

PLANO DE **INTEGRIDADE**

AGÊNCIA NACIONAL DE MINERAÇÃO

AGOSTO/2020



Victor Hugo Froner Bicca

Diretor-Geral

Tasso Mendonça Júnior

Diretor-Diretor-Geral substituto

Eduardo Araújo de Souza Leão

Diretor

Débora Toci Puccini

Diretora

Tomás Antônio A. de Paula Pessoa Filho

Diretor

Paulo Ribeiro de Santana

Ouvidor

Liane Maria Pereira da Costa Inkotte

Corregedora

Francisca Lima de Almeida

Auditora Chefe

Clarissa Machado Rocha

Superintendente de Desenvolvimento Institucional

Emanuella Barreto Costa

Divisão de Gestão da Integridade, Riscos e Controles Internos

Núcleo de Gestão da Integridade:

Karlos Rodrigo Oliveira Silva

Assessor da Diretoria Geral

Valdeme Daniel Rosa Almeida

Comissão de Ética

Alex Gomes Moreira

Assessor da Diretoria Colegiada

Regina Carvalho Almeida

Superintendência de Gestão de Pessoas

Colaboradores:

Cristine Hortência Coutinho Pontes

Jose Cezario Mariano Junior

Luiz Paulo Beghelli Júnior

Maryanna Beserra de Almeida

Sílvia Alves da Silva

Glória Lorena S. Sena

André Elias Marques

Marina Marques Dalla Costa

Sumário

Sumário

| | |
|--|-----------|
| DECLARAÇÃO DA DIRETORIA COLEGIADA | 1 |
| APRESENTAÇÃO | 2 |
| 1 A AGÊNCIA | 4 |
| 1.1 Estrutura Organizacional | 5 |
| 1.2 Estratégia | 6 |
| 1.2.1 Missão..... | 6 |
| 1.2.2 Visão | 7 |
| 1.2.3 Valores | 7 |
| 1.2.4 Cadeia de Valor | 7 |
| 1.3 Mapa Estratégico | 8 |
| 1.4 Instrumentos internos relativos à área de integridade | 9 |
| 1.5 Estruturas de Governança e Instâncias de Integridade | 10 |
| 1.5.1 Divisão de Gestão da Integridade Riscos e Controles Internos..... | 10 |
| 1.5.2 Núcleo de Gestão de Integridade | 10 |
| 1.5.3 Comissão de Ética..... | 11 |
| 1.5.4 Corregedoria | 11 |
| 1.5.5 Ouvidoria | 11 |
| 1.5.6 Auditoria Interna | 12 |
| 1.5.7 Superintendência de Gestão de Pessoas..... | 12 |
| 1.5.8 Superintendência de Administração e Finanças | 12 |
| 2 UNIDADE RESPONSÁVEL PELO PLANO DE INTEGRIDADE | 13 |
| 3 RISCOS E MEDIDAS DE TRATAMENTO | 16 |
| 4 MONITORAMENTO E ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA..... | 18 |
| 5 CANAIS DE COMUNICAÇÃO | 19 |
| 6 ANEXO | 20 |

DECLARAÇÃO DA DIRETORIA COLEGIADA

Apresentamos o primeiro Plano de Integridade da ANM aos nossos colaboradores e à sociedade. Este Plano reflete nosso compromisso Institucional em direção a confiabilidade e transparência na Governança da Agência, na tomada de decisões e na realização da Missão da Agência Nacional de Mineração.

Este plano representa um marco significativo na busca contínua pela melhoria da atuação da Agência, a construção, bem como seu cumprimento, monitoramento e revisão foi e deverão ser pautados pelos valores institucionais da ANM definidos no Planejamento Estratégico 2020-2023, os quais são: Autonomia, Cooperação, Excelência Técnica, Transparência, Inovação e Integridade. Assim, acreditamos que uma atuação pautada em valores consolidados no Plano de Integridade, nos conduzirá a gerar valor para sociedade, cumprindo a razão da nossa existência.

Comprometemo-nos a zelar pelo cumprimento, monitoramento e atualização tempestivos desses valores e das medidas definidas neste Plano de Integridade, de forma a alcançar o valor público dos resultados da ANM esperado pela sociedade brasileira.

Contamos com o apoio de cada um – líderes, servidores, fornecedores, estagiários, demais colaboradores e cidadãos –, dentro de sua área de atuação, para atingirmos nossa missão de: **Promover o acesso e o uso racional dos recursos minerais, gerando riquezas e bem-estar para a sociedade;** sempre pautados por nossos valores, em especial, o de integridade que rege todos os demais.

APRESENTAÇÃO

Com a edição do Decreto nº 9.203 de 22 de novembro de 2017¹, que trouxe o tema integridade como um dos princípios norteadores da governança pública, foi determinado que todos os órgãos e entidades do Governo Federal constituíssem seus Programas de Integridade com o propósito de fomentar medidas e ações institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes e atos de corrupção. Nesse sentido, a Portaria CGU nº 57/2019² estabeleceu orientações e procedimentos a serem adotados para estruturação, execução e monitoramento dos programas de integridade instituídos.

Segundo a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)³, integridade é a base para uma boa governança e uma condição para que todas as outras atividades do governo sejam confiáveis, legítimas e efetivas. Para essa organização internacional, promover a integridade e a prevenção à corrupção no setor público é essencial não só para preservar a credibilidade das instituições em suas decisões, mas também para assegurar um ambiente adequado aos negócios privados.

