



INTEGRIDADE

Ministério da Defesa

1º Plano de Integridade

Administração Central do MD

2018

Sumário

INTRODUÇÃO	3
INFORMAÇÕES SOBRE O MD	4
ESTRUTURA REGIMENTAL	4
PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO	6
VALORES	7
CÓDIGO DE ÉTICA.....	7
ESTRUTURA DE GOVERNANÇA	8
COMPROMETIMENTO E APOIO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO	11
INSTÂNCIAS DE INTEGRIDADE	12
OUVIDORIA	12
<i>Tratamento de denúncias</i>	12
<i>Ação de Fortalecimento</i>	13
PROMOÇÃO DA TRANSPARÊNCIA.....	13
<i>O processo de transparência ativa e do acesso à informação no MD</i>	13
O Serviço de Informações ao Cidadão (SIC/MD) – transparência passiva.....	13
O processo de transparência ativa.....	14
<i>Ações de fortalecimento da transparência ativa</i>	15
AÇÕES DE CORREIÇÃO NA ACMD.....	15
<i>Ações de fortalecimento para a função correição</i>	16
COMISSÃO DE ÉTICA (PROMOÇÃO DA ÉTICA E DE REGRAS DE CONDUTA PARA SERVIDORES)	16
<i>Ações de fortalecimento para a função promoção da ética e de regras de conduta</i>	16
NEPOTISMO E CONFLITO DE INTERESSES	16
<i>Nepotismo</i>	17
<i>Conflito de interesse</i>	17
Fluxo interno do processo de consultas e solicitações relacionadas a conflito de interesses	17
<i>Ações de fortalecimento para nepotismo e conflito de interesses</i>	18
VERIFICAÇÃO DO FUNCIONAMENTO DE CONTROLES INTERNOS E DO CUMPRIMENTO DE RECOMENDAÇÕES DE AUDITORIA	19
<i>Ações de fortalecimento do Controle Interno</i>	20
CULTURA DE INTEGRIDADE	21
GERENCIAMENTO DOS RISCOS À INTEGRIDADE	22
CANAIS DE COMUNICAÇÃO DISPONÍVEIS PARA OS PÚBLICOS INTERNO E EXTERNO	26
ESTRATÉGIAS DE COMUNICAÇÃO E MONITORAMENTO	28
GLOSSÁRIO:	29

Introdução

Nos últimos anos foram verificados avanços consideráveis no Brasil rumo ao controle social e ao combate à corrupção, com destaque para a transparência. A aprovação de alguns marcos legais demonstra isso, tais como: Decreto que dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública federal (Decreto nº 7.203, de 4 de junho de 2010); Lei de Acesso à Informação - LAI (Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011); Lei que dispõe sobre o Conflito de Interesses (Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013); Lei que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira (Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013); e Lei que dispõe sobre a participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos (Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017). Entretanto, essas conquistas não se mostraram suficientes para a obtenção dos resultados almejados, no que diz respeito a alguns desafios centrais para a administração pública, como maior eficiência, melhor imagem junto à sociedade e enfrentamento efetivo da corrupção.

A partir de 2016, a governança pública veio ganhando destaque nas discussões que envolvem a busca de melhor atuação das organizações públicas. O 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”, definiu governança pública como o “conjunto de mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade”.

A administração pública deve fazer por merecer a confiança pública. A sociedade espera que os dirigentes e os servidores públicos sirvam lealmente ao interesse público na administração dos recursos públicos. Serviços públicos executados de maneira apropriada e com zelo inspiram confiança pública e criam um ambiente favorável para os negócios, contribuindo para o crescimento do país. A integridade é pré-requisito e fundamento da confiança pública, constituindo-se em marco fundamental para a boa governança.

A Instrução Normativa Conjunta nº 1, de 10 de maio de 2016, do então Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Controladoria Geral da União, que “Dispõe sobre controles internos, gestão de riscos e governança no âmbito do Poder Executivo federal” preceitua que os agentes da governança institucional de órgãos e entidades devem contribuir para aumentar a confiança na forma como são geridos os recursos colocados à sua disposição, reduzindo a incerteza dos membros da sociedade sobre a forma como são geridos os recursos e as organizações públicas.

Neste contexto, ganha destaque a integridade. A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) diz que a Integridade pública se refere ao alinhamento consistente e à adesão de valores, princípios e normas éticas comuns para sustentar e priorizar o interesse público sobre os interesses privados no setor público. A Portaria nº 1.089, de 25 de abril de 2018, do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União (CGU) define Programa de Integridade como: “conjunto estruturado de medidas institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes e atos de corrupção, em apoio à boa governança”.

O Programa de Integridade da administração central do Ministério da Defesa (ACMD), instituído pela Portaria Normativa nº 68/GM-MD, de 13 de novembro de 2018, estabelece que “a operacionalização do Programa de Integridade ocorrerá por meio de planos de integridade, os quais organizarão as medidas a serem adotadas em determinado período de tempo”.

Este documento apresenta o 1º Plano de Integridade da ACMD, o qual foi construído de forma participativa, com envolvimento de todos os órgãos que integram a ACMD, e observando as diretrizes e os objetivos estabelecidos para o Programa de Integridade.

Este é mais um marco significativo na busca contínua pela melhoria da atuação do Ministério da Defesa (MD) no cumprimento da sua missão institucional.

Informações sobre o MD

Estrutura Regimental

A estrutura organizacional do Ministério da Defesa (MD) contempla dois grandes segmentos:

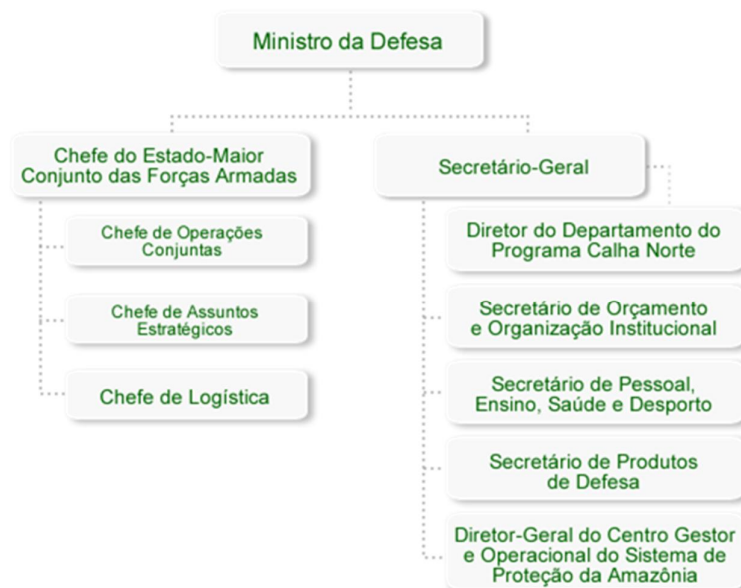
- **Estado-Maior Conjunto das Forças Armadas (EMCFA)**, que tem a missão de promover e coordenar a interoperabilidade entre as Forças Singulares; e
- **Secretaria-Geral (SG)**, órgão central de direção que coordena e supervisiona as atividades dos órgãos específicos singulares e do Departamento do Programa Calha Norte - DPCN, que lhe são subordinados: Secretaria de Orçamento e Organização Institucional (SEORI), Secretaria de Produtos de Defesa (SEPROD) e Secretaria de Pessoal, Ensino, Saúde e Desporto (SEPESD).

Integram ainda a estrutura do MD, a **Escola Superior de Guerra (ESG)**, voltada a estudos de alto nível sobre defesa nacional, e o **Instituto Pandiá Calógeras (IPC)**, centro de pesquisas cuja missão é contribuir para desenvolver o pensamento sobre segurança internacional e defesa nacional no Brasil.

O detalhamento da estrutura organizacional do MD, bem como as competências dos órgãos que o integram, encontram-se no Decreto nº 9.570, de 20 de novembro de 2018¹, que aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério da Defesa.

De acordo com o art. nº 68 do Anexo I ao Decreto nº 9.570, de 2018, integram a administração central do Ministério da Defesa (ACMD) os órgãos de assistência direta e imediata ao Ministro de Estado da Defesa (Gabinete; Consultoria Jurídica, Assessorias; Secretaria de Controle Interno – Ciset; e Instituto Pandiá Calógeras), os órgãos de assessoramento (Conselho Militar de Defesa; e EMCFA), o órgão central de direção, que é a SG (Gabinete; e - DPCN), e os órgãos específicos e singulares (SEORI; SEPROD; SEPESD; e Centro Gestor e Operacional do Sistema de Proteção da Amazônia – Censipam).

