



# Plano de Integridade

2021  
2023



Agência Nacional de Mineração

Edifício CNC III - SBN Quadra 2, Bloco N, Brasília - DF

Asa Norte, Brasília-DF

## Diretoria Colegiada

### **Diretor Geral**

Victor Hugo Froner Bicca

### **Diretores**

Carlos Cordeiro Ribeiro

Debora Toci Puccini

Guilherme Santana Lopes Gomes

Ronaldo Jorge da Silva Lima

## Elaboração

### **Superintendente de Desenvolvimento Institucional**

Clarissa Machado Rocha

### **Chefe da Divisão de Gestão da Integridade, Riscos e Controles Internos**

Maryanna Beserra de Almeida

## Mensagem aos servidores, servidoras e cidadãos:

Alinhado a tendência mundial de promoção da integridade, a Agência Nacional de Mineração, seguindo as diretrizes propostas pelo Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, estabeleceu o Plano de Integridade, que busca contribuir para um ambiente de integridade no âmbito institucional, tendo como pilares estruturadores a conduta ética, a honestidade e a conformidade.

É importante destacar também, que o Plano de Integridade representa a união de diversas ações de controle interno visando atingir todas as unidades administrativas da Agência. Os novos projetos propostos pelo Plano foram criados e desenvolvidos a partir da iniciativa do programa anterior, não só com orientação exclusiva para aspectos de conformidade, mas também simbólicos e culturais.

Para que o programa de integridade possa gerar valor para a nossa comunidade interna e externa, inclusive para servir como fator mitigador de ações antiéticas, é necessário que seja efetivo. Na prática isso implica respeitar o processo gradativo de implementação e fortalecer uma cultura de integridade nos níveis estratégicos, táticos e operacionais da ANM.

## Sumário

Apresentação .....	5
Funções de Governança.....	6
Instâncias de Governança.....	7
Riscos para Integridade .....	10
Gerenciamento de Riscos e Controles Internos.....	13
Eixos da Integridade .....	15
Eixo Promoção da Ética .....	15
Eixo Controles Internos e Gerenciamentos de Riscos.....	16
Eixo Transparência Pública.....	17
Eixo Conflito de Interesses e Nepotismo .....	18
Eixo Planejamento Estratégico .....	18
Balanco Dos Resultados Do Primeiro Plano de Integridade .....	19
Resoluções e diretrizes publicadas.....	19
Ações propostas e realizadas por eixos temáticos.....	20
Ações concluídas.....	21
Instrumentos de Integridade e Canais de Comunicação.....	22
Plano de ação 2021 - 2023 .....	23
Monitoramento Contínuo.....	26

## Apresentação

A integridade pública consiste na coordenação sistemática de ações que tem por objetivo assegurar a conformidade dos agentes públicos aos princípios éticos, os procedimentos administrativos e as normas legais aplicáveis à organização. De acordo com a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE (2017), integridade também significa:

- ✓ O alinhamento consistente a valores, princípios e normas éticos compartilhados para defender e priorizar o interesse público sobre os interesses privados no setor público;
- ✓ Fazer a coisa certa, mesmo quando ninguém está olhando;
- ✓ Colocar o interesse público acima de seus próprios interesses;
- ✓ Desempenhar suas funções de forma a resistir ao escrutínio público: se suas ações fossem noticiadas no jornal no dia seguinte, todos concordariam que você fez a coisa certa, com base nas informações de que dispunha.

A integridade é um dos pilares das estruturas políticas, econômicas e sociais e é o cerne da boa governança. Um programa de integridade pública é composto de normas e diretrizes institucionais que visam definir, apoiar, controlar e fazer cumprir a integridade pública. Possibilitando dessa forma, a melhor utilização dos recursos públicos e uma prestação de serviço mais eficiente à população.

O programa de integridade da ANM tem por objetivo estabelecer diretrizes e ações que tornem o cumprimento das normas e procedimentos parte da cultura e da rotina organizacional, prevenindo e combatendo atos impróprios além de fortalecer a estrutura de governança interna.

O Plano de Integridade da ANM representa a consolidação dos esforços institucionais para a promoção e fortalecimento da cultura da boa governança interna, sistematizando ações de controles internos, gestão de riscos, gestão de pessoal e transparência.

As ações descritas nesse Plano de Integridade têm como público-alvo todos os agentes públicos em exercício na Agência Nacional de Mineração, buscando fortalecer a cultura ética e íntegra da instituição por meio do engajamento dos servidores, que juntos, formam a imagem da ANM. São objetivos desse plano:

- ✓ Fomentar um ambiente institucional mais ético e responsivo;
- ✓ Utilizar as melhores práticas de prevenção e combate à corrupção;
- ✓ Incentivar a transparência pública, o controle e a participação social;

- ✓ Incentivar ações de comunicação e de capacitação e o uso de estratégias para promoção da integridade.

## Funções de Governança

No âmbito da Administração Pública, conforme definição apresentada pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – IBGC, no documento “Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa” (2015):



Governança corporativa é o sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre todas as partes interessadas.

