redução pode ser explicada pelo aprimoramento dos critérios para admissibilidade e investigações e pela priorização da consensualidade nos casos de menor potencial ofensivo, o que faz com que apenas os casos mais graves – e, por consequência, mais complexos – sejam encaminhados para instauração de PAD.

SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

A natureza das atividades desenvolvidas pela CGU faz com que a Diretoria de Tecnologia da Informação (DTI), a Diretoria de Gestão Corporativa (DGC) e a Diretoria de Pesquisas e Informações Estratégicas (DIE) desempenhem papel fundamental para resguardar a integridade do Órgão. Essas unidades apoiam o Comitê Gerencial de Segurança Corporativa (CGSC), objetivando: aumentar a conformidade do Órgão com normas e padrões de segurança da informação e comunicações, tanto nacionais quanto internacionais; garantir a confidencialidade, autenticidade, disponibilidade, integridade e legalidade das informações mantidas e tratadas no órgão; definir, implementar e monitorar um conjunto de controles necessários ao alcance da segurança da informação e comunicações no Órgão; fornecer diretrizes e critérios para o desenvolvimento de sistemas; aprimorar mecanismos tecnológicos que proporcionem a continuidade dos serviços fora do ambiente físico da CGU; e disseminar conhecimento e orientações sobre segurança da informação aos servidores e colaboradores da CGU.

Cabe ressaltar que as áreas técnicas atuam de forma contínua na disponibilização de recursos de infraestrutura e no desenvolvimento e sustentação de sistemas e soluções que além de atenderem aos objetivos específicos da CGU, no cumprimento de sua missão, são reconhecidos externamente pela confiabilidade das informações disponibilizadas.

Em atenção às novas obrigações decorrentes da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), e ainda na seara da segurança da informação, a CGU buscou organizar a implementação da lei de forma cautelosa, estudada e planejada. Nesse sentido e com o objetivo de garantir o fiel cumprimento da lei, a CGU instituiu a Comissão Interna de Implementação da Lei Geral de Proteção de Dados (CII-LGPD), por intermédio da Portaria Normativa nº 12, de 6 de junho de 2022, a qual foi alterada pela Portaria Normativa 56, de 23 de fevereiro de 2023, que designou o Secretário-Executivo Adjunto como o encarregado de dados na CGU, bem como incluiu a Coordenação-Geral de Gestão Estratégica (CGGE) como área coordenadora da comissão.

A CII-LGPD tem a missão de formular diretrizes, propor ações e monitorar medidas destinadas à adequação da CGU à LGPD e à implementação de boas práticas relacionadas à proteção de dados pessoais.

A atuação da Comissão permitirá o tratamento das especificidades dos sistemas e das unidades da CGU, observando as orientações do Governo Federal. A CII-LGPD é composta por servidores da própria CGU, que têm trabalhado de forma intensa e colaborativa para implementar a LGPD de forma responsável e satisfatória.

ACESSO À INFORMAÇÃO

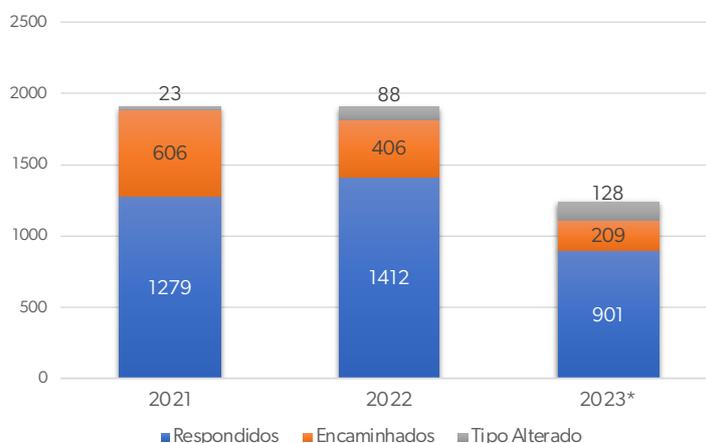
No que diz respeito à pauta de transparência e acesso à informação, em 2022 o Serviço de Informações ao Cidadão da CGU (SIC) foi vinculado à Coordenação-Geral de Ouvidoria Setorial da CGU, de forma que o tratamento de manifestações de ouvidoria e pedidos de acesso à informação passou a estar unificado em uma única unidade.

Alguns dos pedidos de acesso à informação direcionados à CGU impulsionaram mudanças em transparência ativa, de forma que dados passaram a estar disponíveis à toda a população, a exemplo dos seguintes:

- a. Criação da seção “Pessoas expostas politicamente”, no Portal da Transparência, em 23/09/2021, atrelada ao grande número de pedidos de acesso à informação sobre o assunto; e
- b. Criação da seção “Concurso Público” no site da CGU, também atrelada ao grande número de pedidos de LAI sobre esse assunto.

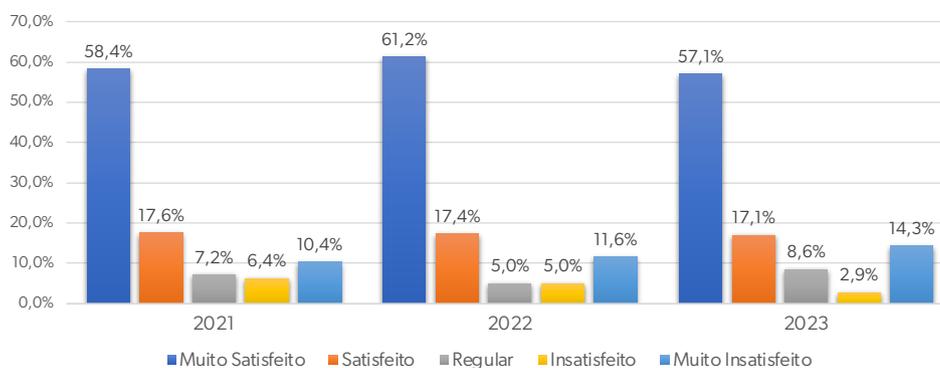
Ainda em relação aos pedidos de acesso à informação recebidos pelo SIC da CGU, apresentam-se a seguir os gráficos com informações relacionadas ao número de atendimentos realizados e ao grau de satisfação dos cidadãos, no período compreendido entre 2021 e 2023, a saber:

TOTAL DE PEDIDOS LAI 2021 A 2023*



Fonte: Plataforma Fala.BR e Painel da LAI. Período: 01/01 a 26/04/2023

SATISFAÇÃO DOS USUÁRIOS LAI 2021 A 2023*



Fonte: Plataforma Fala.BR e Painel da LAI. Período: 01/01 a 26/04/2023

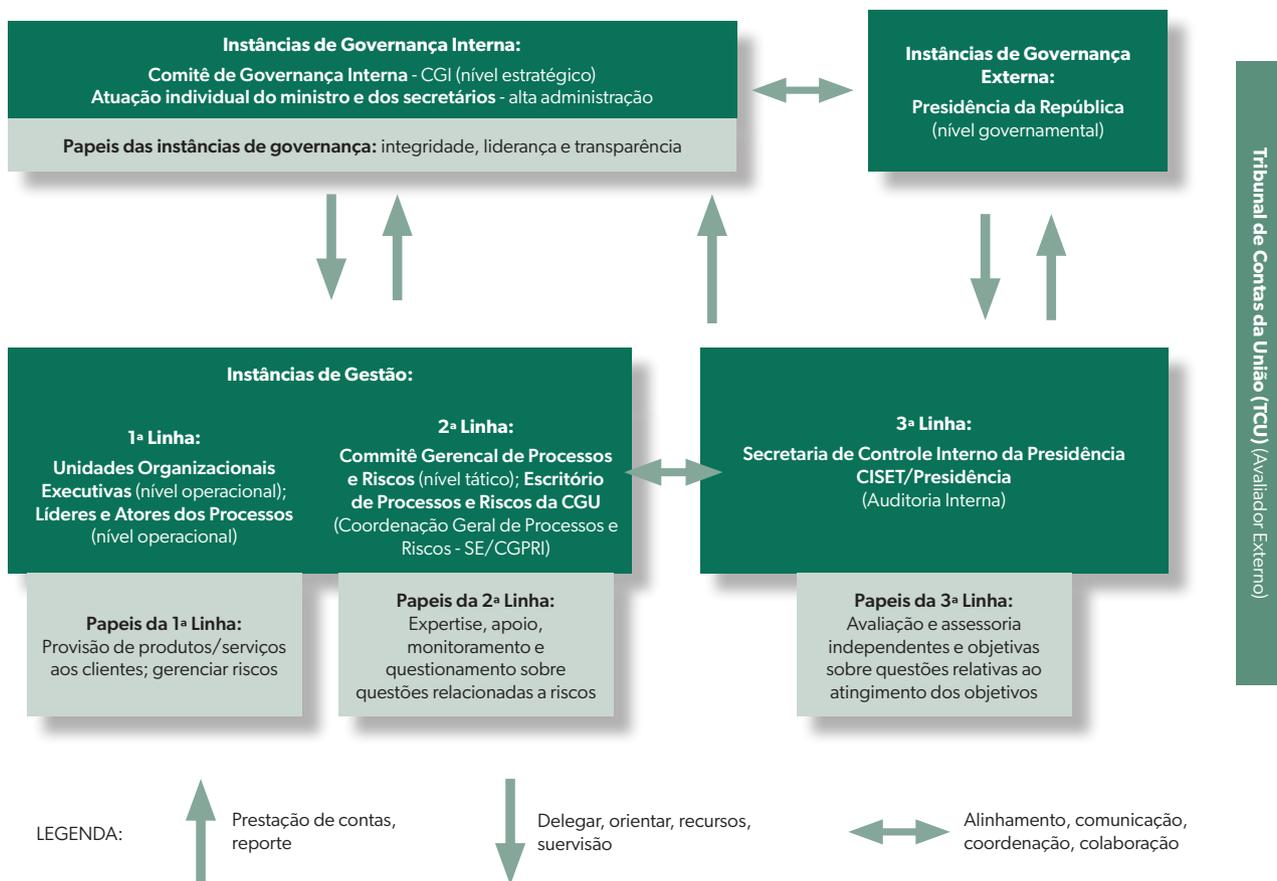
GESTÃO DE RISCOS

A Gestão de Riscos da CGU segue as orientações estabelecidas pelo Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, pela [Instrução Normativa Conjunta MP/CGU nº 1, de 11 de maio de 2016](#), que dispõe sobre controles internos, gestão de riscos e governança, e também pela Portaria CGU nº 57, de 04 de janeiro de 2019, que orienta órgãos e entidades da administração pública a instituírem Programas de Integridade.

Entre os principais objetivos da gestão de riscos, estabelecidos pela Política de Gestão de Riscos da CGU (Portaria CGU nº 915, de 12 de abril de 2017), estão o aumento da probabilidade de atingimento dos objetivos, a melhora da governança e da prestação de contas à sociedade, o estabelecimento de uma base confiável para a tomada de decisão e o aumento da capacidade da organização para se adaptar a mudanças.

Para o atingimento desses objetivos, a CGU buscou seguir as boas práticas e as principais referências desse tema, como se verifica quanto à estrutura da gestão de riscos institucional adotada, que segue o modelo das "Três Linhas" do Instituto dos Auditores Internos (IIA, 2020)²:

AS TRÊS LINHAS DA CGU RELATIVAS À GESTÃO DE RISCOS



Desde o lançamento da Política de Gestão de Riscos da CGU (PGR), a maturidade na temática vem aumentando dentro do Órgão. Em 2018, publicou-se a 1ª versão da Metodologia de Gestão de Riscos (Portaria CGU nº 910, de 3 de abril de 2018).

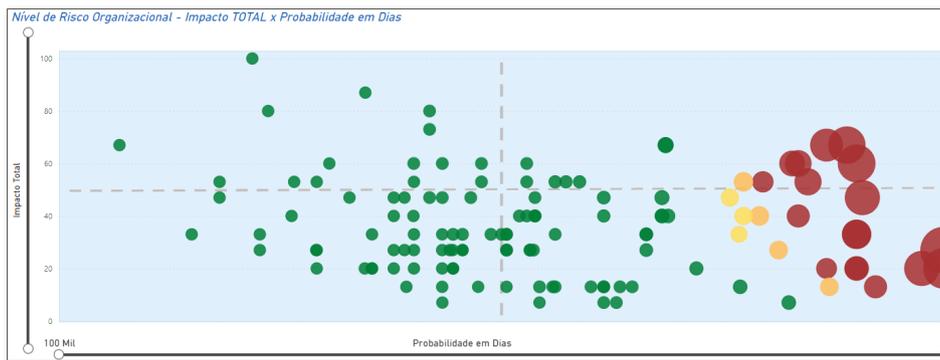
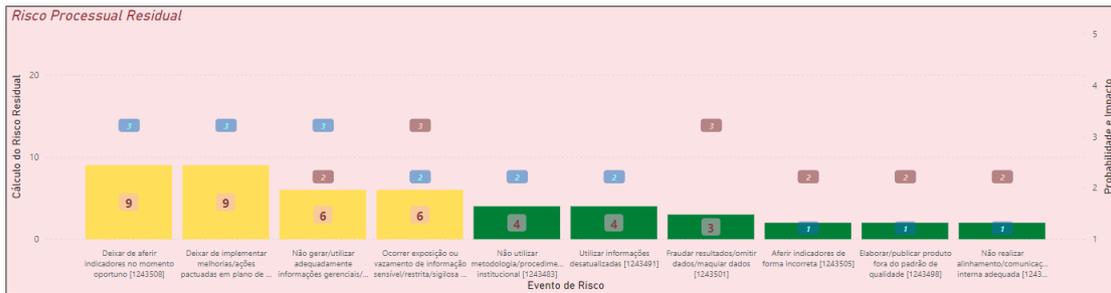
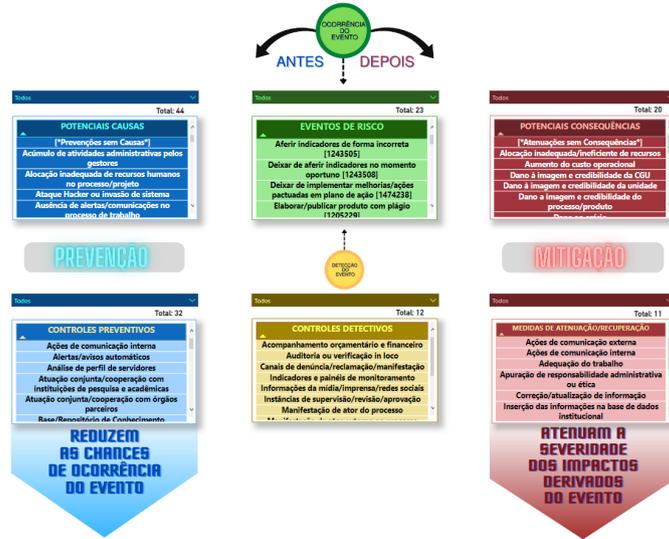
Em 2019, por meio da Portaria CGU nº 3.553, de 12 de novembro 2019, foram atribuídas competências ao Núcleo de Gestão de Riscos e Integridade. No mesmo ano, a Portaria nº 1.163, de 20 de março de 2019 formalizou as instâncias, os papéis e as responsabilidades no âmbito do Programa de Integridade e da Gestão de Riscos.