Não integram a ACMD a ESG, o Hospital das Forças Armadas (HFA), a Representação do Brasil na Junta Interamericana de Defesa, o Conselho Deliberativo do Sistema de Proteção da Amazônia (Consipam) e as Forças Armadas (Comando da Marinha, Comando do Exército e Comando da Aeronáutica).



¹ O Decreto nº 9.570, de 2018, entra em vigor no dia 6 de dezembro de 2018, nos termos do art. 14.

Ademais, o parágrafo único do art. 2º do Anexo I ao Decreto nº 9.570, de 2018, dispõe acerca do Conselho Superior de Governança, com a atribuição de deliberar sobre o planejamento estratégico setorial e sobre os projetos estratégicos de interesse da defesa.

Principais competências

De acordo com o art. 1º do Anexo I ao Decreto nº 9.570, de 2018, o MD tem como área de competência os seguintes assuntos:

- I - política de defesa nacional, estratégia nacional de defesa e elaboração do Livro Branco de Defesa Nacional, de que trata a Lei Complementar nº 97, de 9 de junho de 1999;
- II - políticas e estratégias setoriais de defesa e militares;
- III - doutrina, planejamento, organização, preparo e emprego conjunto e singular das Forças Armadas;
- IV - projetos especiais de interesse da defesa nacional;
- V - inteligência estratégica e operacional no interesse da defesa;
- VI - operações militares das Forças Armadas;
- VII - relacionamento internacional de defesa;
- VIII - orçamento de defesa;
- IX - legislação de defesa e militar;
- X - política de mobilização nacional;
- XI - política de ensino de defesa;
- XII - política de ciência, tecnologia e inovação de defesa;
- XIII - política de comunicação social de defesa;
- XIV - política de remuneração dos militares e de seus pensionistas;
- XV - política nacional:
 - a) de indústria de defesa, abrangida a produção;
 - b) de compra, contratação e desenvolvimento de produtos de defesa, abrangidas as atividades de compensação tecnológica, industrial e comercial;
 - c) de inteligência comercial de produtos de defesa; e
 - d) de controle da exportação e importação de produtos de defesa e em áreas de interesse da defesa;
- XVI - atuação das Forças Armadas, quando couber,
 - a) na garantia da lei e da ordem, visando à preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio;
 - b) na garantia da votação e da apuração eleitoral;
 - c) na cooperação com o desenvolvimento nacional e a defesa civil; e
 - d) no combate a delitos transfronteiriços e ambientais;
- XVII - logística de defesa;
- XVIII - serviço militar;
- XIX - assistência à saúde, social e religiosa das Forças Armadas;
- XX - constituição, organização, efetivos, adestramento e aprestamento das forças navais, terrestres e aéreas;
- XXI - política marítima nacional;
- XXII - segurança da navegação aérea e do tráfego aquaviário e salvaguarda da vida humana no mar;
- XXIII - patrimônio imobiliário administrado pelas Forças Armadas, sem prejuízo das competências atribuídas ao Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão;
- XXIV - política militar aeronáutica e atuação na política aeroespacial nacional;
- XXV - infraestrutura aeroespacial e aeronáutica; e
- XXVI - operacionalização do Sistema de Proteção da Amazônia - Sipam, de que trata o Decreto de 18 de outubro de 1999.

Planejamento Estratégico

Conforme a Portaria Normativa nº 1.797/MD, de 25 de novembro de 2010, a Missão e a Visão do MD são:

Missão Coordenar o esforço integrado de defesa, visando contribuir para a garantia da soberania, dos poderes constitucionais, da lei e da ordem, do patrimônio nacional, a salvaguarda dos interesses nacionais e o incremento da inserção do Brasil no cenário internacional.

Visão Ser reconhecido pela sociedade brasileira e pela comunidade internacional como órgão de Estado efetivamente integrador da segurança e da defesa nacionais, dispondo de Forças Armadas modernas e compatíveis com a estatura político-estratégica do Brasil.

Um Grupo de Trabalho instituído por intermédio da Portaria Ministerial nº 1.789/MD, de 24 de novembro de 2010, composto por representantes de todos os setores do MD e dos Estados-Maiores das Forças, e presidido pelo Chefe do EMCF, desenvolveu o Sistema de Planejamento Estratégico de Defesa (SISPED), aprovado pela Portaria Normativa nº 3.962/MD, de 20 de dezembro de 2011, e atualizado por intermédio da Portaria Normativa nº 24/MD, de 8 de janeiro de 2015, estabelecendo um método para o processo de planejamento estratégico no MD.

O processo de planejamento se desenvolve em quatro fases:

- 1ª. Análise;
- 2ª. Formulação da Política e Estratégia Nacionais;
- 3ª. Formulação da Política e Estratégia Setoriais; e
- 4ª. Formulação de Planos.



Valores

De acordo com a metodologia do SISPED, os valores do MD são os princípios da instituição, incorporados à sua maneira de agir. São conjuntos de padrões éticos que norteiam sua vida cotidiana e suas ações. Os valores do MD são os seguintes:

ÉTICA Ideal de comportamento (procedimento moral) que orienta o ser humano em relação aos seus semelhantes, a decidir entre o bem e o mal, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, o honesto e o desonesto, visando ao bem comum. A ética é o arcabouço da Instituição.

CIVISMO Atitudes e comportamentos que demonstram respeito aos valores, às instituições e à Pátria, visando preservar a harmonia e o bem-estar de todos. O Civismo vincula o cidadão à Pátria e a um compromisso maior com o Estado Democrático de Direito e a cidadania no contexto brasileiro.

PATRIOTISMO Sentimento de amor e devoção à Pátria e aos Símbolos Nacionais, motivando o cidadão a servir ao País e a preservar o bem-estar nacional.

HIERARQUIA Ordenação da autoridade em níveis diferentes. Essa ordenação se dá por cargos, postos ou graduações, dentro da estrutura organizacional. O respeito à hierarquia é consubstanciado no espírito de acatamento à sequência de autoridade. Juntamente com a disciplina, compõe a base institucional das Forças Armadas.

DISCIPLINA Rigorosa observância e acatamento integral às leis, regulamentos, normas e disposições que fundamentam o organismo militar e coordenam seu funcionamento regular e harmônico, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes desse organismo. Juntamente com a hierarquia, compõe a base institucional das Forças Armadas.

LIDERANÇA Processo de conduzir um grupo de pessoas, transformando-o numa equipe que gera resultados. É a habilidade de influenciar os liderados de forma ética e positiva para que contribuam voluntariamente e, com entusiasmo, busquem alcançar os objetivos da organização.

Código de Ética

O MD possui força de trabalho híbrida, composta por servidores civis, que são regidos pelos preceitos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e por militares das três Forças Armadas, sujeitos a regulamento próprio, qual seja, o Estatuto dos Militares – Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980, com regras específicas quanto à apuração e à responsabilização disciplinar (legislações internas de cada Comando de Força Singular).

A ACMD não dispõe de código de ética próprio, adotando, para os servidores civis, o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo federal (Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994).

Estrutura de governança

A alta administração da ACMD é formada pelo Ministro, pelo Secretário-Geral e pelo Chefe do EMCFA.

O segundo nível de direção da ACMD é formado pelos Secretários (SEORI; SEPROD; SEPESD), pelos Chefes das Chefias do EMCFA (Chefia de Operações Conjuntas (CHOC); Chefia de Assuntos Estratégicos (CAE); Chefia de Logística e Mobilização (CHELOG), pelos Chefes de Gabinete do Ministro e do Secretário-Geral, pelo Diretor Geral do Censipam e pelo Diretor do DPCN.

A Portaria Normativa nº 29/GM-MD, de 22 de maio de 2018, instituiu Instâncias de Supervisão para assessorar a alta administração da ACMD nas atividades de gestão estratégica, da governança, da integridade, de riscos, de controles internos da gestão, de desburocratização e de melhoria da gestão, relativas à definição e implementação de diretrizes, políticas, normas, procedimentos e metodologias.

De acordo com o art. 5º da referida Portaria Normativa nº 29/GM-MD/2018, as Instâncias de Supervisão têm como função precípua direcionar, apoiar, integrar e conduzir as políticas, ações e atividades de gestão estratégica, de governança, de integridade, de gestão de riscos, de controles internos da gestão, de desburocratização e de melhoria da gestão, nos processos, projetos e atividades organizacionais da ACMD.