Conforme demonstrado na Figura 1, integridade pública refere-se ao alinhamento consistente e aderência aos valores, princípios e normas éticos compartilhados para a defesa e priorização do interesse público sobre os interesses privados no setor público (OCDE, 2017).⁴

O Plano de Integridade da Agência Nacional de Mineração foi desenvolvido tendo como objetivo fortalecer as instâncias de integridade e fortalecer o gerenciamento baseado em riscos para a integridade. Para isso busca uma gestão capaz de lidar com incertezas, e implementar ações que possam mitigar riscos utilizando estratégias de monitoramento contínuo. Contribuindo dessa forma para o alcance dos objetivos institucionais da agência. O plano foi estruturado conforme definido pela Portaria CGU nº 57/2019², nos Guias de implementação de Programa de Integridade Público⁵ desenvolvidos pela CGU, e se alicerçou também nos eixos estruturantes listados no Decreto nº 9.203/2017, a saber:

- Comprometimento e apoio da alta administração;
- Definição da unidade responsável e demais instâncias de integridade;
- Gestão dos riscos associados à Integridade; e
- Estratégias de monitoramento contínuos.

O Plano de Integridade da Agência Nacional de Mineração (ANM), instituído através da Resolução ANM nº 42, de 10 de agosto de 2020, sistematiza e estrutura as ações e medidas já desenvolvidas e as em desenvolvimento objetivando o fomento da cultura de integridade, da transparência e a implementação de uma gestão da integridade com diretrizes e requisitos de

¹ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Decreto/D9203.htm

² https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/58029864/do1-2019-01-07-portaria-n-57-de-4-de-%20janeiro-de-2019-58029797

³ <https://www.oecd.org/gov/ethics/>

⁴ <https://www.oecd.org/gov/ethics/recommendation-public-integrity/>

⁵ <https://www.gov.br/cgu/Publicacoes/etica-e-integridade/colecao-programa-de-integridade>

comportamento. Como estratégia de monitoramento interna, as ações e informações a serem implementadas terão um prazo anual para revisão. Para esta primeira versão, eventuais atos normativos complementares poderão motivar a alteração do cronograma de ações antes do prazo estabelecido.

Figura 1 – INTEGRIDADE PÚBLICA. FONTE: RECOMENDAÇÃO DO CONSELHO OCDE SOBRE INTEGRIDADE PÚBLICA (2017).



1 A AGÊNCIA

A Agência Nacional de Mineração, integrante da Administração Pública Federal indireta, submetida ao regime autárquico especial e vinculada ao Ministério de Minas e Energia, foi criada pela Medida Provisória nº 791/2017, de 25 de julho de 2017⁶, convertida na Lei nº 13.575/2017, de 26 de dezembro de 2017⁷. A efetiva instalação da ANM ocorreu por meio do Decreto nº 9.587/2017, de 27 de novembro de 2018⁸, momento em que foi definida a estrutura regimental da agência, seguida pela nomeação e posse da primeira Diretoria Colegiada.

A ANM foi criada com a finalidade de promover o desenvolvimento do setor de mineral brasileiro, tornando a indústria mais competitiva, moderna, transparente, íntegra, sustentável, segura e em benefício para sociedade brasileira.

A agência tem por diretrizes norteadoras: promover o planejamento, o fomento da exploração mineral e do aproveitamento dos recursos minerais, supervisionar as pesquisas geológicas, minerais e de tecnologia mineral, bem como assegurar, controlar e fiscalizar o exercício das atividades de mineração em todo o território nacional, conforme dispõem o Código de Mineração, o Código de Águas Minerais, seus respectivos regulamentos e a legislação que os complementam. Entre suas atribuições, destacam-se:

- Implementar a política nacional para as atividades de mineração;
- Estabelecer normas e padrões para o aproveitamento dos recursos minerais;
- Gerir os direitos e os títulos minerários para fins de aproveitamento de recursos minerais;
- Fiscalizar a atividade de mineração;
- Regular, fiscalizar, arrecadar, constituir e cobrar os créditos decorrentes da Compensação Financeira pela Exploração de Recursos Minerais (CFEM), da taxa anual, por hectare e de multas aplicadas pela ANM;
- Mediar, conciliar e decidir os conflitos entre os agentes da atividade de mineração;
- Julgar o processo administrativo instaurado em função de suas decisões;
- Estabelecer normas e exercer fiscalização, em caráter complementar, sobre controle ambiental, higiene e segurança das atividades de mineração, atuando em articulação com os demais órgãos responsáveis pelo meio ambiente, higiene, segurança e saúde ocupacional dos trabalhadores;
- Fomentar a concorrência entre os agentes econômicos, monitorar e acompanhar as práticas de mercado do setor de mineração do País e cooperar com os órgãos de defesa da concorrência; e
- Regular e autorizar a execução de serviços de geologia e de geofísica aplicados à atividade de mineração, com vistas ao levantamento de dados técnicos destinados à comercialização, em bases não exclusivas.

⁶ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv791.htm

⁷ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13575.htm

⁸ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9587.htm

1.1 Estrutura Organizacional

Conforme o Decreto nº 9.587, de 27 de novembro de 2018, que instalou e aprovou a Estrutura Regimental, bem como a Resolução nº 2 de 12 de dezembro de 2018⁹, que definiu o Regimento Interno da ANM, a estrutura organizacional da ANM é composta por:

DIRETORIA COLEGIADA:

- Diretor geral; e
- 4 Diretores.

ASSESSORIAS:

- Gabinete do Diretor Geral;
- Assessoria da Diretoria;
- Assessoria de Relações Institucionais;
- Assessoria de Comunicação;
- Assessoria de Resolução de Conflitos; e
- Secretaria Geral.

ASSESSORIAS DE CONTROLE DE GESTÃO:

- Procuradoria Federal;
- Corregedoria;
- Auditoria Interna; e
- Ouvidoria.