Em 2022 foi criado o Comitê Gerencial de Processos, Projetos e Riscos da CGU, conforme a Portaria nº 8, de 28 de abril de 2022, que foi atualizado recentemente pela Portaria Normativa nº 67, de 6 de março de 2023.

Em 2022, houve ainda a automatização da gestão de riscos no sistema interno e-Aud. A utilização de um sistema como suporte para o gerenciamento de riscos permitiu uma melhoria na integração das informações e a possibilidade de se desenvolver um painel BI que permite uma visualização gerencial de toda informação mapeada. Outro aspecto que teve grande melhoria com o uso do e-Aud foi a possibilidade de monitoramento e atualização dos riscos de forma prática e mais efetiva por todos atores e instâncias existentes.

2. IIABRASIL. Modelo das três linhas do IIA 2020. Uma atualização das três linhas de defesa. Julho, 2020. <https://iiabrasil.org.br/kor-bilload/upl/editorHTML/uploadDireto/20200758gloab-th-editorHTML-00000013-20082020141130.pdf>

PAINEL DE RISCOS DA CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO



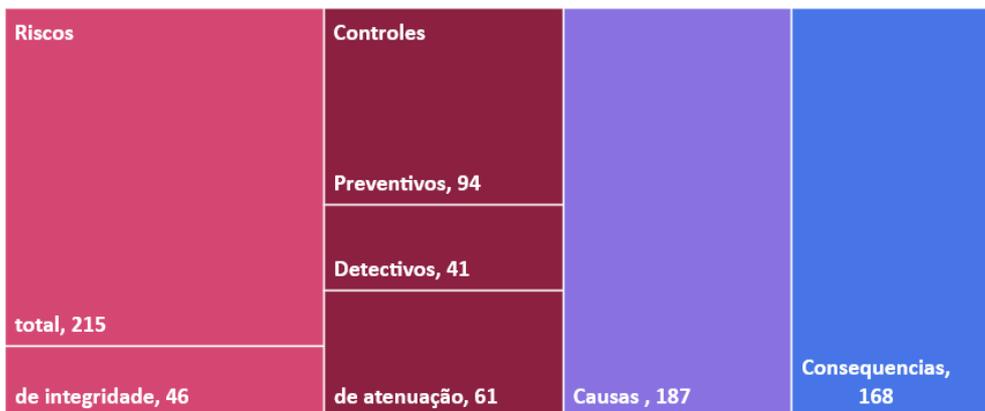
Fonte: CGU

Atualmente, a Coordenação-Geral de Processos e Riscos (CGPRI), área diretamente ligada à Secretaria-Executiva, é a unidade responsável pela promoção e supervisão da gestão de riscos na CGU e, desde 2020, diversos processos da cadeia de valor da CGU estão passando pelo gerenciamento de processos e riscos, conforme metodologias institucionais.

Dos 91 processos da atual cadeia de valor, 17 já tiveram o gerenciamento de riscos totalmente concluído, 5 estão em andamento e outros processos já estão previstos ou serão selecionados para o avanço da gestão de riscos na CGU.

O quadro a seguir aponta os números da gestão de riscos da CGU neste momento:

NÚMEROS DA GESTÃO DE RISCOS DA CGU



Destaca-se que, como parte das medidas de integridade adotadas pela CGU tem origem nos trabalhos de gerenciamento de processos e riscos, neste momento, dos 215 riscos já mapeados, 51 riscos estão categorizados como sendo riscos à integridade, o que representa aproximadamente 24% do total de riscos já identificados.

Os 51 riscos mapeados, que estão categorizados como de integridade, possuem 50 medidas que foram pactuadas para implementação. Desse total, 38 ações já foram implementadas, 10 estão previstas ou em andamento e 2 ações foram canceladas.

AUDITORIA INTERNA

É atribuição da Secretaria de Controle Interno da Secretaria-Geral da Presidência da República (CISSET/SG/PR), auditar, na função de auditoria interna, e fiscalizar a Controladoria-Geral da União, conforme [Medida Provisória nº 1.154, de 01 de janeiro de 2023](#).

Nesse sentido, a CISSET/SG/PR realizou auditoria no exercício de 2022 com o objetivo de avaliar a maturidade da CGU em gestão de riscos. A conclusão de [Relatório de Auditoria](#) foi que a instituição avançou na sua maturidade na temática de riscos, mas há a possibilidade de progredir ainda nos seguintes pontos:

- integração da gestão de riscos ao Planejamento Estratégico;
- aperfeiçoamento de ferramenta (solução tecnológica) para extração de dados gerenciais e estratégicos;
- priorização do gerenciamento dos riscos estratégicos;

- aprimoramento do mecanismo de monitoramento dos riscos processuais;
- mensuração da eficácia da gestão de riscos na melhoria dos processos de gestão e de governança;
- definição de indicadores e metas que possibilitem a mensuração da eficácia da gestão de riscos; e
- estabelecimento do nível de maturidade a ser atingido dentro de um horizonte temporal.

Além desses apontamentos, sugeriu também maior detalhamento das etapas de monitoramento e comunicação e a revisão do critério adotado para o estabelecimento de apetite a riscos padrão para todos os processos mapeados, na próxima atualização da Metodologia. Por último, destacou boas práticas observadas que podem ser replicadas para outras instituições públicas:

- o esforço despendido nas ações de capacitação do corpo funcional, tanto interno quanto externo à CGU, destacando-se os treinamentos disponibilizados em plataforma digital, cujo alcance é significativo; e
- a modulação do sistema e-Aud, para informatização do registro das ações e tarefas da gestão de riscos, que propiciou melhor integração das informações e comunicação entre as unidades da CGU, bem como permitiu a racionalização das atividades.

Diante do exposto, a CGU possui atualmente 8 (oito) recomendações para atendimento por meio da Coordenação-Geral de Processos e Riscos da Secretaria-Executiva, que constam em plano de ação já apresentado à CISET-PR. As medidas já estão em andamento e são monitoradas constantemente, a fim de cumprir com os prazos pactuados.