As Instâncias de Supervisão são compostas por:

INSTÂNCIAS DE SUPERVISÃO	PRINCIPAIS COMPETÊNCIAS
Comitê de Gestão Estratégica (CGE)	Decisões estratégicas, direcionamento e supervisão (composto: pelo Ministro de Estado da Defesa, que o presidirá; pelo Chefe do EMCFA; e pelo Secretário-Geral)
Subcomitê de Gestão de Integridade, Riscos, Controles Internos da Gestão e Desburocratização (Sircode)	Propor, conduzir, coordenar, orientar, promover e monitorar (Composto por representantes, titular e dois suplentes, dos seguintes órgãos: Gabinete do Ministro; Secretaria-Geral, que o coordenará; Gabinete do Chefe do EMCFA; Chefe da CHOC; Chefe da CAE; Chefe da CHELOG; SEORI; SEPROD; SEPESD; CENSIPAM; e DPCN)
Núcleo de Gestão de Integridade, Riscos, Controles Internos da Gestão e Desburocratização (Nircode)	Assessoramento, apoio e orientação técnica, proposição de metodologias, apoio à execução e capacitação. Papel exercido pela Assessoria de Gestão Estratégica da Secretaria-Geral (AGE).
Unidade de Gestão de Integridade, Riscos, Controles Internos da Gestão e Desburocratização (Uircode)	Propor ações e aperfeiçoamentos; assegurar o cumprimento das decisões; condução das ações; propiciar uniformidade na aplicação das metodologias e mecanismos definidos; levar e reportar informações; disseminação dos conceitos, decisões, normativos, metodologias; propiciar feed back (composta, em cada órgão da ACMD, pelo respectivo dirigente máximo e por pelo menos dois servidores indicados pela direção).

A ACMD conta ainda com as seguintes instâncias de apoio à governança:

Órgãos de assessoramento previstos no decreto de estrutura regimental (Decreto nº 9.570, de 2018):

Conselho Militar de Defesa (CMiD), que tem como principais competências (competências estabelecidas na Lei Complementar nº 97, de 9 de junho de 1999, e no Decreto nº 7.276, de 25 de agosto de

2010): assessorar o Presidente da República no que concerne ao emprego de meios militares; e assessorar o Ministro da Defesa: no assessoramento ao Presidente da República a decidir sobre o emprego das Forças Armadas; emitir diretrizes para o emprego das Forças Armadas, condução dos exercícios conjuntos e operações de paz; ativar os Comandos Operacionais em cumprimento à determinação do PR; designar e ativar os Comandos Operacionais para planejamento de emprego; aprovar os planejamentos estratégicos para atender às hipóteses de emprego; e adjudicar os meios aos Comandos Operacionais.

Estado-Maior Conjunto das Forças Armadas (EMCFA), que tem como principais competências: elaborar o planejamento do emprego conjunto das Forças Armadas; coordenar os meios empregados pelas Forças Armadas nas ações de defesa civil que lhe forem atribuídas; e assessorar o Ministro de Estado da Defesa nos seguintes assuntos: na condução dos exercícios conjuntos e quanto à atuação de forças brasileiras em operações de paz; políticas e estratégias nacionais e setoriais de defesa, de inteligência e contrainteligência; assuntos e atos internacionais e participação em representações e organismos, no País e no exterior, na área de defesa; logística, mobilização, serviço militar, tecnologia militar, geoinformação de defesa e aerolevanteamento no território nacional; articulação e equipamento das Forças Armadas; e acompanhamento dos setores estratégicos nuclear, cibernético e espacial definidos na Estratégia Nacional de Defesa e distribuídos, respectivamente, aos Comandos da Marinha, do Exército e da Aeronáutica.

Conselho Deliberativo do Sistema de Proteção da Amazônia (Consipam), órgão colegiado que tem como principais competências: estabelecer diretrizes para a coordenação e a implementação de ações de governo no âmbito do Sistema de Proteção da Amazônia (SIPAM), observado o disposto na política nacional integrada para a Amazônia Legal.

Assessoria Especial de Planejamento (ASPLAN-GM), órgão de assessoria do Ministro, que tem como principais competências: coordenar o processo do SISPED e acompanhar a execução e medir os resultados das ações e decisões do planejamento estratégico de defesa.

Assessoria de Gestão Estratégica (AGE-SG), órgão de assessoria do Secretário-Geral, que tem como principais competências: assistir o Secretário-Geral, na coordenação, na condução e no monitoramento da gestão estratégica da Secretaria-Geral, contemplando, dentre outras, as dimensões de planejamento estratégico, de governança, de integridade, de gestão de riscos, de controles internos da gestão, de desburocratização, de melhoria da gestão e de desempenho.

Secretaria de Controle Interno (CISSET), órgão de assistência direta e imediata ao Ministro, que tem como principais competências: assessorar o Ministro, como órgão de apoio à supervisão ministerial; acompanhar, controlar, fiscalizar e avaliar a gestão contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial, inclusive quanto à economicidade, à eficiência e à eficácia de seus resultados; realizar auditorias sobre a gestão de recursos públicos federais; exercer supervisão técnica, coordenação das ações integradas e orientação normativa das unidades de controle interno dos Comandos Militares; apurar, no exercício de suas funções, atos ou fatos ilegais ou irregulares, praticados na utilização de recursos públicos federais e comunicar as autoridades competentes para as providências cabíveis. A Ciset será tratada com maior profundidade no item 5 (Instâncias de Integridade)

Instâncias de integridade: Ouvidoria, Comissão de Ética, Núcleo de Correição, Serviço de Informações ao Cidadão (SIC) e Gerência de Gestão de Pessoas (GEPES), responsável pelos temas nepotismo e conflito de interesses. As referidas instâncias serão tratadas com maior profundidade no item 5 (Instâncias de Integridade).

Comitê de Tecnologia da Informação e Comunicações (COTINC), instituído pela Portaria nº 2035/MD, de 14 de agosto de 2014, sendo responsável por supervisionar a gestão dos recursos de TIC empregados no

âmbito da ACMD; analisar e deliberar o Plano Estratégico de Tecnologia da Informação (PETI); aprovar, monitorar e controlar a elaboração e a execução do PDTIC; promover a implantação das Políticas e Normas de Governança Digital e outras normas expedidas pelo Governo Federal; e avaliar propostas e solicitações emergenciais ou que se tornaram necessárias, relativas ao emprego efetivo dos recursos de TIC não estabelecidas previamente.

Comitê de Segurança da Informação e Comunicações, instituído pela Instrução Normativa nº 1.704/MD, de 27 junho de 2012, sendo responsável por: elaborar e atualizar a Política de Segurança da Informação e Comunicações (POSIC); propor normas, ações e procedimentos internos relativos à segurança da informação e comunicações, bem como realizar a gestão de riscos e avaliar e acompanhar o assunto.

Comprometimento e apoio da alta administração

Valores, deveres e ética sempre foram questões muito presentes e relevantes para as Forças Armadas e isso se reflete no ambiente de trabalho do MD. Assim, as discussões para a instituição de um Programa de Integridade no âmbito da ACMD ocorreram com muita tranquilidade e naturalidade.

A alta administração do MD desde o início se mostrou favorável e comprometida com a implantação de um programa de integridade no órgão. Este item apresenta as principais ações desenvolvidas pela alta administração que evidenciam o seu comprometimento com este propósito.

- a. Publicação da Portaria Normativa nº 29/GM-MD, de 2018, que “Institui as instâncias de supervisão da gestão da **integridade**, governança, riscos, controles internos da gestão e desburocratização e aprova a Política de Gestão de Riscos, no âmbito da administração central do Ministério da Defesa (ACMD)”. O art. 15 da referida Portaria diz que “Em parceria com o Nircode, a elaboração do Programa de Integridade da ACMD será coordenada pela Ciset, observadas as diretrizes e orientações das Instâncias de Supervisão e do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União (CGU)”. A AGE/SG exerce o papel de NIRCODE e está à frente da implementação do Programa de Integridade na ACMD;
- b. Em maio e junho de 2018, foram realizadas apresentações para os dirigentes e grupos de servidores de todos os órgãos que integram a ACMD, com o objetivo de sintonizar e informar sobre os normativos publicados relacionados a governança, integridade, desburocratização, gestão de riscos e transparência, em especial a Portaria Normativa nº 29/GM-MD, de 2018, e sobre a Portaria nº 1.089/CGU, de 2018, 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”. Na oportunidade, foram abordados conceitos e orientações da CGU sobre o Programa de Integridade. Além disso, no período em questão, servidores civis e militares da ACMD participaram de cursos e palestras proporcionados pela CGU sobre o tema integridade; e
- c. Publicação da Portaria Normativa nº 68/GM-MD, de 13 de novembro de 2018, que institui o Programa de Integridade no âmbito da ACMD.

Instâncias de integridade

Ouvidoria

A Ouvidoria, vinculada ao Gabinete do Ministro, é a instância que promove a participação, proteção e defesa do usuário (pessoa física ou jurídica) de serviços públicos, responsável pelo recebimento das reclamações, solicitações, denúncias, sugestões, elogios e solicitação de simplificação dos serviços prestados pelo Ministério da Defesa, com vistas ao aprimoramento dos serviços oferecidos e da gestão do órgão, contribuindo, em última instância, para o aperfeiçoamento da gestão pública.