SUPERINTENDÊNCIAS:

- Governança Regulatória;
- Produção Mineral;
- Pesquisa e Recursos Minerais;
- Desenvolvimento Institucional;
- Gestão de Pessoas;
- Administração e Finanças; e
- Arrecadação.

UNIDADES REGIONAIS:

- GERÊNCIAS REGIONAIS:
 - Gerência Regional da ANM Alagoas;
 - Gerência Regional da ANM Amazonas;
 - Gerência Regional da ANM Bahia;
 - Gerência Regional da ANM Ceará;

⁹ https://www.in.gov.br/web/guest/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/55221334/do1-2018-12-14-resolucao-n-2-%20de-12-de-dezembro-de-2018-55221038

- Gerência Regional da ANM Goiás;
- Gerência Regional da ANM Maranhão;
- Gerência Regional da ANM Mato Grosso;
- Gerência Regional da ANM Mato Grosso do Sul;
- Gerência Regional da ANM Minas Gerais;
- Gerência Regional da ANM Pará;
- Gerência Regional da ANM Paraíba;
- Gerência Regional da ANM Paraná;
- Gerência Regional da ANM Pernambuco;
- Gerência Regional da ANM Piauí;
- Gerência Regional da ANM Rondônia;
- Gerência Regional da ANM Roraima;
- Gerência Regional da ANM Rio de Janeiro;
- Gerência Regional da ANM Rio Grande do Norte;
- Gerência Regional da ANM Rio Grande do Sul;
- Gerência Regional da ANM Santa Catarina;
- Gerência Regional da ANM São Paulo;
- Gerência Regional da ANM Sergipe; e
- Gerência Regional da ANM Tocantins.

UNIDADES AVANÇADAS:

- Criciúma/SC;
- Governador Valadares/MG;
- Itaituba/PA;
- Macapá/AP;
- Patos de Minas/MG; e
- Poços de Caldas/MG.

1.2 Estratégia

A identidade organizacional é composta pelos direcionadores estratégicos, que são relacionados às principais competências da ANM: **Missão, Visão e Valores**.

1.2.1 Missão

A missão da ANM evidencia sua razão de ser/existir. Uma proposta efetiva reflete as motivações idealísticas da instituição e resulta na sua missão.



**PROMOVER O ACESSO E USO RACIONAL DOS RECURSOS MINERAIS,
GERANDO RIQUEZAS E BEM-ESTAR PARA A SOCIEDADE.**

1.2.2 Visão

A visão determina onde a ANM quer estar no futuro e atua como um catalisador motivacional institucional.



ANM 2030 - SER AGENTE NA TRANSFORMAÇÃO DO SETOR MINERAL PARA O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL DO PAÍS, ATUANDO DE FORMA INTEGRADA, ÉTICA E COLABORATIVA.

1.2.3 Valores

No contexto da ANM, a proposição de valor se confirma no conjunto de atributos de valor vinculado aos serviços que são oferecidos à sociedade. As decisões da ANM devem estar pautadas em seus valores, os quais são:

Autonomia

- Atuar com independência técnica zelando pelo bem comum.

Cooperação

- Interagir e articular com o público interno e externo, com o propósito de alcançar sinergias, desterritorialização e trabalho em rede.

Excelência Técnica

- Agir proativamente, antecipando-se a desafios futuros, pautado em conhecimento técnico, com base em eficiência, eficácia e efetividade.

Transparência

- Comunicar-se com nossos públicos de interesse, interno e externo à ANM, com clareza e alcance, sem opacidade.

Inovação

- Modernizar nossas práticas de gestão e de regulação por meio da desburocratização, agilidade e qualidade dos processos regulatórios e do uso intensivo de tecnologia.

Integridade

- Agir de forma consistente e alinhada com os princípios e normas éticos garantindo a defesa e priorização do interesse público sobre os interesses privados.

1.2.4 Cadeia de Valor

O propósito da Cadeia de Valor é apresentar o que a ANM faz, de forma diagramática, proporcionando uma visão sistêmica dos macroprocessos e dos produtos entregues. Segue a Cadeia de Valor da ANM:

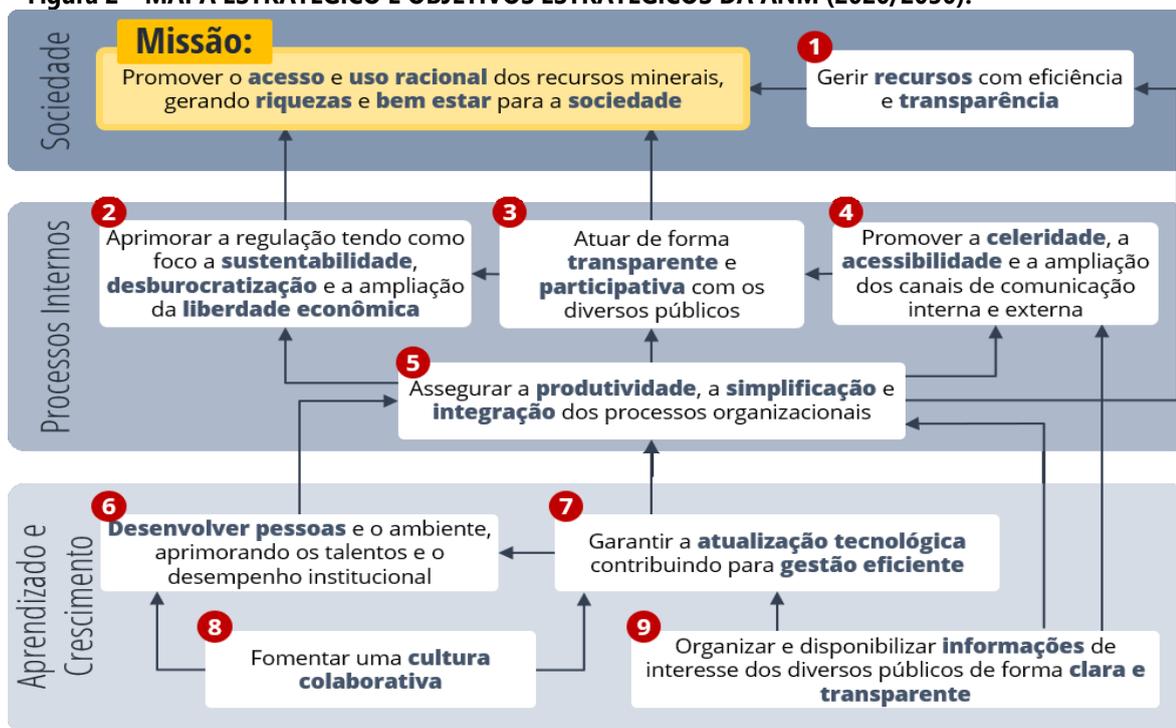


1.3 Mapa Estratégico

O Mapa Estratégico da ANM é um documento guia, com capacidade de sintetizar a mensagem em apenas um documento, que comunica para a sociedade, agentes regulados e para o público interno os objetivos que nortearão a atuação da agência, visando o cumprimento, com eficiência e eficácia, de sua missão institucional.

A partir do Mapa Estratégico são definidos as iniciativas e projetos que devem ser empreendidos para o alcance dos objetivos estratégicos. A **Figura 2** mostra o Mapa Estratégico da ANM e os respectivos Objetivos Estratégicos, seguidos pela descrição dos objetivos.

Figura 2 – MAPA ESTRATÉGICO E OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DA ANM (2020/2030).



Objetivos Estratégicos:

- 1** Gerir **recursos** com eficiência e **transparência**:
Executar projetos de relevante interesse para sociedade
- 2** Aprimorar a regulação tendo como foco a **sustentabilidade, desburocratização** e a ampliação da **liberdade econômica**
Propiciar por meio da regulação o acesso e uso racional dos recursos minerais, de forma objetiva e garantindo: o equilíbrio entre as partes interessadas, a segurança jurídica e a livre concorrência
- 3** Atuar de forma **transparente** e **participativa** com os diversos públicos
Atuar de forma a aumentar a participação pública no aperfeiçoamento de normativos e no monitoramento dos serviços prestados pela ANM
- 4** Promover a **celeridade, a acessibilidade** e a ampliação dos canais de comunicação interna e externa
Dotar e ampliar as formas de comunicação interna e externa da ANM, mantendo o fluxo constante de informações confiáveis e úteis às partes interessadas
- 5** Assegurar a **produtividade, a simplificação e integração** dos processos organizacionais
Trabalhar de forma integrada, investindo na padronização dos conceitos e procedimentos, com foco na modernização, simplificação, desburocratização e celeridade das análises para tomada de decisões
- 6** **Desenvolver pessoas** e o ambiente, aprimorando os talentos e o desempenho institucional
Propiciar um ambiente adequado e pessoas capacitadas, visando atender às demandas da sociedade e a contínua evolução tecnológica
- 7** Garantir a **atualização tecnológica** contribuindo para **gestão eficiente**
Desenvolver uma cultura organizacional focada na inovação, visando o aperfeiçoamento constante das ações, com a utilização de novas tecnologias, resultando na otimização dos resultados para sociedade
- 8** Fomentar uma **cultura colaborativa**
Propiciar por meio da regulação o acesso e uso racional dos recursos minerais, de forma objetiva e garantindo: o equilíbrio entre as partes interessadas, a segurança jurídica e a livre concorrência
- 9** Organizar e disponibilizar **informações** de interesse dos diversos públicos de forma **clara e transparente**
Investir na organização, padronização e integração das informações e processos de trabalho visando a análise e disponibilização de informações de forma íntegra, clara e transparente

1.4 Instrumentos internos relativos à área de integridade

Os principais instrumentos já adotados pela ANM com relação à integridade (CGU,2018)¹⁰ estão relacionados na **Tabela 1**:

Tabela 1 – INSTRUMENTOS DE INTEGRIDADE DA ANM.

| FUNÇÃO DE INTEGRIDADE | UNIDADE/INSTRUMENTO DE INTEGRIDADE | RESPONSÁVEIS/ DIAGNÓSTICO ANM |
|---|---|--|
| Promoção da ética e regras de conduta para servidores | Comissão de Ética | Portaria nº 593/2019 |
| | Código de ética e conduta | Uso do Código de Ética do Governo Federal. |
| Transparência ativa e acesso à informação | Designação de autoridade de acesso à informação | Ouvidoria Lei nº 13.575/2017; Resolução ANM nº 2/2018 |
| | Adoção do Sistema e-SIC | e-SIC utilizado pela ANM |
| Tratamento de conflitos de interesses e nepotismo | Designação de área responsável pelo tratamento de conflitos de interesses | Superintendência de Gestão de Pessoas e Corregedoria |
| | Adoção do Sistema SeCI | SeCi utilizado pela ANM |
| Funcionamento de canais de denúncias | Existência de área responsável pelo recebimento de denúncias e realização dos encaminhamentos necessários | Ouvidoria Lei nº 13.575/2017; Resolução ANM nº 2/2018 |