GESTÃO DE PESSOAS

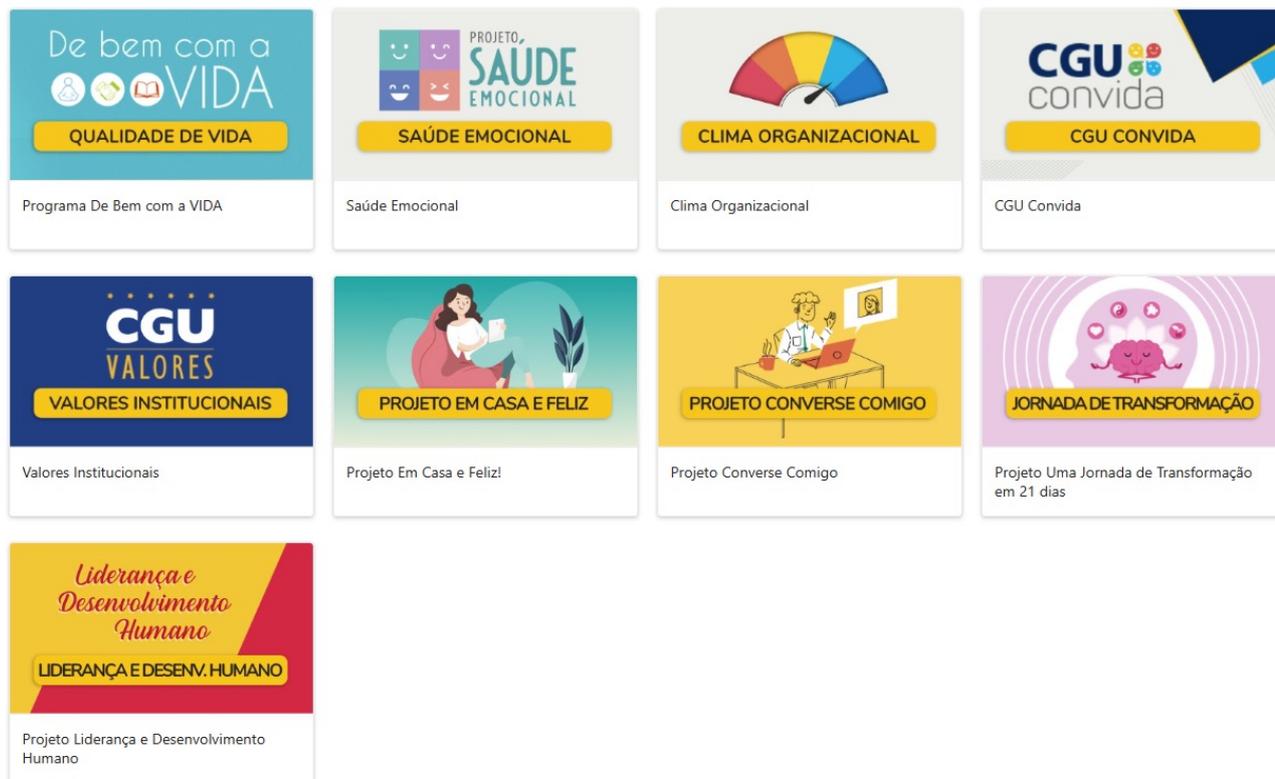
As funções relacionadas à gestão de pessoas, abaixo mencionadas, são de competência da Diretoria de Gestão Corporativa da CGU. Dentre as principais atribuições relacionadas à integridade, podem ser citadas as seguintes:

- Propiciar capacitação de servidores nas áreas de prevenção, detecção, punição e remediação das práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta;
- Realizar a capacitação e o desenvolvimento de lideranças;
- Promover o gerenciamento de riscos das ações de capacitação: ações de curta e média duração e licença capacitação; e
- Promover palestras de desenvolvimento de competências éticas.

O Programa de Desenvolvimento Humano da CGU considera investir continuamente na qualidade de vida no trabalho. Para tanto, valoriza cada servidor na sua inserção profissional frente aos objetivos estratégicos do órgão, respeitando características e necessidades individuais e coletivas, com vistas à humanização das relações e ao aprimoramento permanente da gestão da saúde – física e emocional – e segurança no trabalho.

O objetivo do Programa é contribuir para o contínuo desenvolvimento das habilidades socioemocionais, melhoria do clima organizacional e, promoção da saúde – física e emocional - e segurança no trabalho no âmbito das unidades da CGU, com vistas à elevação do sentimento de satisfação e pertencimento dos servidores e colaboradores da Controladoria-Geral da União.

AÇÕES DO PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO HUMANO DA CGU



Dentre as ações, destaca-se o **Projeto Converse Comigo**, que tem como objetivo oferecer um serviço de escuta e acolhimento aos servidores e colaboradores da CGU, com vistas a contribuir com seu bem-estar psicológico e fortalecer suas competências emocionais. Objetiva, ainda, auxiliar as lideranças da CGU na condução de questões ligadas a aspectos relacionais e emocionais de seus liderados.

Trata-se de uma importante iniciativa voltada a prestar escuta qualificada, acolhimento e aconselhamento psicológico a servidores e colaboradores da CGU, visando apoiá-los no fortalecimento emocional diante do novo cenário pós-pandemia, em que o número de pessoas em sofrimento psíquico cresceu consideravelmente.

Outro importante instrumento na área de gestão de pessoas é o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da CGU. O PDP tem como objetivo principal promover o desenvolvimento dos servidores da CGU nas competências necessárias à consecução de suas atribuições, e ainda nas temáticas de ética e integridade. Entre 2020 e 2023 foram realizadas 74 (setenta e quatro) capacitações relacionadas com essas temáticas.

DIVERSIDADE E EQUIDADE

O enfrentamento a situações de corrupção, fraude e irregularidades cometidas por agentes públicos e por agentes privados que se relacionam com o Poder Público é fundamental em qualquer plano de integridade – em especial, na CGU.

Para ser considerada íntegra, no entanto, uma instituição precisa ainda contemplar mecanismos de prevenção e detecção de situações de violação a direitos humanos, de discriminação, de desrespeito e de vulnerabilização de grupos sociais.

Promover a integridade também pressupõe uma atuação consciente de busca pela equidade, seja na condução das políticas públicas de responsabilidade da instituição, seja na readequação de dinâmicas relacionais, posturas e formas de trabalho internas.

No processo de construção, execução e monitoramento do presente plano, a instância “diversidade e equidade” tem um importante papel. Dessa forma, a Assessoria Especial de Participação Social e Diversidade indicou para realização um conjunto inicial de medidas de sensibilização e engajamento das diferentes áreas da CGU para a promoção da diversidade de raça, gênero, etnia, faixa etária, de combate a todas as formas de discriminação e de promoção de equidade.

PARTE 5 • MEDIDAS DE INTEGRIDADE

ESTRATÉGIAS DE MONITORAMENTO

O monitoramento do Programa de Integridade consiste no acompanhamento contínuo da execução das medidas previstas no Plano de Integridade e nos planos de tratamento de riscos das unidades da CGU.

A avaliação do Plano de Integridade da CGU e o monitoramento das medidas previstas serão realizados, no mínimo, semestralmente, pelo Núcleo de Gestão da Integridade da CGU, com o apoio da Coordenação-Geral de Processos e Riscos da Secretaria-Executiva (CGPRI-SE).

NOVAS MEDIDAS DE INTEGRIDADE PACTUADAS

Partindo para esta nova fase do Programa de Integridade da CGU, e buscando avançar na pauta de construção e consolidação de ambientes cada vez mais íntegros, **estão sendo planejadas 52 ações temáticas gerais, voltadas a fortalecer ainda mais os temas afetos à integridade na instituição**, o que irá contribuir não somente para a entrega de melhores serviços públicos, mas também para uma relação virtuosa com parceiros públicos e privados, com o natural incentivo à participação social.