Cabe ressaltar que a Ouvidoria atende a demandas dos públicos interno (servidores civis e militares e colaboradores do MD) e externo (cidadãos, empresas organizações da sociedade civil, etc.).

A Ouvidoria do Ministério da Defesa foi criada em 1º de abril de 2013, nos termos art. 5º do Decreto nº 7.974, de 2013 (Aprova a estrutura Regimental do Ministério da Defesa), com alterações implementadas pelo Decreto nº 9.570, de 2018 (Aprova a estrutura Regimental do Ministério da Defesa), e suas competências atuais estão definidas no Regimento Interno aprovado pela Portaria Normativa nº 564/MD, de 12 de março de 2014.

A Ouvidoria deve responder à manifestação recebida no prazo máximo de 30 (trinta) dias, prorrogável de forma justificada uma única vez, por igual período, ou seja, a ouvidoria terá um prazo máximo de 60 (sessenta) dias para fornecer a resposta conclusiva.

Tratamento de denúncias

Especificamente no que se refere ao tratamento das denúncias recebidas, cabe à Ouvidoria promover a análise preliminar da denúncia, verificando se há elementos suficientes para encaminhar ao órgão ou entidade competente por dar início à apuração dos fatos narrados; no caso do Ministério da Defesa, à Secretaria de Controle Interno (CISSET), à Comissão de Ética ou ao DEADI/SEORI que desempenha, no âmbito da ACMD e observadas as competências dos Comandantes das Forças Armadas, as funções de órgão de correição e condução de sindicâncias e processos administrativos disciplinares. No encaminhamento, são solicitadas, ao órgão apuratório responsável, informações sobre os procedimentos a serem adotados ou, se for o caso, sobre o seu arquivamento. Caso a denúncia envolva ocupante de cargo DAS-4 ou superior, o fato é comunicado à CGU.

Importante ressaltar que a identificação do usuário ou do autor da manifestação, conforme o caso, será protegida, nos termos do art. 31 da Lei. 12.527, de 2011.

A resposta conclusiva ao denunciante conterá informação sobre o seu encaminhamento aos órgãos apuratórios envolvidos, os procedimentos a serem adotados ou, ainda, sobre o seu arquivamento, respeitando o prazo de 30 (trinta) dias estabelecido pela IN nº 05, de 18 de junho de 2018, do Ouvidor-Geral da União do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União, prorrogável de forma justificada uma única vez, por igual período.

Ação de Fortalecimento

Com vistas a divulgar interna e externamente o papel da Ouvidoria, ressaltando sua importância como instância de participação e controle social, responsável por interagir com o público interno, com os usuários dos serviços (pessoa física ou jurídica) e com os cidadãos em geral, será confeccionada uma cartilha digital e um folheto que apresentem, em linguagem cidadã, a missão da Ouvidoria, sua forma de funcionamento, os tipos de manifestações que recebe, os canais de atendimento disponíveis, os prazos e outros aspectos relevantes. O prazo limite para publicação da cartilha é até março de 2019.

A divulgação será por meio da página da Ouvidoria no sítio do MD e pela publicação na intranet.

A divulgação do folheto será feita por integrantes da Ouvidoria, em data específica, na Portaria “B” e na entrada do subsolo do edifício-sede do Ministério da Defesa, e na portaria do Anexo I do Bloco “O”.

Promoção da transparência

A Função promoção da transparência ativa e do acesso à informação atua para assegurar ao cidadão o acesso a documentos e informações produzidos ou custodiados pelo Estado que não tenham caráter pessoal e não estejam protegidos por sigilo. No âmbito da Administração Pública federal, as ações de transparência ativa e passiva foram fortalecidas por meio da entrada em vigor da Lei nº 12.527, de 2011 (Lei de Acesso à Informação – LAI), e do Decreto nº 7.724, de 2012, que a regulamentou.

O processo de transparência ativa e do acesso à informação no MD

No que se refere à chamada transparência ativa, a LAI diz, em seu art. 8º, que é dever dos órgãos e entidades públicas promover, independentemente de requerimentos, a divulgação em local de fácil acesso, no âmbito de suas competências, de informações de interesse coletivo ou geral por eles produzidas ou custodiadas e que, para tanto, deverão ser utilizados todos os meios e instrumentos legítimos de que dispuserem, sendo obrigatória a divulgação em sítios oficiais da rede mundial de computadores (internet).

No âmbito da administração central do MD, as competências de supervisão das atividades inerentes à LAI, incluindo o serviço de informações ao cidadão, foram alocadas na SEORI, conforme disciplina o art. 32 do Anexo I ao Decreto nº 9.570, de 2018 (Estrutura Regimental do MD).

Além disso, o Ministro de Estado da Defesa designou o Secretário de Orçamento e Organização Institucional como autoridade para exercer as atribuições previstas no art. 4º da LAI, responsável, portanto, pelo monitorando da implementação e do cumprimento da referida lei, no âmbito da ACMD, conforme Portaria nº 2.036/GM/MD, de 13 de outubro de 2016.

Compete ao Departamento de Organização e Legislação da SEORI (DEORG/SEORI) coordenar, no âmbito da ACMD, as ações de transparência ativa e passiva, bem como outras atividades decorrentes das determinações da Lei nº 12.527, de 2011, em apoio à Autoridade de Monitoramento da LAI, conforme dispõe o art. 33, inciso VIII, do Anexo I ao Decreto nº 9.570, de 2018, e o art. 2º, parágrafo único, da Portaria nº 2.036/GM/MD, de 2016. Essas ações e atividades são executadas em ligação com os demais órgãos da administração central, em suas áreas de atuação.

O Serviço de Informações ao Cidadão (SIC/MD) – transparência passiva

O Serviço de Informações ao Cidadão (SIC/MD) é uma área específica para atendimento aos pedidos de acesso a informações apresentados pelos cidadãos com base na LAI e no Decreto nº 7.724, de 2012, encarregado, portanto, da transparência passiva.

O SIC/MD, que atua em parceria com os órgãos da ACMD, tem como principais objetivos: atender e orientar o público quanto ao acesso à informação; informar sobre a tramitação de documentos nas unidades; e receber os pedidos de acesso à informação, registrar e encaminhar à unidade responsável, bem como enviar as respostas respectivas aos cidadãos.

O SIC/MD foi implantado no âmbito do DEORG/SEORI, diretamente subordinado ao Diretor, conforme previsto no art. 26 do Anexo VIII, da Portaria Normativa nº 564/MD, de 2014 (Regimento Interno do MD).

Fluxo de tramitação dos pedidos de acesso à informação no SIC/MD

A Portaria Normativa nº 1.235/MD, de 11 de maio de 2012, estabelece o fluxo de tramitação interna das demandas do SIC/MD.

O SIC/MD recebe, por meio eletrônico, pessoalmente, ou outro meio legítimo, a demanda solicitada pelo cidadão e a analisa previamente, considerando-se a observância aos termos da Lei nº 12.527, de 2011, da Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017 (Código de Defesa do Usuário do Serviço Público - CDUSP).

Após a análise prévia, o pedido é registrado no Sistema Eletrônico de Informação do MD (SEI) e no Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão (e-SIC), caso não tenha sido enviado por este sistema. Na hipótese de a informação solicitada estar disponível, ela é imediatamente enviada ao cidadão solicitante. Caso contrário, o pedido de acesso à informação é encaminhado para o órgão técnico da ACMD com competências para produção de resposta.

O SIC/MD deverá, no prazo de até vinte dias, encaminhar a informação demandada ao cidadão ou indicar as razões da negativa, total ou parcial, do acesso requerido.

A resposta disponibilizada pode ser objeto de recurso, dentro do MD, até a 2ª instância. Desprovido o recurso em 2ª instância, poderá o requerente apresentar recurso à CGU (recurso em 3ª instância).

Nos casos de omissão de resposta ao pedido de acesso à informação, o cidadão poderá apresentar reclamação dirigida à autoridade de monitoramento da LAI, que deverá se manifestar em 5 (cinco) dias. Sendo infrutífera a reclamação, o requerente poderá apresentar recurso à CGU.

O processo de transparência ativa

Na ACMD, as ações decorrentes das determinações normativas relacionadas à transparência ativa são coordenadas pela SEORI, por meio do DEORG, que atua em conjunto com os demais órgãos da administração central responsáveis pelo fornecimento de informações e dados, no âmbito de suas respectivas áreas de atuação.