As boas práticas de governança corporativa pressupõem a existência de uma liderança forte, ética e comprometida com os resultados; de uma estratégia clara, integrada, eficiente e alinhada aos interesses sociais; e de estruturas de controles que possibilitem o acompanhamento das ações e o monitoramento dos resultados. Esses princípios contribuem para a qualidade da gestão da organização, sua longevidade e o bem comum.

Os princípios básicos de Governança Corporativa são:

1

TRANSPARÊNCIA

A Constituição Federal de 1988 garante ao cidadão o acesso aos dados públicos gerados e mantidos pelo governo, assim é um dever dar publicidade e transparência as informações de interesse, garantindo que estejam à disposição do cidadão de forma rápida e simples. Porém, mais do que a obrigação de informar é o desejo de disponibilizar informações que sejam de interesse geral, independentemente de serem apenas aquelas solicitadas e/ou impostas por leis ou regulamentos. Uma gestão pública transparente permite à sociedade, com informações, colaborar no controle das ações de seus governantes, com intuito de checar se os recursos públicos estão sendo usados como deveriam.

2

EQUIDADE

Em relação à equidade no serviço público podemos entendê-la em três dimensões distintas: espacial, econômica e social. A dimensão espacial envolve a dispersão das atividades de maneira a gerar diferentes graus de acessibilidade

associados aos destinos desejados. A dimensão econômica se refere ao fato de que as pessoas não podem competir por bens e serviços em igualdade de condições devido aos distintos níveis de renda. A dimensão social, por sua vez, indica que pessoas diferentes necessitam de condições de acessibilidade distintas (SILVA, MARTINS, 2021). Assim, é dever do poder público prezar pela equidade na prestação de seus serviços e no desenvolvimento das atividades internas.

3

### ACCOUNTABILITY

O termo *accountability*, traduzido como “Prestação de Contas”, identifica-se como a obrigatoriedade de fazer com que o agente público preste contas de sua atuação de modo claro, conciso, compreensível e tempestivo, assumindo integralmente as consequências de seus atos e omissões e atuando com diligência e responsabilidade no âmbito dos seus papéis. Essa prestação de contas deve ser periódica aos órgãos de controle e à sociedade.

4

### COMPLIANCE

A responsabilidade corporativa, ou *compliance*, pode ser definida como os esforços institucionais para implantação sistemática de controles internos com o objetivo de assegurar que os objetivos e metas estabelecidos sejam alcançados, de forma eficaz, eficiente, efetiva e econômica.

Esses mecanismos de controle devem ser implementados para assegurar que as respostas aos riscos sejam dadas de forma apropriada e tempestiva. É fundamental, portanto, dimensionar os controles internos às reais necessidades da organização, tendo em vista que a implantação de controles para riscos de baixo impacto e baixa probabilidade de ocorrência pode tornar a administração pública desnecessariamente burocrática e lenta.

## Instâncias de Governança

As instâncias de governança são estruturas que apoiam a boa governança institucional, sendo responsáveis por definir ou avaliar a estratégia e as diretrizes que garantem as melhores práticas, bem como monitorar a conformidade e desempenho da ANM, agindo nos casos que forem encontrados desvios.

Para monitorar a boa governança pública, existem estruturas internas e externas às organizações. As estruturas externas são constituídas pelos órgãos de controle como Tribunal de Contas da União, Controladoria Geral da União e demais,

que são responsáveis pela fiscalização, controle e regulação das atividades das instituições públicas. As estruturas internas são, por sua vez, subdivididas em instância de governança interna e instância de apoio a governança, que são definidas respectivamente por:

- ✓ **Instância de Governança Interna:** responsáveis por definir ou avaliar a estratégia e as políticas, garantindo que elas atendam ao interesse público, bem como monitorar sua conformidade e seu desempenho.
- ✓ **Instância de Apoio a Governança:** realizam a comunicação entre partes interessadas internas e externas à administração, bem como auditorias internas que avaliam e monitoram riscos e controles internos, comunicando quaisquer disfunções identificadas à alta administração.

## INSTÂNCIAS DE GOVERNANÇA INTERNA

---

### **Diretoria Colegiada**

A Diretoria Colegiada, instância decisória máxima da ANM, é formada por diretores indicados pela Presidência da República. No processo de decisão, a Diretoria tem o apoio da Procuradoria Federal, da Auditoria Interna e da Ouvidoria. As reuniões da Diretoria são abertas à participação da sociedade (transmitidas e publicadas na Internet).

### **Comitê de Governança Interna**

O Comitê de Governança Interna, seguindo as diretrizes do Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, foi instituído na ANM em 18 de setembro de 2020, por meio da Resolução nº 47, e tem o propósito de fortalecer a governança institucional e de aprovar ações voltadas à integridade, aos controles internos e à cultura ética. O Comitê de Governança Interna é composto pelo Diretor-Geral da ANM, que atua como presidente, pelos demais Diretores da ANM, e pelo Auditor da ANM.