A seguir, o detalhamento das ações, com os respectivos prazos, propostas pelas unidades e funções de integridade que irão compor o Plano de Integridade CGU (2023-25):

TEMÁTICA	UNIDADE	MEDIDAS GERAIS	PRAZO
Ouvidoria e Correição	OGU SFC	Redesenhar fluxo de tratamento de denúncias junto à SFC.	4º trimestre/23
	OGU / SFC	Produzir, em conjunto com a SFC, normativo com critérios de admissibilidade de denúncias.	1º trimestre/24
	OGU	Atualizar informações da página de ouvidoria na IntraCGU.	Ação contínua semestrais a ser iniciada no 4º trimestre/23
		Estabelecer fluxo de tratamento de manifestações e acolhimento com CRG, Comissão de Ética e DGC.	4º trimestre/23
		Remodelar a sala de atendimento da Ouvidoria	3º trimestre/23
	OGU DGC	Realizar treinamento interno na CGU sobre Fala.BR para usuários com perfil colaborador.	Ação contínua a ser iniciada no 4º trimestre/23
	OGU	Remodelar os relatórios de informações periódicos da Ouvidoria Setorial da CGU	1º trimestre/24
	CRG	Padronização dos fluxos de TAC e IPS no âmbito da Corregedoria-Geral da União.	1º trimestre/24
		Aprimorar do painel de corregedoria interna	Ação contínua a ser iniciada no 3º trimestre/23
		Atualizar o manual de procedimentos internos da DIRAP	2º trimestre/24
		Definir de procedimentos para tarjamento de procedimentos e processos correccionais no âmbito da CRG.	3º trimestre/23
Gestão de Riscos	CGPRI-SE	Supervisionar e monitorar a atualização das informações dos processos e riscos já gerenciados	Ação contínua a ser iniciada no 3º trimestre/23
		Fomentar e apoiar para a realização de novos gerenciamentos de processos e riscos	Ação contínua a ser iniciada no 3º trimestre/23
	CGPRI-SE / DGC	Realizar capacitações em gestão de riscos	Ação contínua a ser iniciada no 3º trimestre/23
Integridade interna	NGI e CGPRI-SE	Aprimorar da página de integridade interna.	Ação contínua a ser iniciada no 3º trimestre/23
		Realizar diagnóstico interno quanto à integridade.	4º trimestre/25
		Realizar o monitoramento das ações do 3º Plano de Integridade	Ação contínua a ser iniciada no 3º trimestre/23
Conflito de Interesses	NGI e CGPRI-SE	Estruturar e organizar internamente a divulgação das agendas de compromissos públicos e para o recebimento de hospitalidades e presentes pelos Agentes Públicos Obrigados (APOs) em exercício na CGU, por meio do Sistema Eletrônico de Agendas do Poder Executivo federal (e-Agendas)	3º trimestre/23
	CGPRI-SE	Realizar processo interno de gestão de riscos, para verificar a existência de agentes públicos que não se enquadrem nas hipóteses previstas nos incisos I a IV do caput do art. 2º da Lei nº 12.813, de 2013, mas que participem de forma recorrente de decisão passível de representação privada de interesses.	4º trimestre/24
	Comissão de Ética	Realizar o monitoramento e a verificação da publicação de compromissos públicos (sistema e-Agendas) dos Agentes Públicos Obrigados em exercício na CGU	Ação contínua a ser iniciada no 3º trimestre/23

TEMÁTICA	UNIDADE	MEDIDAS GERAIS	PRAZO
Diversidade e equidade	Assessoria Especial de Participação Social e Diversidade	Criar e manter a atuação do Comitê de Equidade, Diversidade e Inclusão: tem por objetivo criar um ambiente mais justo e inclusivo para trabalhadoras e trabalhadores do Órgão.	Ação contínua a ser iniciada no 3º trimestre/23
	Assessoria Especial de Participação Social e Diversidade / DGC	Realizar capacitação sobre letramento racial ministrada por organização da sociedade civil que atue na pauta antirracista, em parceria com o Ministério da Igualdade Racial e ENAP.	4º trimestre/24
		Realizar capacitação sobre questão indígena ministrada por organização da sociedade civil que atue na pauta indígena, em parceria com o Ministério dos Povos Indígenas	1º trimestre/24
Ética	Comissão de Ética / SE / DGC	Construir e aprovar o novo Código de Conduta da CGU.	1º trimestre/24
Nepotismo	Comissão de Ética / DGC	Elaborar portaria que determine procedimentos internos de prevenção à prática de nepotismo no âmbito da CGU.	4º trimestre/24
	DGC	Elaborar declaração sobre a existência de vínculos familiares entre Agentes Públicos desta CGU (SEI/SUPER), ou inclusão de item contendo tal afirmação no formulário de nomeação e designação para função ou cargo em Comissão já existente no SUPER, para preenchimento pelo servidor indicado.	Ação contínua a ser iniciada no 4º trimestre/23
Transparência e Dados abertos	SIP	Elaborar novo Plano de Dados Abertos da CGU.	1º trimestre/24
	SIP / DGC	Realizar capacitações na área de transparência pública.	Ação contínua a ser iniciada no 3º trimestre/23
	NGI e CGPRI-SE	Verificar a publicação e a atualização dos itens obrigatórios de transparência ativa no site da CGU e no Sistema de Transparência Ativa – STA.	Ação contínua a ser iniciada no 2º semestre/23
Segurança da informação - proteção de dados pessoais - (LGPD)	DIE	Revisar a Política de Gestão do Sistema Macros.	4º trimestre/23
		Revisar a Política de Gestão CGUDATA.	4º trimestre/23
		Elaborar a política de uso dos dados do E-patri.	1º trimestre/24
		Institucionalizar procedimento de arrecadação de material, cadeia de custódia e análise forense.	1º trimestre/24
		Elaborar Manual de Inteligência e Mapeamento de Ameaças da CGU (incluindo por exemplo possíveis situações/riscos de conflitos de interesses e nepotismo).	3º trimestre/24
	DIE /DGC	Apoiar a DGC na elaboração de soluções de segurança orgânica da CGU.	Ação contínua a ser iniciada no 3º trimestre/23
	DIE / DTI	Apoiar a DTI em estudos de contrainteligência cibernética.	Ação contínua a ser iniciada no 4º trimestre/23
	DIE	Monitorar regularmente ameaças na Internet.	Ação contínua a ser iniciada no 3º trimestre/24
		Propor soluções criptografia para compartilhamento externo de informações sensíveis.	1º trimestre/25
	CII-LGPD	Realizar inventário dos dados pessoais existentes nos sistemas da CGU.	4º trimestre/23
		Realizar diagnóstico das medidas de segurança adotadas para proteção desses dados nos sistemas inventariados.	2º trimestre/24

TEMÁTICA	UNIDADE	MEDIDAS GERAIS	PRAZO	
Segurança da informação – procedimentos gerais	CII-LGPD	Publicar política de privacidade de dados pessoais da CGU.	1º trimestre/24	
		Realizar lives sobre experiências intra e extragovernamentais sobre proteção de dados pessoais da CGU.	Ação contínua a ser iniciada no 4º trimestre/23	
	DTI	Fortalecer a Segurança da Informação, conforme controles estabelecidos no Programa de Privacidade e Segurança da Informação	4º trimestre/23	
		Implantar uma ferramenta de gestão de inventário e controle de ativos e software para Sistemas Operacionais Linux.	4º trimestre/24	
		Elaborar e publicar a Portaria que estabelece normas para cadastramento de agentes públicos, estagiários e colaboradores terceirizados e credenciamento de usuários na rede da Controladoria-Geral da União.	1º trimestre/24	
		Unificar os cadastros de usuários e de unidades organizacionais, definindo padrões para cadastramento e atualização de dados, visando aprimorar o gerenciamento e a segurança das informações.	1º trimestre/25	
		Estabelecer e manter um processo de gestão de vulnerabilidade, com varreduras automatizadas em ativos institucionais e uma estratégia de remediação baseada em risco, para fortalecer a segurança da informação.	1º trimestre/25	
		Estabelecer uma política de gestão de logs de auditoria e implantar uma solução de SIEM (gerenciamento de eventos e informações de segurança) para armazenar registros detalhados de auditoria dos ativos institucionais que contenham dados sensíveis, a fim de melhorar a segurança e a conformidade.	1º trimestre/25	
		Atualizar a política de Backup e Recuperação de Dados da CGU e estabelecer processo de testes periódicos de recuperação de dados em sistemas críticos, garantindo a continuidade das operações e a segurança das informações.	2º trimestre/24	
		Atualizar o processo de ETIR (Equipe de Prevenção e Tratamento de Incidentes de Segurança da Informação) e realizar exercícios periódicos de resposta a incidentes de segurança da informação, visando aprimorar a capacidade de reação e recuperação do órgão.	Ação contínua a ser iniciada no 2º trimestre/24	
		CGSC (DIE, DTI e DGC)	Atualizar a Portaria de Credenciamento de Usuários para acesso às informações classificadas (LAI).	4º trimestre/24
		DTI / DGC	Capacitar equipes técnicas em Segurança de Informação no ambiente de nuvem, aprimorando conhecimentos e habilidades para garantir a proteção dos dados e sistemas do órgão.	1º trimestre/25