No que concerne à Política de Governança Digital do MD, em especial quanto ao tema "Dados Abertos", cabe ao DEORG, no exercício de suas atribuições regimentais, atuar, em parceria com o Departamento de Tecnologia da Informação (DEPTI), na coordenação das ações decorrentes, em cumprimento das disposições previstas na Portaria Normativa nº 57/MD, de 21 de setembro de 2016, alterada pela Portaria Normativa nº 60/GM-MD, de 17 de outubro de 2018.

O DEPTI/SEORI coordena a implantação da Política de Governança Digital, conforme estabelecido na Portaria Normativa nº 57/MD, de 2016, e assessora a autoridade de Monitoramento da LAI quanto à publicação do Plano de Dados Abertos, na forma do § 4º do art. 5º do Decreto nº 8.777, de 11 de maio de 2016.

Ações de fortalecimento da transparência ativa

Como ação de fortalecimento para a promoção da transparência ativa, a SEORI, por meio do DEORG, coordenará, em parceria com os órgãos da ACMD, a elaboração de um guia de transparência ativa do MD, em parceria com os órgãos da ACMD, com previsão de ser publicado até outubro de 2019.

A AGE/SG e a Assessoria de Comunicação Social – ASCOM, do Gabinete do Ministro, implementarão, até fevereiro de 2019, uma página no sítio eletrônico do MD com informações sobre integridade contendo, pelo menos:

- Portaria Normativa nº 68/GM-MD, de 2018, que institui o Programa de Integridade na ACMD;
- 1º Plano de Integridade da ACMD;
- Informações detalhadas sobre as instâncias de integridade do MD (Ouvidoria – tratamento de denúncias; correição – procedimentos de responsabilização; promoção da transparência ativa e do acesso à informação; promoção da ética (Comissão de Ética); tratamento de conflitos de interesses e nepotismo; e verificação do funcionamento de controles internos e do cumprimento de recomendações de auditoria; e

Informações sobre legislações e normativos relacionados às instâncias de integridade.

Ações de correição na ACMD

As competências para desempenhar as funções de órgão de correição e condução de sindicâncias e processos administrativos disciplinares, no âmbito da ACMD, estão a cargo do Departamento de Administração Interna – DEADI/SEORI, conforme disposto no inciso II, art. 35, Anexo I ao Decreto nº 9.570, de 2018 (Estrutura Regimental do MD), e no inciso VII, art. 34, Anexo VIII, do Regimento Interno da SEORI, aprovado por meio da Portaria Normativa nº 564/MD/2014, excetuada a competência do Centro Gestor e Operacional do Sistema de Proteção da Amazônia (Censipam).

O Censipam tem competências para exercer as atividades de administração de recursos humanos, conforme disposto no inciso XVI, do art. 48 do Anexo I ao Decreto nº 9.570, de 2018 (Estrutura Regimental do MD). O art. 16 do Anexo XI da Portaria Normativa nº 564/MD, de 2014, estabelece que cabe ao Diretor-Geral “autorizar, no âmbito do Censipam a abertura de processos de sindicâncias e processos administrativos disciplinares”. Assim, as sindicâncias e os processos administrativos disciplinares são conduzidos por servidores designados pelo Diretor-Geral do Censipam.

A Portaria nº 1522/DEADI/MD de 24 de abril de 2018, colocou em funcionamento, no âmbito do DEADI, as atividades de núcleo para o exercício das funções de órgão de correição e condução de sindicâncias e processos administrativos disciplinares. O referido núcleo funciona no âmbito da Assessoria de Administração Interna (ASSADI/DEADI), e conta, atualmente, com três pessoas, dois civis e um militar. O desempenho das atividades do núcleo se restringe à ACMD, com exceção do Censipam, observadas as peculiaridades do regime disciplinar militar e as competências dos Comandantes das Forças Singulares.

O MD possui força de trabalho híbrida, composta por servidores civis, que são regidos pelos preceitos da Lei nº 8.112, de 1990, e por militares das três Forças Armadas, sujeitos a regulamento próprio, qual seja, o Estatuto dos Militares – Lei nº 6.880, de 1980, com regras específicas quanto à apuração e à responsabilização disciplinar (legislações internas de cada Comando de Força Singular).

Em caso de apuração de responsabilidade que envolva conduta de militar, o fato é comunicado à autoridade militar que possui competência para apuração e aplicação de sanção disciplinar à luz do regulamento disciplinar da respectiva Força Singular, conforme disposto no inciso II do art. 1º da Portaria Normativa MD nº 3.604, de 22 de novembro de 2011, que “Dispõe sobre a aplicação de disciplinas, recompensas, medidas regulamentares e normativas aos militares lotados no âmbito da administração central do Ministério da Defesa”.

Ações de fortalecimento para a função correição

Normatização de procedimentos afetos ao núcleo de correição da ACMD (as normas em questão irão disciplinar as atividades de correição e a condução de sindicâncias e processos administrativos disciplinares no âmbito da ACMD) → até abril de 2019.

Comissão de Ética (promoção da ética e de regras de conduta para servidores)

A Comissão de Ética do MD é um órgão do Gabinete do Ministro da Defesa que visa apurar denúncias e julgar desvios éticos dos agentes públicos, bem como orientar, informar e aconselhar sobre a conduta ética, no âmbito da Pasta. Esta Comissão foi instituída pela Portaria nº 69/MD, de 14 de janeiro de 2002, e teve seu regimento interno aprovado pela Portaria nº 580/MD, de 10 de outubro de 2002. O órgão faz parte do Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo federal, previsto no Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007, cujo órgão central é a Comissão de Ética Pública da Presidência da República.

A ACMD não dispõe de código de ética próprio, adotando, para os servidores civis, o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo federal (Decreto nº 1.171, de 1994). Os militares das três Forças Armadas estão sujeitos a regulamento próprio, qual seja, o Estatuto dos Militares – Lei nº 6.880, de 1980, com regras específicas quanto à apuração e à responsabilização disciplinar (legislações internas de cada Comando de Força Singular).

A Comissão de Ética publicou, em 2017, o Relatório de Transparência. O referido documento esclarece os mecanismos de combate à corrupção e de promoção da ética em vigor e em desenvolvimento no setor de Defesa do Brasil, considerando cinco grandes áreas: política, finanças, pessoal, operações e compras. Para cada área abordada, o relatório apresenta perguntas e respostas.

O Relatório de Transparência também visa divulgar, de maneira mais clara e ampla, dados e informações atualizadas que possam melhorar o desempenho do setor de Defesa do Brasil em futuras avaliações externas de transparência. O documento contempla especialmente o Índice Anticorrupção em Defesa, publicado bi-anualmente pela Transparência Internacional, uma organização sem fins lucrativos sediada em Berlim, Alemanha, e com escritório dedicado a assuntos de Defesa em Londres, Reino Unido. Dessa forma, os cinco grandes tópicos e as perguntas adotadas no relatório são as mesmas utilizadas pela Transparência Internacional em sua última avaliação global, de 2015.

Ações de fortalecimento para a função promoção da ética e de regras de conduta

- Realização de pelo menos 2 (dois) eventos (palestras, vídeos, etc.) sobre ética, integridade e os valores do MD, no ano de 2019, para os servidores, dirigentes e colaboradores.
- Atualização do Regimento Interno da Comissão de Ética, até junho de 2019.

Nepotismo e conflito de interesses

As competências para desempenhar as funções de órgão de recursos humanos, no âmbito da ACMD, estão a cargo do DEADI/SEORI, conforme disposto no inciso IV, art. 35, Anexo I ao Decreto nº 9.570, de 2018 (Estrutura Regimental do MD) e no art. 34, Anexo VIII, do Regimento Interno da SEORI, aprovado por meio da Portaria Normativa nº 564/MD, de 2014. No âmbito do DEADI/SEORI cabe à Gerência de Gestão de Pessoas – GEPES exercer as funções de órgão de recursos humanos. Assim, cabe à GEPES, em parceria com a Comissão

de Ética e a Ouvidoria, exercer as funções relacionadas a nepotismo e a conflito de interesses no âmbito da ACMD, conforme relacionado a seguir.

No caso do Censipam, a gestão interna dos recursos humanos sob a responsabilidade do órgão é realizada pela Diretoria de Administração e Finanças, conforme art. 48 do Anexo I ao Decreto nº 9.570, de 2018, seguindo as orientações aplicáveis aos demais órgãos do MD.

Nepotismo

No âmbito da ACMD a GEPES, em parceria com a Comissão de Ética e a Ouvidoria, é a área responsável por orientar e aplicar as disposições que tratam da vedação do nepotismo no âmbito da administração pública federal, em especial o disposto no Decreto nº 7.203, de 4 de junho de 2010. A questão do nepotismo hoje é verificada por meio de auto declaração do servidor, no momento da posse, mediante o preenchimento do “Formulário de Informação de Vínculos Familiares entre Agentes Públicos Federais”.