### **Comitê de Governança Digital**

O Comitê de Governança Digital da ANM, alinhado as boas práticas recomendadas de Governança em Tecnologia de Informação e Comunicação para o Setor Público, é uma unidade de caráter consultivo e deliberativo, vinculado à Diretoria Colegiada, de atuação permanente e tem por objetivo o estabelecimento de políticas e diretrizes estratégicas transversais relativas à Governança de



Tecnologia da Informação e Comunicação - TIC e à Segurança da Informação e Comunicação - SIC.

## INSTÂNCIAS DE APOIO A GOVERNANÇA INTERNA

---

### **Divisão de Integridade, Riscos e Controles Internos**

A Divisão de Integridade, Riscos e Controles Internos, é a unidade que busca assegurar aos agentes públicos o efetivo cumprimento aos objetivos da Agência e garantir um comportamento em conformidade com os princípios éticos e legais estabelecidos.

### **Corregedoria**

É a unidade que tem por finalidade apurar os indícios de ilícitos praticados no âmbito da Administração Pública e promover a responsabilização dos envolvidos. Essas atividades, no âmbito da Agência, incluem a fiscalização da legalidade das atividades funcionais, a gestão dos processos disciplinares, a orientação ao corpo gerencial sobre a aplicação do Regime Disciplinar, bem como a prestação de subsídio sobre a matéria à Diretoria e aos órgãos de controle interno e externos.

### **Auditoria Interna**

Tem por finalidade avaliar os controles internos administrativos, examinar a legalidade, legitimidade e avaliar os resultados da gestão contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial quanto à economicidade, eficiência, eficácia e efetividade bem como da aplicação de recursos públicos por pessoas físicas ou jurídicas. É uma instância interna de apoio à governança, desenvolvendo sua atividade de forma independente e objetiva por meio de serviços de avaliação e de consultoria.

### **Ouvidoria**

É o setor responsável por fomentar o controle social e a participação popular, por meio do recebimento, registro e tratamento de denúncias e manifestações do cidadão sobre os serviços prestados à sociedade e a adequada aplicação de

recursos públicos, visando a melhoria da sua qualidade, eficiência, resolubilidade, tempestividade e equidade.

### **Comissão de Ética**

É responsável pela aplicação do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. A Comissão de ética é composta por três titulares, três suplentes e secretaria executiva, e tem como principal objetivo atuar, prevenir e mitigar eventual descumprimento do padrão ético recomendado aos agentes públicos.

## **Riscos para Integridade**

As organizações públicas e privadas são influenciadas direta e indiretamente por fatores internos e externos. Como não há previsibilidade total, esses fatores se configuram como incertezas que podem ser oportunidades ou ameaças que interferem nas suas atividades, objetivos, missão e visão. Algumas dessas incertezas podem ser classificadas como riscos à organização e caso concretizados podem ocasionar diferentes tipos de danos.

Com o objetivo de administrar os riscos e oportunidades é realizado o processo de gerenciamento de riscos, onde são formuladas estratégias para identificar, tratar e monitorar os potenciais riscos, possibilitando uma garantia razoável para o cumprimento dos objetivos institucionais.

Dentre os diferentes tipos de riscos é importante ressaltar o risco à integridade, que pode ser definido, de acordo com o Manual para Implementação de Programas de Integridade (CGU, 2017), como:

“ Riscos à integridade são os atributos, características ou exposições de caráter externo, organizacional ou individual que possibilitam a ocorrência de comportamentos caracterizados como quebra da integridade institucional, com efeitos negativos nos objetivos, atribuições ou missão de uma instituição pública.

Os riscos para a integridade podem ser causa, evento ou consequência de outros riscos, tais como financeiros, operacionais ou de imagem.

É importante ressaltar que a ocorrência de fraudes e atos de corrupção no contexto da gestão de riscos para a integridade não se resume apenas a infração de leis, englobando atos como recebimento/solicitação de propina, desvio de verbas, fraudes, abuso de poder, nepotismo, conflito de interesses, uso indevido e vazamento de informação sigilosa e práticas antiéticas.



Podemos destacar as seguintes características aos atos relacionados a quebras de integridade:

- ✓ Envolve uma afronta aos princípios da administração pública: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, mas se destaca mais fortemente como uma quebra à impessoalidade e/ou moralidade;
- ✓ Envolve alguma forma de deturpação, desvio ou negação da finalidade pública ou do serviço público a ser entregue ao cidadão.

A gestão de riscos para a integridade consiste em uma ferramenta que permite aos agentes públicos mapear os processos organizacionais das instituições que integram, de forma a identificar fragilidades que possibilitem a ocorrência de fraudes e atos de corrupção. A partir disso, implementam-se mecanismos preventivos que minimizem as vulnerabilidades e evitem quebras de integridade.

Os riscos à integridade avaliados nesse plano foram propostos pela Controladoria Geral da União – CGU, em seu Manual para Implementação de Programas de Integridade, que são:

### Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados

Exemplos:

- a) concessão de cargos ou vantagens em troca de apoio ou auxílio;
- b) esquivar-se do cumprimento de obrigações;
- c) falsificação de informação para interesses privados; e
- d) outras formas de favorecimento – a outros ou a si mesmo.