¹⁰ <https://www.gov.br/cgu/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/integridade-2018.pdf>

| | Adoção do Sistema e-OUV | e-OUV em uso pela ANM |
|---|---|---|
| Funcionamento de controles internos e cumprimento de recomendações de auditoria | Existência de área responsável pelos controles internos e monitoramento do cumprimento de recomendações do TCU, CGU e Auditoria Interna | Auditoria Interna Governamental Lei nº 13.575/2017; Resolução ANM nº 2/2018 |
| | Adoção do sistema Monitor-Web, no monitoramento das recomendações da CGU. | Monitor-Web utilizado pela ANM |
| Procedimentos de responsabilização | Existência de área responsável pelos procedimentos de responsabilização | Corregedoria Lei nº 13.575/2017; Resolução ANM nº 2/2018 |
| | Adoção do Sistema CGU-PAD | CGU-PAD utilizado pela ANM |
| | Adoção do Sistema CGU-PJ | CGU-PJ utilizado pela ANM |

1.5 Estruturas de Governança e Instâncias de Integridade

Conforme disposto no Art. 4º do Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017:

“São diretrizes da governança pública:

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

Aqui relacionam-se as instâncias de integridade da ANM e as ações sob suas responsabilidades. Essas estruturas tornam possível o desempenho de funções fundamentais à manutenção da integridade da instituição.

1.5.1 Divisão de Gestão da Integridade Riscos e Controles Internos

A Divisão de Integridade Riscos e Controles Internos (DIRCI), subordinada à Superintendência de Desenvolvimento Institucional, foi criada por meio da Resolução ANM nº 2, de 12 de dezembro de 2018, e tem como principal função atuar nas áreas de gestão de riscos e controles internos, no programa de integridade, ética, promoção da transparência ativa, acesso à informação e promoção de ações de prevenção de conflitos de interesses e nepotismo.

1.5.2 Núcleo de Gestão de Integridade

O Núcleo de Gestão de Integridade é a unidade de gestão da integridade de que trata o artigo 4º da Portaria CGU nº 57, de 4 de janeiro de 2019, e foi instituído pela Portaria ANM nº 603, de 08 de agosto de 2019¹¹. Atua em conjunto com a DIRCI, e tem como objetivo estruturar, fomentar, orientar, promover capacitações bem como acompanhar ações definidas no Programa de Integridade da ANM.

11

https://sei.anm.gov.br/sei/modulos/pesquisa/md_pesq_documento_consulta_externa.php?yPDszXhdo%20NcWQHJaQIHJmJlqCNXRK_Sh2SMdn1U-tzNMJBCiLgWnkyVqBUZ3Q-%20yLz1CYeAnbeWPW5EQEzGX3igP77p7WSIlakLDblBRS-5BKr8IYy6NirZNEiEUPRQaM

1.5.3 Comissão de Ética

A Comissão de Ética da ANM, instituída pela Portaria nº 593, de 05 de agosto de 2019¹², é de instância deliberativa e está vinculada à Comissão de Ética Pública da Presidência da República (CEP), e tem como objetivo fomentar e promover a ética, difundir os princípios da conduta ética e as regras de conduta estabelecidos no Código de Ética Profissional do Servidor e supervisionar a observância do código de Conduta da Alta Administração Federal.

A Comissão atua como instância consultiva dos dirigentes, dos servidores e da população em geral, respondendo a questionamentos sobre o regramento ético. Nas circunstâncias de eventual descumprimento as normas éticas, realiza procedimentos de investigação de conduta, aplicando, se for o caso, sanções, recomendações e demais medidas de reeducação. Além de recomendar, acompanhar e avaliar o desenvolvimento das ações com o propósito de disseminar, capacitar e treinar os envolvidos sobre normas e condutas éticas esperadas.

1.5.4 Corregedoria

As atividades correccionais na Agência Nacional de Mineração são de responsabilidade da Corregedoria e incluem, dentre outras, apurar denúncias ou representações envolvendo servidores, instaurar sindicâncias, processos administrativos disciplinares e demais procedimentos de correição para apurar responsabilidade por irregularidade praticadas na ANM.

A Corregedoria também detém a responsabilidade relativa a análises preliminares de autorização e consultas dos servidores à existência de potencial conflito de interesse entre as atribuições do cargo e atividades privadas que possam vir a desempenhar.

1.5.5 Ouvidoria

A Ouvidoria da Agência Nacional de Mineração é um canal aberto com a sociedade e tem competência de receber, tratar e responder, em linguagem cidadã, as manifestações dos colaboradores da ANM. Existem cinco formas de manifestação: denúncia, sugestão, elogio, reclamação e solicitação de providência ou de simplificação de serviços. As manifestações podem ser realizadas de forma anônima ou não, sendo que essa última opção permite que o colaborador acompanhe o andamento de sua manifestação e solicite acesso restrito aos seus dados. No que tange aos pedidos de acesso à informação, o Regimento Interno da ANM atribuiu à Ouvidoria as atividades relacionadas ao Serviço de Informações ao Cidadão – SIC/ANM.

12

https://sei.anm.gov.br/sei/modulos/pesquisa/md_pesq_documento_consulta_externa.php?yPDszXhdo%20NcWOHJaQIHJmJlqCNXRK_Sh2SMdn1U-tzNMJBCiLgWnkyVqBUZ3Q-%20yLz1CYeAnbeWPW5EQEzGX3igP77p7WSIIakLDblBRS-5BKr8IYy6NirZNEiEUPRQaM

1.5.6 Auditoria Interna

O Estatuto da Unidade de Auditoria Interna aprovado mediante Portaria nº 371, de 07 de maio de 2019, estabelece que a Auditoria Interna Governamental da Agência Nacional de Mineração, dirigida pelo Auditor Chefe, exerce atividade independente e objetiva de avaliação e consultoria. Cabe à auditoria acompanhar, assessorar, analisar, proceder levantamentos e comprovações, metodologicamente estruturados, para avaliação da integridade, adequação, eficácia, eficiência e economicidade dos processos, dos sistemas de informações e de gerenciamento de riscos. Tem como objetivo contribuir para o fortalecimento da gestão, especialmente pelo aprimoramento dos processos de governança, de gerenciamento de risco e controles internos, em conformidade com a orientação do órgão central do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal.