No que se refere aos prestadores de serviços terceirizados, são colocadas nos editais de licitação vedações expressas relacionadas ao nepotismo. Além disso, no ato de contratação da empresa prestadora de serviço é exigida a formalização declaratória da inexistência de nepotismo por meio da apresentação de declarações de Vínculo Familiar entre Agentes Públicos da ACMD e os prestadores. Após a formalização da contratação dos empregados, a documentação em questão é encaminhada para análise pela equipe de fiscalização de contrato. Havendo configuração de nepotismo, providencia-se a imediata substituição do prestador de serviço.

A GEPES e a Comissão de Ética atuam também por provocação, como denúncia ou exteriorização inequívoca de atos e fatos determinantes da prática de nepotismo. Quando isso ocorre, é realizada apuração rigorosa da situação e, quando for o caso, são aplicadas as sanções cabíveis, sem prejuízo da exoneração imediata, de ofício, ou rescisão de instrumentos contratuais e congêneres, conforme o caso.

Conflito de interesse

A Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013, “Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego”.

No âmbito da ACMD, a GEPES é a área responsável pelo recebimento de eventuais consultas sobre a existência de conflito de interesses, bem como de pedidos de autorização para o exercício de atividade privada por servidores, em sintonia com o disposto na Portaria Interministerial nº 333, de 19 de setembro de 2013, do Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e do Ministro de Estado Chefe da Controladoria-Geral da União, que trata da consulta sobre a existência de conflito de interesses e o pedido de autorização para o exercício de atividade privada por servidor ou empregado público do Poder Executivo federal no âmbito da competência atribuída à CGU. Assim, a referida área é responsável também pela operação do SeCI - Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflitos de Interesses da CGU. Cabe destacar que a análise de mérito das consultas recebidas é feita pela Comissão de Ética, que atua em parceria com a área de recursos humanos nos casos de demandas relacionadas a conflitos de interesses.

Fluxo interno do processo de consultas e solicitações relacionadas a conflito de interesses

A consulta sobre a existência de conflito de interesses ou o pedido de autorização para o exercício de atividade privada deverá ser dirigida(o) pelo servidor à GEPES, mediante documento escrito e contendo a identificação do interessado e a descrição detalhada dos elementos que suscitam a dúvida ou poderá ser feita pelo interessado diretamente no SeCI.

A GEPES receberá a consulta ou o pedido, fará a instrução prévia e encaminhará imediatamente para análise e manifestação da Comissão de Ética do MD.

A GEPES terá o prazo de até 15 (quinze) dias para responder ao interessado, prazo esse que ficará suspenso no caso de remessa da consulta ou do pedido à CGU.

Verificada a existência de potencial conflito de interesses, a Comissão de Ética encaminhará, necessariamente, a consulta ou o pedido de autorização à CGU, para avaliação e posicionamento, e comunicará o fato à GEPES, para que esta dê ciência ao interessado.

De posse da manifestação final sobre a consulta ou o pedido de autorização, conforme o caso, a GEPES preparará resposta ao interessado. Verificada a existência de conflito de interesses, a GEPES encaminhará o posicionamento da CGU, para conhecimento do interessado.

Nos casos de pedidos de autorização para o exercício de atividade privada, a comunicação do resultado de análise preliminar que concluir pela inexistência de potencial conflito de interesses, ou sua irrelevância, deverá ser acompanhada de autorização expedida pela CGU.

O interessado, no prazo de 10 (dez) dias contados a partir de sua ciência, poderá interpor recurso contra a decisão que entenda pela existência de conflito de interesses, o qual será encaminhado à CGU, que terá 15 (quinze) dias para decidir o recurso e poderá confirmar, modificar, anular ou revogar, total ou parcialmente, a decisão recorrida.

No caso das altas autoridades (ministro de Estado; natureza especial ou equivalentes; e ocupantes do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6 e 5 ou equivalentes), a consulta sobre a existência de conflito de interesses ou o pedido de autorização para o exercício de atividade privada deverá ser dirigida(o) pela autoridade à Comissão de Ética Pública (CEP) da Presidência da República.

Ações de fortalecimento para nepotismo e conflito de interesses

Nepotismo

- Exigência de declaração de parentesco no momento da posse, para cargos em comissão, funções de confiança, terceirizados ou estagiários (declaração de Vínculo Familiar entre Agentes Públicos Federais) → até dezembro de 2018
- Revisão do termo de posse dos ocupantes de DAS de 1 a 6 e Funções Comissionadas do Poder Executivo - FCPE 1 a 4, para inclusão de menção expressa de que o servidor se compromete a observar o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo federal (Decreto nº 1.171, de 1994), para DAS/FCPE 1 a 4, e também o Código de Conduta da Alta Administração Federal, para DAS 5 e 6 → até dezembro de 2018.
- Realização de campanha para informar os servidores, colaboradores e dirigentes sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública federal, conforme a seguir:
 - Pelo menos 2 eventos em 2019 (palestras, vídeos, etc.); e
 - Elaboração de orientações sobre nepotismo – até julho de 2019.

Conflito de interesses

- Realização de campanha para informar os servidores, colaboradores e dirigentes sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego, conforme a seguir:
 - Pelo menos 2 eventos em 2019 (palestras, vídeos, etc.); e
 - Elaboração de orientações sobre conflitos de interesses - até agosto de 2019.

Verificação do funcionamento de controles internos e do cumprimento de recomendações de auditoria

De acordo com o Decreto nº 9.570, de 2018 (Estrutura Regimental do MD), a Secretaria de Controle Interno (CISSET) é um órgão de assistência direta e imediata ao Ministro de Estado da Defesa, com atuação nos órgãos do MD e nos órgãos e entidades a eles vinculados. A CISSET é órgão setorial do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo federal (SCIPEF).

Nos termos do art. 7º do Anexo I ao Decreto nº 9.570, de 2018, as principais competências da CISSET são: assessorar o Ministro, como órgão de apoio à supervisão ministerial; acompanhar, controlar, fiscalizar e avaliar a gestão contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial, inclusive quanto à economicidade, à eficiência e à eficácia de seus resultados; realizar auditorias sobre a gestão de recursos públicos federais sob responsabilidade de órgãos e entidades públicos e privados e sobre acordos e contratos firmados com organismos internacionais; exercer supervisão técnica, coordenação das ações integradas e orientação normativa das unidades de controle interno dos Comandos Militares, sem prejuízo de suas subordinações administrativas; e apurar, no exercício de suas funções, atos ou fatos ilegais ou irregulares, praticados na utilização de recursos públicos federais e comunicar as autoridades competentes para as providências cabíveis.

O papel que vem sendo desempenhado pela CISSET, desde a edição do Decreto nº 3.591, de 6 de setembro de 2000, que “Dispõe sobre o Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal”, para organizar e fortalecer as ações de controle interno no âmbito do Ministério da Defesa, engloba a avaliação dos controles internos da gestão e o cumprimento de recomendações de auditoria.

Para cumprir sua missão de avaliar o cumprimento da execução dos programas de governo e orçamento do MD e entidades vinculadas (Hospital das Forças Armadas - HFA, ESG e Censipam), bem como os resultados, quanto à eficácia, eficiência e economicidade, de sua gestão orçamentária, contábil, financeira, patrimonial e operacional, a CISSET, sistematicamente, avalia a adequação e efetividade dos controles internos adotados.

Outra linha de atuação da CISSET está relacionada ao controle e acompanhamento do tratamento dado às demandas encaminhadas ao MD, pelos órgãos de controle interno (CGU) e externo (Tribunal de Contas da União – TCU), bem como por outras instituições como Ministério Público, órgãos do Judiciário, etc. A CISSET acompanha e orienta as áreas responsáveis no atendimento das demandas recebidas dos órgãos de controle e faz a interlocução com a CGU, quando necessário.

No que se refere à verificação do atendimento às demandas dos órgãos de controle, cabe destacar também o papel desempenhado pela AGE/SG. A AGE/SG faz a triagem e o acompanhamento direto do atendimento de todas as demandas dos órgãos de controle, interno e externo, recebidas pela ACMD. A AGE/SG encaminha as demandas para as áreas responsáveis, presta orientação e acompanha o atendimento dos prazos estabelecidos. A interface da Secretaria-Geral com os órgãos de controle é feita pela AGE/SG. A AGE/SG e a CISSET atuam em parceria neste quesito.

A CISSET cumpre seu papel por meio de três vertentes. A primeira relacionada à verificação do cumprimento das determinações do TCU, como decorrência das auditorias anuais de contas que avaliam os controles internos do MD, mediante a aplicação de procedimentos de auditoria nas áreas auditadas (gestão de compras e contratações, de pessoas, de transferências voluntárias, de tecnologia da informação, de patrimônio imobiliário, de eventuais renúncias de receitas, de pagamentos e das políticas de acessibilidade, dentre outras).