### Conflito de interesses

Exemplos:

- a) uso de informação privilegiada;
- b) relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão;
- c) atividade privada incompatível com o cargo;
- d) receber presente de quem tenha interesse em decisão;
- e) prestar serviços a pessoa jurídica sob regulação do órgão.

### Nepotismo

Exemplos:

- a) contratação de familiares para cargos em comissão e função de confiança;
- b) contratação de familiares para vagas de estágio e de atendimento a necessidade temporária de excepcional interesse público;
- c) contratação de pessoa jurídica de familiar por agente público responsável por licitação

### Pressão externa/interna ilegal ou antiética

Exemplos:

- a) influência sobre funcionários subordinados para violar sua conduta devida;
- b) ações de retaliação contra possíveis denunciantes;
- c) lobby realizado fora dos limites legais ou de forma antiética;
- d) pressões relacionadas a tráfico de influência.

### Solicitação ou recebimento de vantagem indevida

Exemplos:

- a) enriquecimento ilícito, seja dinheiro ou outra utilidade, e, dado que ao agente público não se permite colher vantagens em virtude do exercício de suas atividades.

### Utilização de recursos públicos para interesses privados

Exemplos:

- a) apropriação indevida;
- b) irregularidades em contratações públicas; e
- c) outras formas de utilização de recursos públicos para uso privado (ex: carros, tempo de trabalho, viagens, equipamentos do escritório, etc).

Essa lista de riscos não pretende ser exaustiva, porém o tratamento dos riscos propostos de forma estruturada em todos os macroprocessos internos terá efeito fortalecedor e consolidador em relação à cultura justa e íntegra, permitindo o amadurecimento institucional para futuramente tratar de mais riscos à integridade, tendo em vista, que os riscos inerentes não se extinguem.

Para a análise de riscos, de forma simples e visual, foi utilizada a matriz de riscos no formato 4x4, utilizada para medir o nível do risco por meio da combinação da probabilidade da ocorrência do evento e do impacto de suas consequências caso se concretize.

A avaliação de riscos à integridade contou com representantes das unidades: Divisão de Gestão de Integridade, Riscos e Controles Internos – DIRCI, com a Superintendência de Gestão de Pessoas – SGP, Superintendência de Administração e Finanças – SAF, Comissão de Ética, Ouvidoria, Corregedoria, Coordenação de Projetos, Coordenação de Planejamento Estratégico, Coordenação de Outorga de Títulos de Lavra, Divisão de Fiscalização do Aproveitamento Mineral e Gerência de Fiscalização do Aproveitamento Mineral.

## Gerenciamento de Riscos e Controles Internos

A definição dos controles internos é o passo inicial para o gerenciamento das atividades de risco, porém é preciso determinar funções específicas e coordená-las com eficácia e eficiência, de forma que não haja lacunas. Visando representar as responsabilidades e funções de cada unidade foi utilizado o modelo das 3 linhas para abordar de forma coesa e coordenada os processos que melhor auxiliam no alcance dos objetivos institucionais, propiciam uma boa governança e facilitam o gerenciamento de riscos.

No esquema abaixo, estão representados os três pontos de controle interno, denominados linhas de defesa. Cada uma dessas linhas desempenha uma função diferente na estrutura de governança da ANM. A implementação desse modelo permite visualizar de forma clara as atribuições e responsabilidades de cada instância de governança.



A primeira linha é responsável por manter os controles internos eficazes, identificando, avaliando, controlando e buscando mitigar os riscos, auxiliando no desenvolvimento e implementação de políticas e procedimentos internos e garantindo que as atividades estejam de acordo com as metas e objetivos institucionais. A primeira linha de defesa é formada pelas unidades administrativas internas à organização.

O segundo ponto de controle, que é a Divisão de Integridade, Riscos e Controles Internos, garante que a primeira linha de defesa seja apropriadamente desenvolvida, garantindo que desenvolva suas atribuições de acordo com o estabelecido. Cada uma das funções inseridas na segunda linha de defesa tem seu nível de independência em relação à primeira linha, como funções de gestão, podem intervir diretamente, de modo a desenvolver o controle interno. Suas responsabilidades incluem:

- ✓ Apoiar as políticas de gestão;
- ✓ Identificar questões atuais e emergentes;
- ✓ Facilitar e monitorar a implementação de práticas eficazes;
- ✓ Auxiliar no desenvolvimento de processos e controles para gerenciar riscos e questões; e
- ✓ Monitorar a adequação e a eficácia do controle interno, a precisão e a integridade, a conformidade com leis e regulamentos e a resolução oportuna de deficiências.

A terceira linha de defesa fornece à alta administração, Diretoria Colegiada e aos Comitês Internos (Comitê de Governança Interna e Comitê de Governança Digital) avaliações pautadas pelo nível de independência e objetividade das instâncias que a compõe. Incluindo avaliações sobre a eficácia da governança, gerenciamento de riscos, incluindo a atuação da 1ª e 2ª linhas de defesa.