1.5.7 Superintendência de Gestão de Pessoas

A Superintendência de Gestão de Pessoas (SGP) tem suas competências instituídas na Resolução nº 2, de 12 de dezembro de 2018, dentre as quais destacam-se as relacionadas ao tema de integridade: seleção, recrutamento, ingresso de pessoal, registro de pagamento de pessoal; planejamento, desenvolvimento e execução de programas de capacitação para os servidores da agência; e gerenciar as atividades de gestão de pessoas da Sede e das Regionais.

A SGP também atua no tratamento de conflitos de interesse, sendo responsável por receber e informar ao servidor o resultado, após análise feita pela Corregedoria, da consulta realizada através Sistema de Conflito de Interesse (SeCI).

1.5.8 Superintendência de Administração e Finanças

Assim como a SGP, a Superintendência de Administração e Finanças (SAF) possui suas competências definidas no Regimento Interno da Agência (aprovado pela Resolução nº 2, de 12 de dezembro de 2018), com destaque para sua atuação como órgão seccional dos sistemas finanças, contabilidade e serviços gerais da Administração Pública Federal.

Especificamente para a preservação da integridade, merece destaque a atribuição de prevenir o nepotismo junto às empresas prestadoras de serviço, bem como a divulgação e fiscalização dos padrões de conduta por colaboradores terceirizados.

2 UNIDADE RESPONSÁVEL PELO PLANO DE INTEGRIDADE

Núcleo de Gestão de Integridade, instituído pela Portaria ANM nº 603 de 08 de agosto de 2019, é responsável por coordenar a estruturação, execução e monitoramento do programa de integridade no âmbito da ANM. É formado por membros indicados das diferentes unidades administrativas, e atualmente é composto pelos seguintes membros, conforme sua unidade de origem:

- **Karlos Rodrigo de Oliveira e Silva**, representando a Diretoria Geral;
- **Alex Gomes Moreira**, representando a Diretoria Colegiada;
- **Emanuella Barreto Costa**, representando a Divisão de Gestão de Integridade, Riscos e Controles Internos, da Superintendência de Desenvolvimento Institucional;
- **Valdeme Daniel Rosa Almeida**, representando a Comissão de Ética; e
- **Regina Carvalho de Oliveira**, representando a Superintendência de Gestão de Pessoas.

A Auditoria Interna, a Ouvidoria e a Corregedoria da ANM auxiliarão o Núcleo de Integridade no desenvolvimento dos trabalhos.

A Divisão de Gestão de Integridade, Riscos e Controles Internos, vinculada a Superintendência de Desenvolvimento Institucional, é responsável pela coordenação das atividades do núcleo. Conforme disposto na Portaria ANM nº 603, de 08 de agosto de 2019 são competência do Núcleo de Gestão da Integridade:

- *coordenar a elaboração e revisão de Plano de Integridade, com vistas à prevenção e à mitigação de vulnerabilidades eventualmente identificadas;*
- *coordenar a implementação do Programa de Integridade e exercer o seu monitoramento contínuo, visando o seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à ocorrência de atos lesivos;*
- *atuar na orientação e treinamento dos servidores da ANM com relação aos temas atinentes ao Programa de Integridade;*
- *submeter a aprovação do Plano de Integridade e suas revisões à aprovação da Diretoria Colegiada;*
- *levantar a situação das unidades relacionadas ao Programa de Integridade e, caso necessário, propor ações para sua estruturação ou fortalecimento;*
- *desenvolver ações para promover a capacitação de seus membros;*
- *coordenar a disseminação de informações sobre o Programa de Integridade;*
- *discutir e implementar ações com o intuito de identificar e definir estratégias apropriadas para a mitigação dos riscos à integridade; e*
- *planejar e participar de ações de treinamento relacionadas ao Programa de Integridade na ANM.*

3 RISCOS E MEDIDAS DE TRATAMENTO

Conforme o artigo 4º do Decreto nº 9.203/2017, são diretrizes da governança pública:

[...] VI - implementar controles internos fundamentados na gestão de risco, que privilegiará ações estratégicas de prevenção antes de processos sancionadores;

Consequentemente, o gerenciamento de riscos à integridade é um dos fundamentos que torna o programa de integridade sustentável, a partir da prevenção, detecção, punição e remediação de eventos que confrontem ou ameacem os princípios éticos, bem como da adoção do monitoramento de controles internos que auxiliem no alcance dos objetivos da ANM e preservem a sua boa imagem e a confiança da sociedade.

Conforme definido pela Controladoria Geral da União, risco à integridade é o efeito da incerteza relacionado a corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta, que possa comprometer os valores e padrões preconizados pela Instituição assim como realização de seus objetivos (CGU,2018)¹³.

A **Tabela 2** apresenta as principais medidas de tratamento de riscos à integridade da Agência Nacional de Mineração.