Os levantamentos dessa primeira linha de atuação são complementados por meio de Questionários de Avaliação dos Controles Internos, que são aplicados pela CISSET, principalmente quando da realização de auditorias.

Com foco mais operacional ou finalístico, a segunda vertente atua em ações de governo desenvolvidas pelo Programa Calha Norte, pelo Censipam, pelo HFA e também em temas que requerem avaliação específica, como a área de tecnologia de Informação. Nestes casos, os procedimentos de verificação são desenvolvidos

conforme preconizado na metodologia de auditoria baseada em riscos, que preveem a avaliação dos aspectos operacionais e dos controles internos das unidades.

Por fim, a terceira linha de atuação dedica-se à verificação do cumprimento das obrigações normativas e certificação dos atos de pessoal e das Tomadas de Contas Especiais (TCE) instauradas no MD.

Em todos os trabalhos de auditoria é sempre observado o nível de implementação das recomendações de auditoria contidas nos Planos de Providências Permanentes (PPP), que são encaminhados à Ciset pelos gestores responsáveis pelos assuntos auditados, em resposta aos relatórios de auditoria, onde são detalhadas as medidas a serem implementadas em razão das recomendações feitas.

Ações de fortalecimento do Controle Interno

- **Planejamento estratégico da Ciset**, A Ciset iniciou um trabalho que visa possibilitar melhores condições para o seu planejamento e a sua organização, de forma a aprimorar os resultados produzidos. Neste sentido, estão sendo iniciados estudos e levantamentos e será aplicada a metodologia da Administração Estratégica integrada à Gestão por Processos e à Gestão de Riscos, com o objetivo de construir a Cadeia de Valor e o Mapa Estratégico da Ciset, documentos que nortearão a definição e a implementação de projetos estratégicos voltados a melhorar o seu desempenho e a efetividade das suas ações (até junho de 2019).
- Acompanhamento do cumprimento de recomendações de auditoria
- Implementação de sistema informatizado para acompanhamento das demandas da CGU, do TCU e demais instituições públicas demandantes, até outubro de 2019.
- Normativos e orientações
- Disponibilizar área específica na intranet com legislação, normas e orientações sobre controle interno e auditorias, até maio de 2019.

Cultura de integridade

A cultura organizacional é o conjunto de hábitos e crenças estabelecidos através de normas, valores, atitudes e expectativas compartilhadas por todos os membros da organização. Ela refere-se ao sistema de significados compartilhados que guia o comportamento de todos os integrantes e que distingue uma organização das demais. A cultura é um dos pilares fundamentais de uma organização.

Mas, os Valores só adquirem verdadeiro sentido e razão de ser na medida em que sejam colocados em prática, na medida em que sejam vivenciados.

Ao contrário, quando as condutas se afastam dos Valores colocam as pessoas e a organização em crise. As pessoas, sobretudo as que ainda acreditam nos Valores e na sua validade, tornam-se descrentes. Por isso a falta de Integridade é indutora de desconfiança.

A cultura organizacional dos órgãos e entidades públicos deve primar pelo respeito ao interesse público, promovendo valores que vão além do mero respeito às leis e que sejam construídos em consonância com os princípios da Administração Pública.

Preocupar-se em consolidar uma cultura organizacional de integridade é uma maneira de garantir que os comportamentos dos servidores e colaboradores estejam em sintonia entre si e alinhados com os valores da organização e com as regras estabelecidas. Neste contexto, é fundamental sintonizar as pessoas com relação aos valores da organização e deixar claro os comportamentos esperados, informando sobre as regras que devem ser observadas. É necessário que as pessoas tenham conhecimento das situações que podem implicar em comportamentos inadequados, como conflito de interesses, nepotismo, entre outras. Além disso, é importante que os servidores e colaboradores tenham clara percepção de que caso os comportamentos esperados não sejam cumpridos, haverá sanções, haverá punições.

Quanto mais a organização trabalha para consolidar e comunicar uma cultura de integridade, mais forte ela se torna, maior confiança ela inspira, mais ela agrega os colaboradores e maior é o potencial para gerar resultados.

Assim, a Direção da administração central do MD entendeu que esta primeira versão do Plano de Integridade deve trabalhar fundamentalmente para o fortalecimento da cultura de integridade, com ações de informação, orientação e capacitação sobre os normativos existentes; divulgação dos valores da organização e dos comportamentos esperados; e fortalecimento das funções de integridade.

Gerenciamento dos riscos à integridade

Conforme dito anteriormente, esta primeira versão do Plano de Integridade vai trabalhar fundamentalmente para o fortalecimento da cultura de integridade, com ações de informação, orientação e capacitação sobre os normativos existentes; divulgação dos valores da organização e dos comportamentos esperados; e fortalecimento das funções de integridade.

Outro aspecto considerado está relacionado ao estágio inicial do grau de maturidade da ACMD com relação ao tema gestão de riscos, ou seja, o tema começa a ser discutido e as pessoas começam a ser preparadas. Atualmente, não existe documentação institucional sobre gestão de riscos disponível e a metodologia que será utilizada ainda não foi aprovada. Além disso, a capacidade de implementação do órgão é limitada, uma vez que não dispõe de um contingente razoável de pessoas capacitadas e de uma estrutura adequada de suporte.

O momento atual, de transição de governo e de final de ano, também foi considerado, pois pode significar troca de direção, reorganização das atividades, das diretrizes e das prioridades e implica em preparação de uma série de documentos, balanços e informações.

Diante do exposto, a Direção do MD optou por começar, neste primeiro Plano de Integridade, com uma metodologia simplificada para levantamento inicial dos riscos de integridade e priorizar as medidas de tratamento relacionadas à falta de informação, ao desconhecimento e a fragilidades verificadas em processos relacionados, principalmente às funções de integridade.

São apresentadas, a seguir, as medidas de tratamento dos riscos de integridade priorizadas para este primeiro Plano de Integridade.

Principais medidas de tratamento de riscos à integridade da administração central do Ministério da Defesa

	Medida de tratamento	Responsável	Prazo	Situação
1	Exigência de declaração de parentesco no momento da posse para cargos em comissão, funções de confiança, terceirizados ou estagiários (declaração de Vínculo Familiar entre agentes públicos federais)	DEADI/SEORI	Até dezembro de 2018	Em andamento
2	Revisão do termo de posse dos ocupantes de DAS de 1 a 6 e da FCPE de 1 a 4 para inclusão de menção expressa de que o servidor se compromete a observar o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo federal (Decreto nº 1.171, de 1994), para DAS/FCPE 1 a 4, e também o Código de Conduta da Alta Administração Federal, para DAS 5 e 6	DEADI/SEORI	Até dezembro de 2018	Em andamento
3	Realização de campanha para informar os servidores , colaboradores e dirigentes sobre a vedação do nepotismo , no âmbito da administração pública federal.	DEADI/SEORI e Comissão de Ética/GM	Pelo menos 2 eventos em 2019 (palestras, vídeos, etc.) Elaboração de orientações sobre nepotismo – até julho de 2019	Não iniciado
4	Realização de campanha para informar os servidores , colaboradores e dirigentes sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego	DEADI/SEORI e Comissão de Ética/GM	Pelo menos 2 eventos em 2019 (palestras, vídeos, etc.) Elaboração de orientações sobre conflitos de interesses – até agosto de 2019	Não iniciado
5	Realização de palestras para os servidores , dirigentes e colaboradores sobre ética, integridade e os valores do Ministério da Defesa	Comissão de Ética/GM	Pelo menos 2 eventos em 2019 (palestras, vídeos, etc.) Até outubro de 2019	Não iniciado
6	Atualização do Regimento Interno da Comissão de Ética	Comissão de Ética/GM	Até junho de 2019	Não iniciado