## Eixos da Integridade

O Plano de Integridade da ANM é composto por 5 eixos temáticos, para cada eixo temático da integridade, está relacionado os principais conceitos aplicáveis, aderência desses conceitos e um conjunto de ações específicas, que estão detalhadas no Plano de Ação deste documento.



### Eixo Promoção da Ética

O comportamento ético e a integridade administrativa são subprodutos da cultura institucional, que compreende as normas éticas e comportamentais, e a forma pela qual elas são comunicadas e reforçadas. A cultura organizacional dos órgãos públicos deve ter como um dos princípios o respeito ao interesse público, promovendo valores que vão além do mero respeito às leis e que sejam construídos de acordo com o comportamento ético capaz de assegurar a transparência e a integridade dos atos institucionais.

O Decreto nº 1.171/1994 estabelece que em todos os órgãos e entidades da Administração Pública Federal, deverá ser criada uma Comissão de Ética, encarregada de orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público.

O fortalecimento da cultura ética é responsável por definir normas e diretrizes relacionadas as expectativas a respeito do comportamento e conduta dos

agentes públicos. Pelo caráter educativo, consultivo e investigativo a Comissão de Ética é um importante eixo do programa de integridade.

## Eixo Controles Internos e Gerenciamentos de Riscos

Todas as organizações enfrentam incertezas. Incertezas representam riscos e oportunidades, podendo agregar ou retirar valor institucional. Cabe a organização definir controles internos e métodos de gerenciamento de riscos com a finalidade de apoiar a governança interna, garantindo que sejam determinadas diretrizes, normas e rotinas a fim de oferecer segurança interna e externa no cumprimento da finalidade da instituição.

Nesse sentido os controles internos podem ser definidos como uma série de rotinas, atividades, planos, métodos, regras, diretrizes e procedimentos integrados que permeiam toda a infraestrutura da instituição destinados a oferecer segurança razoável à execução das atividades e assegurar que os objetivos operacionais, táticos e estratégicos sejam alcançados (COSO, 2007). Alinhado ao gerenciamento de riscos corporativos, é possível evitar a perda de recursos, assegurar comunicação eficaz e o cumprimento de leis e regulamentos, bem como evitar danos à reputação da organização e suas consequências.

No modelo das 3 linhas de defesa, apresentado no Gerenciamento de Riscos e Controles Interno, fica claro que os controles internos compõem a 1ª linha de defesa, compreendendo os controles que são exercidos por todos na organização e cujas responsabilidades são características de gestão.

É importante ressaltar que os controles internos existentes compõem um processo integrado e dinâmico que se adapta às mudanças enfrentadas pela organização. A alta administração e o quadro de agentes públicos, de todos os níveis, devem estar envolvidos nesse processo, para enfrentar os riscos de forma a oferecer um nível de segurança para o alcance da missão institucional e dos objetivos gerais.

De acordo com a CGU (2015):

“ A adoção de controles internos não é um fim em si mesmo. Controles internos devem ser implementados para apoiar a organização no alcance de seus objetivos e, como tal, não podem estar dissociados do conhecimento dos riscos aos quais a organização está sujeita, dentre eles, os riscos representados por violações à integridade. Mecanismos de controle devem ser implementados para assegurar que as respostas aos riscos sejam dadas de forma apropriada e tempestiva. É fundamental, portanto, dimensionar os controles internos às reais necessidades da organização,



tendo em vista que a implantação de controles para riscos de baixo impacto e baixa probabilidade de ocorrência pode tornar a administração pública desnecessariamente burocrática e lenta.

Ao definir e fortalecer ações voltas ao controle interno e gerenciamento de riscos a ANM pretende diminuir a ocorrência de erros, fraudes, atos de corrupção, conflitos de interesses, desvios éticos e aumentar a eficácia dos controles internos existentes.

## Eixo Transparência Pública

É garantido por lei o direito à sociedade em saber como as instituições públicas atuam e aplicam o recurso público. Visando garantir esse direito, essas organizações devem registrar suas ações e divulgá-las de forma acessível à população em geral, para demonstrar que atuam priorizando o interesse público sobre o interesse privado, esse tipo de ação promove o controle social e a confiança da sociedade.

Os ambientes que promovem a transparência de forma ativa permitem que as ocorrências de corrupções e fraudes sejam identificadas, dificultando que atos ilícitos aconteçam. Com a instituição da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, foi regulamentado o direito ao acesso à informação pública pela sociedade sem necessidade de justificativa ao pedido. Um dos marcos da Lei de Acesso à Informação foi a transformação da publicidade e da transparência em regra, e o sigilo, a exceção.

Com o objetivo de fortalecer a cultura da transparência pública, fomentar o controle social e o desenvolvimento de novas tecnologias destinadas à construção de um ambiente de gestão participativa e democrática foi instituído em 11 de maio de 2016 o Decreto nº 8.777, que trata da Política de Dados Abertos no Serviço Público Federal.

Além de promover o acesso às informações públicas, os órgãos devem divulgar essas informações em formato aberto, representado em meio digital, estruturado em formato aberto, processáveis por máquina referenciados na internet e disponibilizados sob licença aberta que permita a livre utilização pelo cidadão, fornecendo a autoria ou a fonte.