PARTE 6 • PLANO DE COMUNICAÇÃO

ESTRATÉGIA DE COMUNICAÇÃO

A comunicação adequada e constante é fundamental para a implementação de um efetivo plano de integridade. Nesse aspecto, ações de sensibilização e divulgação como campanhas e palestras são importantes meios para fomentar e reforçar uma cultura organizacional voltada para a integridade.

Do ponto de vista da mensagem, nos últimos anos, sob a ótica do programa de integridade da CGU e sua parcela no Plano de Comunicação do Órgão, se tem buscado trabalhar conteúdos didáticos de modo a resgatar, no receptor, os conceitos legais e normativos sobre ética e integridade.

Em complemento, há preocupação de uma abordagem mais divertida e exemplificativa, com o objetivo de diversificar o conteúdo e torná-lo, assim, mais dinâmico, além de despertar novo interesse dos servidores e colaboradores.

Em relação aos canais de comunicação, são utilizados: IntraCGU, o CGU Informa, e-mails marketing e cartazes em elevadores e murais. Também podem ser utilizados canais esporádicos, como banners em locais estratégicos para comunicação interna.

As peças de comunicação são fundamentais no que se refere ao fomento da cultura de integridade, com papel direto na divulgação da identidade visual com a marca do Programa de Integridade da CGU (IntegraCGU), que cada vez mais é conhecido no Governo e fora dele, junto aos parceiros nacionais e internacionais.

AÇÕES DE COMUNICAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

A fim de comunicar e fomentar ainda mais a temática de integridade na CGU, **estão sendo previstas 11 ações específicas de comunicação e sensibilização**, a exemplo de campanhas e palestras, que serão implementadas até o exercício de 2025.

TEMÁTICA: Ações de comunicação e sensibilização		
UNIDADE	MEDIDA DE SENSIBILIZAÇÃO E COMUNICAÇÃO	PRAZO
OGU ASCOM	Realizar campanha sobre Ouvidoria Interna, com orientações sobre canais, procedimentos e fluxos.	Ação contínua a ser iniciada no 4º trimestre/23
CRG / ASCOM	Realizar campanhas institucionais informativas sobre deveres e proibições dos servidores públicos	Ação contínua a ser iniciada no 4º trimestre/23
	Realizar palestras semestrais sobre deveres e proibições dos servidores públicos	Ação contínua semestrais a ser iniciada no 1º trimestre/24
	Realizar palestras semestrais sobre assuntos correcionais	Ação contínua semestrais a ser iniciada no 4º trimestre/23
NGI / CGPRI-SE / ASCOM	Divulgar e sensibilizar internamente quanto ao Programa e Plano de Integridade	Ação contínua a ser iniciada no 3º trimestre/23

TEMÁTICA: Ações de comunicação e sensibilização

UNIDADE	MEDIDA DE SENSIBILIZAÇÃO E COMUNICAÇÃO	PRAZO
Assessoria Especial de Participação Social e Diversidade / ASCOM	Realizar campanha de sensibilização sobre igualdade nas relações de trabalho, em parceria com organizações da sociedade civil voltadas para a defesa das/os direitos trabalhistas	Ação contínua a ser iniciada em 2º trimestre/24
	Realizar campanha de doação de sangue para o Banco de Sangue da Fundação Hemocentro de Brasília.	4º trimestre/24
Comissão de Ética / ASCOM	Realizar campanhas e divulgação do novo Código de conduta e da Comissão de Ética.	Ação contínua a ser iniciada no 2º trimestre/24
Comissão de Ética / DGC / ASCOM	Realizar palestras sobre ética.	Ação contínua a ser iniciada no 3º trimestre/23
Comissão de Ética / DGC / ASCOM / OGU	Realizar palestras de conscientização sobre Nepotismo e as formas de denúncia no âmbito da CGU.	Ação contínua a ser iniciada no 1º trimestre/24
CGSC (DIE, DTI e DGC) / ASCOM	Promover campanhas educativas em parceria entre o CGSC e a Ascom para disseminar orientações sobre Segurança da Informação, incluídas as de proteção de dados pessoais, e melhores práticas, fortalecendo o conhecimento de servidores e colaboradores do órgão.	Ação contínua a ser iniciada no 3º trimestre/23

PARTE 7 • ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO

O assédio vai além do simples incômodo. É uma violação dos direitos humanos, um ataque à dignidade e à integridade pessoal. No ambiente de trabalho, é prejudicial para a moral da equipe, para o ambiente de trabalho e, também, para a produtividade.

A prevenção ao assédio começa com a educação. Conhecimento sobre o que constitui comportamento inadequado é o primeiro passo para o reconhecimento e enfrentamento. Aprender a identificar o assédio é tão importante quanto saber como reagir a ele.

A publicação, em março de 2023, do **Guia Lilás para Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação** no âmbito do Governo Federal, foi uma importante entrega para o enfrentamento ao assédio. O guia tem como objetivo orientar sobre a identificação, prevenção, denúncia e responsabilização de casos de assédio moral, assédio sexual e discriminação no serviço público.

O Guia apresenta informações detalhadas sobre o que é assédio moral e sexual, bem como a discriminação e suas diversas formas. Além disso, apresenta orientações sobre os direitos das vítimas e das possíveis sanções aplicáveis em casos comprovados e também destaca medidas preventivas e corretivas que podem ser adotadas por gestores, servidores e colaboradores da Administração Pública Federal como um todo.

CULTURA ORGANIZACIONAL E AMBIENTE DE TRABALHO

Uma cultura de respeito, igualdade e inclusão permite um ambiente de trabalho onde todos os servidores e colaboradores se sintam seguros, valorizados e livres de assédio, independentemente de seu gênero, idade, raça, religião, orientação sexual, capacidade ou origem étnica. Essa cultura é essencial para promover o bem-estar e a produtividade de todos, além de garantir um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

Quando uma organização promove uma cultura de respeito, igualdade e inclusão, ela não apenas beneficia as pessoas individualmente, mas também se torna mais inovadora, resiliente e bem-sucedida. Um ambiente corporativo seguro e saudável é essencial para a produtividade, a motivação e a satisfação geral de todo corpo funcional. Para prevenir o assédio e fornecer apoio adequado às vítimas, é crucial que as instituições cultivem uma atmosfera onde o respeito e a integridade sejam fundamentais.

A diversidade e a equidade de gênero são conceitos cruciais para a prevenção e combate ao assédio e outras formas de discriminação no local de trabalho. Promover a diversidade e a equidade de gênero não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma estratégia eficaz para prevenir o assédio.