7	Confecção de uma cartilha digital e um folheto com informações sobre a Ouvidoria (missão, funcionamento, tipos de manifestações que recebe, canais de atendimento disponíveis, prazos e outros aspectos relevantes)	Ouvidoria/GM	Até março de 2019	Em andamento
8	Elaboração de um guia de transparência ativa do Ministério da Defesa, para promover, organizar e orientar as ações de transparência ativa no âmbito da administração central do MD	DEORG/SEORI	Até outubro de 2019	Não iniciado
9	Realização de campanha de conscientização dos servidores e dirigentes sobre a importância da segurança da informação (vazamento de informações; perda e/ou sequestro de dados; etc.)	DEPTI/SEORI	Pelo menos 2 eventos em 2019 (palestras, vídeos, etc.) Elaboração de folder eletrônico com informações e orientações sobre segurança da informação – até junho de 2019	Não iniciado
10	Publicação da 2ª edição do Plano de Dados Abertos para o Biênio 2019-2020	DEPTI/SEORI	Até março de 2019	Em andamento
11	Normatização de procedimentos afetos ao núcleo de correição da administração central do Ministério da Defesa (as normas em questão irão disciplinar as atividades de correição e a condução de sindicâncias e processos administrativos disciplinares no âmbito da administração central do Ministério da defesa)	DEADI/SEORI	Até abril de 2019	Em andamento
12	Implementação de sistema informatizado para acompanhamento das demandas dos órgãos de controle	AGE/SG, com apoio da Ciset	Até outubro de 2019	Não iniciado
13	Implementação de página no sítio eletrônico do Ministério da Defesa com informações sobre integridade contendo, pelo menos: – Portaria Normativa nº 68/GM-MD, de 2018, que institui o Programa de Integridade na ACMD;	AGE/SG, com apoio da AS-COM/GM	Até fevereiro de 2019	Não iniciado

	<ul style="list-style-type: none"> – 1º Plano de Integridade da ACMD; informações detalhadas sobre as instâncias de integridade do MD (ouvidoria – tratamento de denúncias; correição – procedimentos de responsabilização; promoção da transparência ativa e do acesso à informação; promoção da ética (Comissão de Ética); tratamento de conflitos de interesses e nepotismo; e verificação do funcionamento de controles internos e do cumprimento de recomendações de auditoria; e – informações sobre legislações e normativos relacionados às instâncias de integridade. 			
14	<p>Realização de ações voltadas à divulgação e disseminação deste 1º Plano de Integridade, bem como da disponibilização de página sobre integridade no sítio eletrônico do MD, conforme a seguir:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Disponibilização do 1º Plano de Integridade na internet e na intranet; – Encaminhamento de mensagens eletrônicas aos servidores e dirigentes, destacando partes do Plano e chamando atenção para a importância de conhecer o documento na íntegra; – Realizar apresentações do Plano para os servidores e dirigentes; – Encaminhamento de mensagens eletrônicas aos servidores e dirigentes, informando sobre a disponibilização da página sobre integridade no site do MD, destacando partes da página e chamando atenção para a importância de conhecer o documento na íntegra; 	AGE/SG, com apoio da AS-COM/GM	Até julho de 2019	Não iniciado
15	Disponibilizar área específica na intranet com legislação, normas e orientações sobre controle interno e auditorias.	AGE/SG, como apoio da AS-COM/GM e da Ciset/GM	Até maio de 2019	Não iniciado

Canais de comunicação disponíveis para os públicos interno e externo

O quadro a seguir relaciona os canais de comunicação de Integridade do MD disponíveis ao público interno e também aos seus servidores e colaboradores.

ASSUNTO (OBJETO)	CANAL DISPONÍVEL	RESPONSÁVEL
Apresentar dúvida ou consulta relacionada à conduta ética de servidor	a) E-mail: etica@defesa.gov.br ; b) Telefone: (61) 3312-8850; c) Presencialmente: Esplanada dos Ministérios, Bloco Q, Sala 152, CEP. 70.049-900, Brasília – DF. Atendimento: das 9h às 12h e das 14h às 18h (segunda a sexta-feira)	Comissão de Ética
Apresentar denúncia ou representação de infração a código de conduta ética	a) E-mail: ouvidoria@defesa.gov.br ; b) Telefone: (61) 2023-9400; c) Presencialmente: Esplanada dos Ministérios, Bloco Q, Sala 952, CEP. 70.049-900, Brasília – DF; d) Eletronicamente, pelo Sistema de Ouvidorias do Poder Executivo Federal (e-OUV). Atendimento: das 9h às 12h e das 13h às 18h (segunda a sexta-feira)	Ouvidoria
Apresentar denúncia ou representação de infração a código de conduta ética	a) E-mail: etica@defesa.gov.br ; b) Telefone: (61) 3312-8850; c) Presencialmente: Esplanada dos Ministérios, Bloco Q, Sala 152, CEP. 70.049-900, Brasília – DF; d) Eletronicamente: pelo Sistema de Ouvidorias do Poder Executivo Federal (e-OUV). Atendimento: das 9h às 12h e das 14h às 18h (segunda a sexta-feira)	Comissão de Ética
Apresentar pedido de autorização ou consulta sobre a existência de conflito de interesses entre as atribuições do cargo e atividade privada que deseje desempenhar	a) E-mail: gepes@defesa.gov.br ; b) Presencialmente ou por correspondência dirigida a GEPES: Esplanada dos Ministérios, Bloco O (Anexo), Sala 227, CEP. 70.049-900, Brasília – DF; c) Via Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflito de Interesses (SeCI).	Gerência de Gestão de Pessoas (GEPES)
Apresentar sugestão, elogio, reclamação ou solicitação de providência.	a) E-mail: ouvidoria@defesa.gov.br ; b) Telefone: (61) 2023-9400; c) Presencialmente ou por correspondência: Esplanada dos Ministérios, Bloco Q, Sala 952, CEP. 70.049-900, Brasília – DF;	Ouvidoria

	<p>d) Eletronicamente: pelo Sistema de Ouvidorias do Poder Executivo Federal (e-OUV).</p> <p>Atendimento: das 9h às 12h e das 13h às 18h (segunda a sexta-feira)</p>	
<p>Apresentar requerimentos de acesso a informações</p>	<p>a) E-mail: sic@defesa.gov.br;</p> <p>b) Telefone: (61) 3312-8528;</p> <p>c) Presencialmente: Esplanada dos Ministérios, Bloco Q, Sala 151, CEP. 70.049-900, Brasília – DF;</p> <p>d) Eletronicamente, pelo Sistema de Ouvidorias do Poder Executivo Federal (e-OUV).</p> <p>Atendimento: das 9h às 13h e das 14h às 18h (segunda a sexta-feira)</p>	<p>Serviço de Informações ao Cidadão SIC/MD)</p>
<p>Solicitação de simplificação ou aperfeiçoamento de serviços, procedimentos e normas</p>	<p>Eletronicamente: por meio de formulário próprio, denominado Simplifique, aba específica do Sistema de Ouvidorias do Poder Executivo Federal (e-OUV)</p>	<p>Ouvidoria</p>

Estratégias de comunicação e monitoramento

A implementação do Plano será monitorada, mensalmente, pela AGE/SG, que levará informações para a alta administração e para as instâncias de governança do MD.

O Plano deverá ser revisto com vistas à elaboração da proposta do Segundo Plano de Integridade até o final de dezembro de 2019.

Serão realizadas ações voltadas à divulgação e disseminação deste Primeiro Plano de Integridade, bem como da página sobre integridade no site do MD, conforme a seguir:

- a. Disponibilização do 1º Plano de Integridade na internet e na intranet;
- b. Encaminhamento de mensagens eletrônicas aos servidores e dirigentes, destacando partes do Plano e chamando atenção para a importância de conhecer o documento na íntegra;
- c. Realizar apresentações do Plano para os servidores e dirigentes; e
- d. Encaminhamento de mensagens eletrônicas aos servidores e dirigentes, informando sobre a disponibilização de página sobre integridade no site do MD, destacando partes da página e chamando atenção para a importância de conhecer o documento na íntegra.

Vale destacar que este primeiro Plano de Integridade foi construído de forma que o próprio documento do Plano sirva como instrumento de comunicação e divulgação no âmbito da ACMD.

Glossário:

Conflito de interesses: a situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública.

Gerenciamento de riscos à integridade: adoção de controles internos com o objetivo de diminuir o risco de corrupção e fraudes, condutas ilegais ou antiéticas, bem como aumentar a capacidade de detecção e remediações das irregularidades que venham a ocorrer, com vistas a fornecer segurança razoável quanto ao cumprimento dos objetivos institucionais.

Governança Pública: conjunto de mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade (Decreto nº 9.203, de 2017).

Integridade pública: alinhamento consistente e aderência a valores éticos, princípios e normas para garantir e priorizar os interesses públicos sobre os interesses privados no setor público (disponível em <https://www.oecd.org/gov/ethics/Recommendation-Public-Integrity.pdf>).

Programa de Integridade: conjunto estruturado de medidas institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes e atos de corrupção, em apoio à boa governança.

Risco: possibilidade de ocorrência de um evento que tenha impacto no atingimento dos objetivos da organização.

Risco à integridade: evento relacionado a corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta, que possa comprometer os valores e padrões preconizados pela Instituição e a realização de seus objetivos (riscos que configurem ações ou omissões que possam favorecer a ocorrência de fraudes ou atos de corrupção).