Ao fortalecer a transparência passiva e ativa a ANM visa estreitar o relacionamento com o cidadão e servidor, dando visibilidade ao trabalho institucional e fortalecendo a imagem institucional perante a sociedade.

## Eixo Conflito de Interesses e Nepotismo

A integridade pública busca priorizar o interesse público sobre os interesses privados, ligados ao princípio da impessoalidade, a prevenção e combate ao conflito de interesses, essas vertentes são primordiais para o alcance da promoção da integridade.

A Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013, é a responsável por definir quais situações que configuram os diferentes tipos de conflito de interesses durante e após o exercício de cargo ou emprego no Poder Executivo Federal. Em geral, as situações envolvem o confronto entre público e privado e implicam no prejuízo para o interesse coletivo ou para o desempenho da função pública, podendo haver conflito mesmo que não haja dano ao patrimônio público ou ganho financeiro decorrente da atividade privada.

Um dos desdobramentos do conflito de interesses é o nepotismo, caracterizado quando há obtenção de vantagem ou favorecimento nos atos de nomeação, contratação ou designação em cargos públicos de cônjuge, companheiro ou parente até o terceiro grau na Administração Pública direta e indireta.

Em seu Guia da Integridade Pública, a CGU (2015) determina que a verificação, apuração e resolução de casos de nepotismo exige uma atenção especial por parte da alta administração e demanda uma atuação conjunta, sobretudo, com a unidade de gestão de pessoas. É essencial que a instituição tenha mecanismos internos que assegurem o cumprimento das regras sobre vedação ao nepotismo nas nomeações ou contratações, incluindo, por exemplo, procedimentos de verificação de situações de impedimento.

Ao adotar ações que previnem os casos de conflito de interesses a ANM pretende fortalecer a cultura interna, prevenir e mitigar riscos relacionados à corrupção, beneficiamento particular por meio da máquina pública, e agregar valor interno.

## Eixo Planejamento Estratégico

Realizar o planejamento estratégico é uma das atividades mais importantes da instituição, pois ajuda a compreender a realidade imposta pelo ambiente externo e a deliberar sobre a direção necessária para alcançar os objetivos institucionais no futuro.

O planejamento permite que a organização se mantenha relevante para o contexto mesmo com as imprevisibilidades que a cercam, auxiliando nas decisões institucionais e a superar as dificuldades provocadas pelas mudanças ou a aproveitar as oportunidades delas decorrentes.

A gestão estratégica é muito mais abrangente que o planejamento estratégico, tendo em vista que engloba ações voltadas a integridade, ao desenvolvimento de projetos, ao atingimento dos objetivos estratégicos, ao seu monitoramento e aderência de forma contínua e sistemática.

De modo convergente, essas ações têm como objetivo comum aprimorar a Governança e a Gestão da ANM com fundamento nos princípios da Integridade, transparência e responsabilização.

Ao inserir o planejamento estratégico como um eixo do programa de integridade a ANM pretende desenvolver uma cultura de orientação por processo e informação, o pensamento sistêmico, o aprendizado organizacional e o fortalecimento dos controles internos de forma a garantir a previsibilidade das ações institucionais.

## Balanço Dos Resultados Do Primeiro Plano de Integridade

### Resoluções e diretrizes publicadas

Como resultado das ações voltadas ao fomento da governança e do pleno funcionamento do Programa de Integridade da Agência Nacional de Mineração, foram instituídas as seguintes diretrizes:

- ✓ **RESOLUÇÃO Nº 47**, de 18 de setembro de 2020: que Institui o Comitê de Governança Interna da Agência Nacional de Mineração.
- ✓ **RESOLUÇÃO Nº 52**, de 28 de dezembro de 2020: que designa membros para compor a Comissão de Ética da Agência Nacional de Mineração.
- ✓ **RESOLUÇÃO Nº 63**, de 26 de março de 2021: que institui a Política de Gestão de Riscos Corporativos da Agência Nacional de Mineração.
- ✓ **RESOLUÇÃO Nº 65**, de 09 de abril de 2021: que institui o Fluxo para o tratamento de denúncias na Agência Nacional de Mineração.
- ✓ **RESOLUÇÃO Nº 69**, de 30 de abril de 2021: que dispõe sobre o Estatuto da Auditoria Interna Governamental da Agência Nacional de Mineração.

## Ações propostas e realizadas por eixos temáticos

As ações propostas no Plano de Integridade da ANM em 2020 – 2021:

### GOVERNANÇA

---

- ✓ Instituir Comitê de Governança, Riscos e Controles.

### PROMOÇÃO DA ÉTICA

---

- ✓ Elaborar e executar plano de ações de promoção da ética, com divulgação e conscientização do corpo funcional quanto às condutas esperadas, expressas no código de ética;
- ✓ Elaborar regimento interno da Comissão de ética;
- ✓ Elaborar Plano de trabalho da Comissão de ética;
- ✓ Criar critérios de seleção e incentivos para os membros do Núcleo de Gestão de Riscos, Núcleo de Gestão de Integridade e Comissão de Ética (quando possível).