TREINAMENTO E CONSCIENTIZAÇÃO

O treinamento e a conscientização são elementos-chave para a prevenção ao assédio no ambiente de trabalho. Essas iniciativas visam educar e informar as pessoas sobre o assunto, suas consequências e a importância de prevenir e combater essa forma de violência.

É fundamental que as capacitações e treinamentos abranjam todo o corpo funcional da instituição, incluindo chefias e a alta administração. Embora o assédio seja um problema que pode ocorrer em qualquer nível hierárquico, é especialmente importante que as lideranças estejam bem-informadas e engajadas na prevenção e combate a esse tipo de comportamento.

Aumentar as emoções positivas no ambiente de trabalho, ao mesmo tempo que se reduz o estresse, pode ter um impacto significativo no bem-estar de servidores e colaboradores, na produtividade e na satisfação geral no trabalho.

Além da oferta de capacitações para as lideranças, são oferecidos periodicamente treinamentos abrangentes para todos da CGU, com o objetivo de educá-los sobre o assédio, como reconhecê-lo e o que fazer em casos de ocorrência. Além disso, os treinamentos abordam temas relacionados ao acolhimento e ao acompanhamento das vítimas.

A equipe da Ouvidoria Setorial da CGU (Ouvidoria Interna) também realiza treinamentos e alinhamentos constantes abordando o assédio sexual e moral, especialmente no que diz respeito aos atendimentos realizados, seja presencialmente, por telefone ou ainda no que diz respeito ao tratamento das manifestações registradas na plataforma Fala.BR.

ACOLHIMENTO

Após notícias de possível caso de abuso, é imprescindível o acolhimento da pessoa que viveu essa situação traumática no ambiente de trabalho. É importante adotar uma série de medidas para garantir que a pessoa se sinta apoiada e que a situação seja adequadamente tratada.

Todas as ações devem respeitar a privacidade e a dignidade da vítima. Elas devem ser incluídas em todas as decisões relacionadas à situação e suas escolhas e desejos devem ser respeitados em todos os momentos.

Na CGU, o acolhimento inicial pode se dar a partir de três formas:

- 1. Converse Comigo:** canal de apoio à saúde emocional e acolhimento para os servidores e colaboradores da CGU. O programa oferece um serviço de escuta qualificada e aconselhamento psicológico com vistas a contribuir com o bem-estar psicológico e o fortalecimento de competências emocionais dos atendidos. Os atendimentos ocorrem preferencialmente de forma virtual, mas em casos específicos podem ser agendados de forma presencial, garantidos sempre, em ambos os casos, o sigilo e a confidencialidade das conversas;
- 2. Grupo de apoio às vítimas e equipes:** espaço seguro para compartilhamento de experiências e suporte emocional voltado para vítimas e equipes afetadas quando da ocorrência de casos de assédios na CGU, com foco voltado para a superação dos traumas das vítimas e equipes afetadas; e
- 3. Canal de acolhimento imediato a vítimas de assédio sexual:** canal específico (disponível preferencialmente 24h) para acolhimento especializado para os casos de assédio sexual na CGU.

DENÚNCIA

A Ouvidoria Setorial da CGU possui canal seguro e confidencial para o recebimento de denúncias e outras manifestações referentes a assédio sexual e moral. Todo o processo é realizado sob o máximo sigilo. O tratamento das demandas segue o rito próprio de ouvidoria, estando aberto para denúncias de qualquer pessoa, anônimo ou não.

A busca pelo não anonimato é considerada relevante inclusive para que se possa aprofundar as apurações ou investigações implementadas.

A Ouvidoria Interna pode ser acionada por colaboradores ou agentes públicos da CGU de três formas:

Presencialmente

A sala de atendimento da Ouvidoria Setorial da CGU se encontra localizada no andar térreo do Bloco B do Edifício Soheste, à esquerda da recepção. O atendimento é realizado de segunda a sexta, das 9h-13h, 14h-17. O atendimento é realizado pelos analistas da equipe de atendimento da Ouvidoria Setorial. Sempre que desejar, pode ser realizado agendamento prévio para realização do atendimento presencial, o que deverá ser solicitado por telefone.

Por telefone

O atendimento telefônico ocorre através do número (61) 2020-6704. Os analistas da Ouvidoria Setorial realizam o atendimento e poderão prestar orientações, ou sugerir um atendimento presencial para proporcionar maior conforto e segurança.

Pela Plataforma Fala.BR

O registro de uma denúncia ou manifestação relacionada a assédio sexual e moral pode ser realizado diretamente por meio do Fala.BR, através do link <https://falabr.cgu.gov.br/>. Para registrar a manifestação por esse canal, basta selecionar o tipo “Denúncia” e direcionar para o órgão “Controladoria-Geral da União”, marcando o assunto “assédio moral” ou “assédio sexual”.

A denúncia de assédio deve relatar com o máximo de detalhes a situação de assédio ou discriminação e apresentar, sempre que possível, provas como mensagens, vídeos, gravações, bilhetes, entre outras, pois as provas contribuirão e facilitarão a apuração da conduta irregular, trazendo materialidade e autoria à denúncia.

Caso o assédio ocorra na presença de outras pessoas, também é importante registrar datas e testemunhas, para que estas, porventura, sejam ouvidas no âmbito da apuração.

Após o registro, a denúncia passa por uma análise prévia, que busca identificar elementos mínimos de autoria, materialidade e relevância que permitam o seu encaminhamento para a Corregedoria Interna da CGU.

Após realizada a análise no âmbito da Ouvidoria, o processo segue para a Corregedoria Interna, que poderá iniciar o procedimento apuratório, podendo fazer diligências, convocar testemunhas, realizar oitivas e acareações, entre outros, conforme [Manual de Processo Administrativo Disciplinar](#).

Uma vez concluído o processo de apuração no âmbito da Corregedoria, será informado resultado à unidade de Ouvidoria, que reabrirá a denúncia registrada na Plataforma Fala.BR para prestar a informação do resultado ao denunciante, quando couber.

Durante todo o processo, desde o recebimento da denúncia, os elementos de identificação do denunciante e o conteúdo da denúncia são de acesso restrito, nos termos do Decreto nº 10.153, de 3 de dezembro de 2019, sendo acessados apenas por pessoas com necessidade de conhecer os fatos denunciados.

Outras informações sobre a Ouvidoria Interna da CGU estão disponíveis na [IntraCGU](#).

INVESTIGAÇÃO E APURAÇÃO DISCIPLINAR

A ocorrência de um caso de assédio pode vir ao conhecimento da Controladoria-Geral da União - CGU por diversas formas, como denúncia (inclusive, anônima), reportagens, etc.

No âmbito da CGU, a Corregedoria Interna é responsável pela investigação e apuração de ilícitos administrativos cometidos por seus próprios servidores.

O ordenamento jurídico e as tecnologias disponíveis permitem a realização de atos processuais à distância. Em casos sensíveis, é válido dar plena preferência à realização de inquirições e oitivas por videoconferência ou por aplicativos que permitam a transmissão de áudio e vídeo em tempo real. Isso pode contribuir para que os ouvidos se sintam mais confortáveis em tratar do assunto.

Nos casos de assédio, se buscará evitar a “revitimização” de quem sofreu por esta situação, a fim de que a vítima não reviva o trauma diversas vezes, ao ter que relatar o ocorrido perante diversas instâncias, sem qualquer necessidade.

Para proteção da vítima de assédio, especialmente o sexual, também se buscará adotar medidas cautelares ao longo do procedimento, especialmente para evitar contato com o denunciado/ investigado nesse momento.