Tabela 2 – PRINCIPAIS MEDIDAS DE TRATAMENTO DE RISCOS À INTEGRIDADE DA ANM.

| | AÇÕES A SEREM DESENVOLVIDAS | MOTIVAÇÕES | RESPONSÁVEIS | PRAZO |
|---|---|------------------------------------|--|--------------|
| 1 | Elaborar fluxo de prevenção ao nepotismo nos casos de dispensa de licitação e inexistência na contratação para estagiários e terceirizados e cargos comissionados; | Painel CGU de Integridade | SAF/SGP/DIRCI | 6 meses |
| 2 | Instituir Comitê de Governança, Riscos e Controles | Dec.nº9203/2017 | DIRCI | 4 meses |
| 3 | 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 | Acordão TCU Nº2604/2018 | DIRCI/Comissão de Ética | 12 meses |
| 4 | Elaborar regimento interno da Comissão de ética; | Dec.nº 171/1994 Dec.nº9203/2017 | Comissão de Ética | 6 meses |
| 5 | Elaborar Plano de trabalho da Comissão de ética | Dec. nº 6.029/2007 | Comissão de Ética | 12 meses |
| 6 | Elaborar normativo e fluxo para apuração de processos disciplinares na ANM; | Dec.nº 171/1994 Dec.nº9203/2017 | DIRCI/Corregedoria/ Ouvidoria/ Auditoria Interna | 6 meses |
| 7 | Elaborar fluxo para tratamento de denúncias na ANM; | Painel CGU de Integridade | DIRCI/Corregedoria/ Ouvidoria/ Auditoria Interna | 6 meses |

¹³ <https://www.gov.br/cgu/sobre/governanca/programa-de-integridade-da-cgu/arquivos/plano-de-integridade-%20cgu.pdf>

| | | | | |
|----|--|---------------|--------------|----------|
| 8 | 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) | Boas Práticas | SGP/ DIRCI | 8 meses |
| 9 | Disponibilizar na internet/intranet o quantitativo de denúncias /representações recebidas pela corregedoria e o status em que se encontram. | Comunicação | Corregedoria | 6 meses |
| 10 | Disponibilizar na internet/intranet do quantitativo de denúncias, reclamações, informações etc., recebidas pela Ouvidoria e o status em que se encontram; | Comunicação | Ouvidoria | 10 meses |

| | AÇÕES CONCLUÍDAS | MOTIVAÇÕES | RESPONSÁVEIS | PRAZO |
|----|--|---|---------------------|--------------|
| 1 | Sensibilização da Alta Administração a respeito de Gestão de Riscos e Programa de Integridade junto à CGU | Boas práticas | DIRCI/SDI | Concluído |
| 2 | Instituição da Comissão de Ética | Boas práticas | DIRCI/SDI | Concluído |
| 3 | Instituir o Núcleo de Gestão da Integridade | Boas práticas | DIRCI/SDI | Concluído |
| 4 | Instituir o Comitê de Governança Digital | Boas práticas | DIRCI/SDI | Concluído |
| 5 | Instituir Núcleo de Gestão de Riscos e Controles Internos | Boas práticas | DIRCI/SDI | Concluído |
| 6 | Criar documento para assinatura de Declaração de parentesco no momento da posse para os cargos em comissão, funções de confiança, terceirizados e estagiários | Súmula Vinculante nº 13 - STF | SGP | Concluído |
| 7 | Incluir no Plano anual de capacitação treinamentos relacionados ao tema integridade | Boas práticas | SGP | Concluído |
| 8 | Criar documento para assinatura do termo de compromisso de acatamento e observância das regras estabelecidas no código de ética e conduta por parte do corpo funcional na posse de cargo ou investidura em função pública, bem como para os terceirados e estagiários. | Acórdão TCU N°2604/2018 | SGP | Concluído |
| 9 | Definir e Divulgar quem é quem na instituição; | DECRETO N° 7.724, DE 16 DE MAIO DE 2012 | A. Comunicação /SGP | Concluído |
| 10 | Instituir Secretaria-Executiva da Comissão de ética. | Dec. nº6.029/2007 | Diretoria Colegiada | Concluído |
| 11 | Elaborar pesquisas de satisfação com os atores externos sobre as informações organizacionais prestadas e percepções sobre a ANM; | Lei nº 13.460/2017 | SDI | Concluído |
| 12 | Elaborar pesquisa de satisfação com os servidores da ANM; | Lei nº 13.460/2017 | SDI | Concluído |
| 13 | Realizar estudo baseado nas informações recebidas na pesquisa de satisfação para tratar deficiências apontadas pela sociedade | Lei nº 13.460/2017 | SDI | Concluído |

| | AÇÕES PARA O PRÓXIMO PLANO DE INTEGRIDADE | MOTIVAÇÕES | RESPONSÁVEIS | PRAZO |
|----|--|-------------------|---------------------------------------|---------------|
| 1 | Criar Portal Gestão de integridade e Riscos na intranet; | Comunicação | A.Comunicação/DIRCI | Próximo Plano |
| 2 | Elaborar estudo sobre a necessidade de um Código de Conduta específico para ANM | Boas Práticas | Comissão de Ética | Próximo Plano |
| 3 | Propor adequação das competências ligadas à gestão de integridade no Regimento Interno | Boas Práticas | Núcleo Integridade | Próximo Plano |
| 4 | Desenvolver metodologia de Gestão de Riscos incluindo riscos à integridade; | IN CGU nº01/2016 | Núcleo de Riscos | Próximo Plano |
| 5 | Elaborar estudo do processo de denúncia garantindo sigilo e/ou transparência conforme o caso. | Boas práticas | Núcleo Integridade /Ouvidoria | Próximo Plano |
| 6 | Propor à Diretoria diretrizes e critérios de transparência ativa a serem observados pelos agentes da ANM. | Boas práticas | Núcleo Integridade/ Comissão de Ética | Próximo Plano |
| 7 | Elaborar estudo para aprimoramento da atuação da comissão de ética | Boas práticas | Núcleo Integridade/ Comissão de Ética | Próximo Plano |
| 8 | Elaborar pesquisas de satisfação com a Sociedade para obter informações sobre a percepção do tema integridade; | Boas práticas | Ass. Relações Institucionais | Próximo Plano |
| 9 | Realizar estudo sobre a estrutura de governança para a Gestão da Integridade; | Boas práticas | Núcleo de Integridade | Próximo Plano |
| 10 | Realizar enquête junto aos servidores sobre a compreensão do tema integridade, antes e após implementações de ações do plano de integridade; | Boas práticas | Núcleo de Integridade | Próximo Plano |
| 11 | Elaborar cartilha com orientações sobre conflito de interesse da ANM; | Boas práticas | Corregedoria/SGP/DIRC | Próximo Plano |
| 12 | Elaborar campanhas de conscientização do uso racional dos recursos públicos, assédio moral ou sexual; | Boas práticas | DIRCI/ Comissão de Ética | Próximo Plano |