### TRANSPARÊNCIA PÚBLICA

---

- ✓ Disponibilizar na internet/intranet o quantitativo de denúncias /representações recebidas pela corregedoria e o status em que se encontram;
- ✓ Disponibilizar na internet/intranet do quantitativo de denúncias, reclamações, informações etc., recebidas pela Ouvidoria e o status em que se encontram.

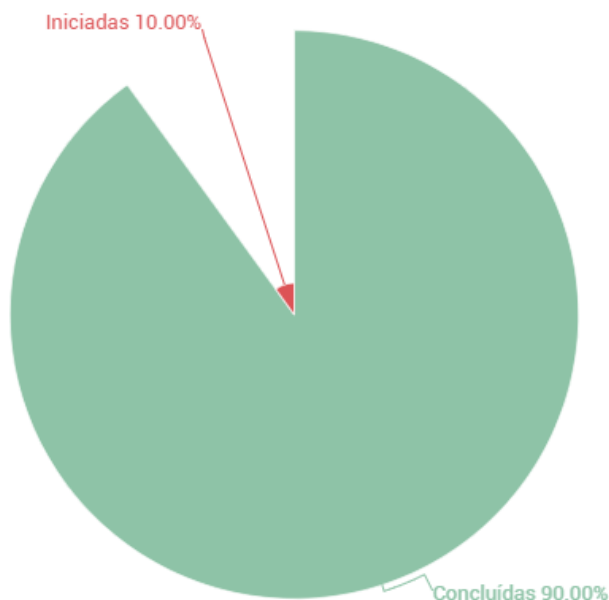
### CONTROLES INTERNOS

---

- ✓ Elaborar normativo e fluxo para apuração de processos disciplinares na ANM;
- ✓ Elaborar fluxo para tratamento de denúncias;
- ✓ Elaborar fluxo de prevenção ao nepotismo nos casos de dispensa de licitação e inexigibilidade; na contratação de estagiários, terceirizados e cargos comissionados.

## Ações concluídas

Das ações propostas pelo Plano de Integridade 2020 - 2021, todas foram iniciadas e apenas uma ação não foi concluída integralmente, temos no gráfico o detalhamento dessas ações:



A ação: "Elaborar normativo e fluxo para apuração de processos disciplinares na ANM", apesar de iniciada, até o momento da elaboração desse Plano de Integridade, não foi aprovada pela Diretoria Colegiada e divulgada nos canais institucionais.

## Instrumentos de Integridade e Canais de Comunicação

Os instrumentos de Integridade já utilizados no âmbito da Agência Nacional de Mineração, bem como seus canais de comunicação, estão dispostos na tabela abaixo:

Eixo da Integridade	Responsável	Instrumentos	Transparência	Canais
<b>Promoção da Ética</b>	Comissão de Ética	Decreto 1.171/94	Página da comissão no site institucional	Fala.br
		Resolução 10/08		E-mail
		Código de Conduta da Alta Administração		
		Código de Conduta Ética		
<b>Conflito de Interesse e Nepotismo</b>	Comissão de Ética	Lei 12.813/13	Fluxo de denúncia	Seci
		Portaria 333/13		Fala.br
<b>Transparência Pública</b>	Todas as unidades	Lei 12.527/11	Transparência e Prestação de Contas	E-mail
		Decreto 8777/16		Site
		Plano de Dados Abertos da ANM		e-Sic
<b>Controles Internos – Auditoria</b>	Auditoria Interna	IN 8/17	Transparência e Prestação de Contas	CGU-Pad
		IN 3/17		CGU-PJ
		Lei 10.180/01		e-Aud
<b>Controles Internos – Corregedoria</b>	Corregedoria Interna	IN 14/18	Transparência e Prestação de Contas	Conecta-TCU
		Decreto 5.480/05		e-PAD
<b>Controles Internos – Ouvidoria</b>	Ouvidoria	Lei 12.527/11	Transparência e Prestação de Contas	Fala.br
		Lei 13.460/17		
		IN 1/14 OGU		
		IN 1/14 CGU/OGU		

## Plano de ação 2021 - 2023

As ações propostas neste Plano de Integridade foram definidas com base nos eixos temáticos propostos e como medida de tratamento aos riscos inerentes identificados.