Além das medidas corretivas direcionadas diretamente ao servidor, é possível também avaliar se o ambiente de trabalho favoreceu de alguma forma a atuação do assediador e se há medidas estruturais que podem ser adotadas para promover um ambiente corporativo mais seguro, saudável e íntegro.

MEDIDAS DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO

A fim de enfrentar e prevenir possíveis situações de Assédio Moral e Sexual na CGU, estão sendo previstas as 7 ações específicas abaixo que serão implementadas até o exercício de 2025.

TEMÁTICA: <i>Enfrentamento ao Assédio Sexual e Moral</i>		
UNIDADE	MEDIDAS DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO	PRAZO
OGU DGC	Capacitar equipe da Ouvidoria Interna na temática de assédio sexual e moral.	4º trimestre/23
	Estabelecer projeto piloto de constituição de uma comissão de enfrentamento ao assédio sexual, moral e discriminação com superintendências regionais selecionadas.	4º trimestre/23
NGI e CGPRI-SE	Publicar de Guia/Política de Assédio Moral e Sexual.	2º semestre/23

TEMÁTICA: *Enfrentamento ao Assédio Sexual e Moral*

UNIDADE	MEDIDAS DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO	PRAZO
Assessoria Especial de Participação Social e Diversidade / ASCOM	Realizar campanha de sensibilização para combate ao machismo, ao sexismo e à misoginia no ambiente de trabalho, realizada em parceria com organização da sociedade civil que atue na promoção dos direitos das mulheres.	Ação contínua a ser iniciada no 1º trimestre/24
	Realizar campanha de sensibilização para combate ao assédio sexual e moral	Ação contínua a ser iniciada no 2º trimestre/24
	Realizar campanha de sensibilização para combate à LGBTI+fobia realizada em parceria com organização da sociedade civil que atue em pautas voltadas à comunidade LGBTI+	Ação contínua a ser iniciada no 2º trimestre/24
Comissão de Ética / DGC / ASCOM / OGU	Realizar palestras sobre assédio moral e sexual e as formas de acolhimento e denúncia no âmbito da CGU.	Ação contínua a ser iniciada no 4º trimestre/23

ANEXO ÚNICO • MONITORAMENTO DAS AÇÕES DA 2ª EDIÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE

A seguir, são apresentados os resultados das 33 (trinta e três) medidas de integridade previstas na segunda edição do Plano de Integridade da CGU, que foi aprovado com a publicação da Portaria nº 1.118, de 14 de maio de 2021. Destaca-se que mais de 80% das ações pactuadas foram concluídas.

FONTE: GESTÃO DE PROCESSOS E RISCOS		
TEMA	MEDIDAS DE INTEGRIDADE	SITUAÇÃO
Integridade Privada	1. Padronizar procedimentos relativos à responsabilização administrativa de pessoas jurídicas	Concluída
	2. Manter atualizadas as normas e manuais relativos à responsabilização administrativa de pessoas jurídicas	Concluída
	3. Revisar fluxo de trabalho e elaborar um manual operacional para o processo gerenciar apuração correccional (PAR)	Concluída
	4. Manter atualizado os manuais de procedimentos internos da COREP e CGPAR	Concluída
	5. Estabelecer política de alertas das etapas críticas dos procedimentos de responsabilização de pessoas jurídicas	Concluída
Ouvidoria	6. Revisar e publicar o Manual de Procedimentos do Serviço de Informações ao Cidadão (SIC)	Concluída
	7. Elaborar um guia de atendimento ao cidadão, estabelecendo diretrizes para o bom atendimento aos pedidos de acesso à informação	Concluída
	8. Implementar o novo módulo de tratamento de manifestações de ouvidoria, a fim de melhorar os controles gerenciais dos processos	Concluída
	9. Elaborar e publicar a Portaria que estabelece orientações para o exercício das competências das unidades do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo federal	Concluída
Acesso à informação	10. Elaborar e Publicar o Manual de procedimentos para análise dos recursos de terceira instância pela CGRAI/ OGU	Concluída
Ouvidoria	11. Elaborar e Publicar o Manual de Avaliação das Ouvidorias do Poder Executivo federal	Concluída
	12. Revisar e Publicar Manual de procedimentos para tratamento das manifestações de Ouvidorias pela CGCID/OGU	Concluída
	13. Publicar normativo para estabelecer procedimentos para o recebimento e o tratamento de manifestações de ouvidoria no âmbito da CGU	Concluída
	14. Implantar Ferramenta de Análise de Riscos em Ouvidoria (FARO) para processos de trabalho da CGU	Concluída

FONTE: GESTÃO DE PROCESSOS E RISCOS

TEMA	MEDIDAS DE INTEGRIDADE	SITUAÇÃO
Segurança Corporativa	15. Atualizar a Portaria de Credenciamento de Usuários para acesso às informações classificadas (LAI)	Replanejada
	16. Atualizar a Portaria de Equipe de Prevenção, Tratamento e Resposta a Incidentes Cibernéticos (ETIR)	Concluída
	17. Desenvolver portaria sobre Nuvem e Escritório Digital	Concluída
	18. Atualizar a portaria que designa os gestores de segurança da informação no âmbito da CGU e institui a estrutura de governança para a gestão da Segurança Corporativa	Em execução
TI	19. Implantar os serviços de nuvem (Fase 2)	Em execução
	20. Implementar o duplo fator de autenticação nos sistemas Macros, Operações Especiais, Leniência e e-Aud	Em execução
	21. Implantar Sala Sigilo	Concluída
	22. Desenvolver e customizar sistemas internos e soluções: Banco de Punidos, Gestão SisOuv, e-Patri, aprimoramento do Portal de Dados Abertos, Mapa Brasil Transparente, e-Aud para Atendimento a Demandas de Gestão Interna, e-Aud (tópicos avançados) e Sistema Nomear	Concluída
Transparência	23. Reformular o Portal de Dados Abertos do Governo Federal e ampliar o serviço de fornecimento de dados abertos para a sociedade. A reformulação do Portal de Dados Abertos do Governo Federal é ação integrante do Plano Anticorrupção e tem previsão de finalização em dezembro/2022.	Concluída
	24. Redimensionamento das demandas de TI e aprimoramento dos sistemas existentes (Portal da Transparência e sistemas para monitoramento da Lei de Acesso à Informação – Lei nº 12.527/2011)	Concluída
Integridade Pública	25. Revisar modelo de manifestação da CGU, relativo ao atendimento de consultas e pedidos de autorização para exercício de atividade privada recebidos via Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflito de Interesses (SeCI)	Concluída
	26. Elaborar Manual Operacional e material de apoio (guias, cartilhas, etc.) relativo às ações sobre conflito de interesses	Concluída
Gestão de Pessoas	27. Definir eixos e temas prioritários para capacitações de longa duração	Concluída
	28. Aprimorar o fluxo dos processos de capacitação e desenvolvimento	Concluída
	29. Aprimorar os procedimentos internos relativos à capacitação e desenvolvimento de servidores no âmbito da CGU	Concluída
	30. Elaborar e aplicar modelo de avaliação dos servidores beneficiados por afastamentos integrais	Em execução
	31. Aprimorar o monitoramento dos reports semestrais	Concluída
	32. Realizar o 3º ciclo de avaliação das lacunas de competência	Replanejada
Integridade	33. Adotar procedimentos de diligência prévia para verificação da isenção dos servidores que comporão a comissão de negociação em relação a conflitos de interesse, impedimento ou suspeição.	Concluída

CONTROLADORIA-GERAL
DA UNIÃO