4 MONITORAMENTO E ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA

O monitoramento do programa de integridade tem como objetivo o acompanhamento da execução tempestiva e eficaz das ações mencionadas no Plano de Integridade da ANM, bem como identificar fragilidades e vulnerabilidades nos processos que possam implicar em riscos para a integridade, fornecendo assim subsídios para identificação de novas ações corretivas e preventivas quando necessárias. As unidades competentes para implementação das ações e medidas são as principais responsáveis por assegurar que sua execução ocorra conforme planejado e o alcance dos resultados esperados, assim como fornecerão, ao Núcleo de Gestão da Integridade, informações atualizadas e periódicas sobre a implementação das ações.

O **Tabela 3** mostra as ações de monitoramento do Programa de Integridade da Agência Nacional de Mineração.

Tabela 3 – AÇÕES DE MONITORAMENTO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

| AÇÕES DE MONITORAMENTO | RESPONSÁVEIS | PRAZO |
|---|--|-------------------|
| Avaliar a execução das medidas de Integridade | <ul style="list-style-type: none"> - Unidades Responsáveis pela medida de tratamento - Núcleo de Gestão da Integridade | Trimestralmente |
| Reuniões de acompanhamento e coordenação das ações de integridade | <ul style="list-style-type: none"> - Unidades Responsáveis pela medida de tratamento - Núcleo de Gestão de Integridade | Mensalmente |
| Divulgação do andamento das ações do Plano de Integridade na Internet | Núcleo de Gestão de Integridade | Trimestralmente |
| Avaliação/Revisão Anual do Plano de Integridade | Núcleo de Gestão de Integridade | Anualmente |
| Revisão extraordinária do Plano de Integridade | Núcleo de Gestão de Integridade | Quando necessário |
| Nova versão do Plano de Integridade | Núcleo de Gestão de Integridade | Anualmente |

5 CANAIS DE COMUNICAÇÃO

A matriz de comunicação do Programa de Integridade da ANM é apresentada na **Tabela 4**:

Tabela 4 – CANAIS DE COMUNICAÇÃO DE INTEGRIDADE DA ANM

| O QUÊ? | COMO? | QUEM? |
|--|---|-----------------------------------|
| Apresentar dúvida ou consulta relacionada à conduta ética de servidor da ANM | etica@anm.gov.br | Comissão de ética |
| Apresentar denúncia ou representação de infração a código de conduta ética | etica@anm.gov.br | Comissão de ética |
| | Sistema Informatizado de Ouvidorias do Poder Executivo Federal (e-OUV) | Ouvidoria Interna |
| Apresentar pedido de autorização ou consulta sobre a existência de conflito de interesses entre as atribuições do cargo e atividade privada que deseje desempenhar | Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflito de Interesses (SeCI) | Gestão de Pessoas Corregedoria |
| Apresentar denúncia, sugestão, elogio, reclamação ou solicitação de providência ou de simplificação de serviços. | Sistema Informatizado de Ouvidorias do Poder Executivo Federal (e-OUV) | Ouvidoria Interna |
| | Atendimento presencial: 1º andar, Q2, St. Bloco N – Setor Bancário Norte-Asa Norte, Brasília | |
| Apresentar requerimento de acesso à informação | Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão (e-SIC). | Ouvidoria Interna |

6 ANEXO

AGÊNCIA NACIONAL DE MINERAÇÃO

RESOLUÇÃO Nº 42, DE 10 DE AGOSTO DE 2020

Institui o Plano de Integridade da Agência Nacional de Mineração.

A DIRETORIA COLEGIADA DA AGÊNCIA NACIONAL DE MINERAÇÃO - ANM, no exercício das competências que lhe foram outorgadas pelo art. 2º, inciso XXXVI, da Lei nº 13.575, de 26 de dezembro de 2017, e pelo art. 9º, incisos IV e XV, da Estrutura Regimental da ANM, aprovada na forma do Anexo I do Decreto nº 9.587, de 27 de novembro de 2018.

CONSIDERANDO o teor dos artigos 19 e 20 do Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, que dispõe sobre a política de governança da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional;

CONSIDERANDO o conteúdo da Portaria CGU nº 057, de 04 de janeiro de 2019, que estabelece orientações para que os órgãos e as entidades da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, adotem procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade e dá outras providências;

CONSIDERANDO o que consta do Processo SEI nº 48051.003425/2019-10; e

CONSIDERANDO a deliberação da 90ª Reunião Administrativa da Diretoria Colegiada, realizada em 2 de julho de 2020;

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar o Plano de Integridade da Agência Nacional de Mineração - ANM.

Art. 2º Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação.

VICTOR HUGO FRONER BICCA

Diretor-Geral