### PROMOÇÃO DA ÉTICA

---

**Ação:** Elaborar Manual de Boas Práticas do Agente Público do ANM

**Responsável:** Comissão de Ética

**Prazo:** 1 ano

**Ação:** Promover campanhas educativas sobre condutas esperadas do agente público da ANM

**Responsável:** Comissão de Ética

**Prazo:** Ação contínua

**Ação:** Emitir relatório sobre necessidade de elaboração de código de conduta específico para ANM

**Responsável:** Comissão de Ética

**Prazo:** 2 anos

### CONTROLES INTERNOS E GERENCIAMENTO DE RISCOS

---

**Ação:** Estabelecer metodologia de gestão de riscos corporativos

**Responsável:** Divisão de Gestão de Integridade, Riscos e Controles Internos

**Prazo:** 2 anos

**Ação:** Mapear 20% dos riscos corporativos priorizados

**Responsável:** Divisão de Gestão de Integridade, Riscos e Controles Internos

**Prazo:** 2 anos

**Ação:** Elaborar e divulgar política de relacionamento com o regulado

**Responsável:** Divisão de Gestão de Integridade, Riscos e Controles Internos e Coordenação de Planejamento Estratégico

**Prazo:** 2 anos

**Ação:** Elaborar e divulgar resolução e fluxo do Processo Administrativo Disciplinar

**Responsável:** Corregedoria

**Prazo:** 1 ano

**Ação:** Promover ações intersetoriais para capacitação de agentes públicos atuando na ANM sobre temas relacionados à integridade pública, a conduta ética, a responsabilização do servidor e a temas relacionados

**Responsável:** Corregedoria, Superintendência de Gestão de Pessoas e Comissão de Ética

**Prazo:** Ação contínua

**Ação:** Definir critérios de priorização para outorga

**Responsável:** Gerência de Fiscalização do Aproveitamento Mineral

**Prazo:** 2 anos

**Ação:** Implementar instrumento de planejamento e padronização para ações fiscalizatórias

**Responsável:** Gerência de Fiscalização do Aproveitamento Mineral

**Prazo:** 2 anos

#### TRANSPARÊNCIA PÚBLICA

---

**Ação:** Atualizar a Carta de Serviços ao Cidadão

**Responsável:** Coordenação de Planejamento Estratégico

**Prazo:** 2 anos

**Ação:** Divulgar no site institucional relatórios e informes dos órgãos de controle direcionados à ANM

**Responsável:** Auditoria Interna

**Prazo:** Anual

**Ação:** Divulgar no site institucional os principais dados e ações da Auditoria Interna

**Responsável:** Auditoria Interna

**Prazo:** Anual

**Ação:** Divulgar no site institucional os principais dados e ações da Corregedoria

**Responsável:** Corregedoria

**Prazo:** Anual

**Ação:** Divulgar no site institucional os principais dados e ações da Ouvidoria

**Responsável:** Ouvidoria

**Prazo:** Anual

#### CONFLITO DE INTERESSES & NEPOTISMO

---

**Ação:** Elaborar instrumento para orientação sobre situações que configuram conflito de interesses e nepotismo

**Responsável:** Comissão de Ética

**Prazo:** 2 anos



**Ação:** Promover campanhas educativas sobre conflito de interesses e nepotismo

**Responsável:** Comissão de Ética

**Prazo:** 2 anos

## PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

---

**Ação:** Registrar motivos e propor medidas de tratamento em caso de não alcance das metas institucionais (Sugerido pelo TCU no Formulário de Governança)

**Responsável:** Coordenação de Planejamento Estratégico

**Prazo:** No momento da revisão do Plano Estratégico (1 ano)

**Ação:** Aferir a linha de base de cada um dos indicadores presentes no Plano Estratégico (Sugerido pelo TCU no Formulário de Governança)

**Responsável:** Coordenação de Planejamento Estratégico

**Prazo:** No momento da elaboração do próximo do Plano Estratégico (2 anos)

**Ação:** Elaborar pesquisas de opinião com o público interno e externo para obter informações sobre a imagem da ANM

**Responsável:** Divisão de Gestão de Integridade, Riscos e Controles Internos e Coordenação de Planejamento Estratégico

**Prazo:** Anual

## Monitoramento Contínuo

Por meio do monitoramento contínuo é possível identificar e resolver precocemente incidentes. Já o monitoramento geral é uma reavaliação geral e periódica e deve considerar os resultados, e por isso, os dois métodos não se confundem.

No programa de integridade faz-se necessário estabelecer uma política de monitoramento contínuo a fim de dar dinamismo e promover constante atualização de suas iniciativas, ajustando-as conforme novas necessidades, riscos e processos da instituição no decorrer do tempo. A organização pode, por exemplo, sofrer mudanças em sua função, agregando atividades que antes não desempenhava. Tal situação altera o cenário de riscos anteriormente mapeado.

O monitoramento contínuo também implica em identificar, sempre que necessário, novos riscos, áreas ou processos em que possam ocorrer quebras de integridade, bem como redefinir a priorização dos riscos já identificados para, conforme o caso, implementar novas medidas mitigadoras. O propósito do monitoramento é assegurar que as práticas e controles internos estejam apropriados para as operações da organização e alcancem os objetivos para os quais foram estabelecidos.

Para realizar o monitoramento contínuo do Programa de Integridade da ANM foram determinadas as seguintes ações:

Ações	Responsáveis	Prazo
Monitoramento das ações propostas no Plano de Integridade	DIRCI	semestralmente
	Unidades responsáveis pela medida de tratamento	
Divulgação da conclusão de ações propostas	DIRCI	semestralmente
Avaliação e revisão do Plano de Integridade	DIRCI	anualmente
Nova versão do Plano de Integridade	DIRCI	bianualmente



**ANM**

Agência  
Nacional de  
Mineração