



INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL

RESOLUÇÃO CEGOV/INSS Nº 40, DE 25 DE ABRIL DE 2024

Institui o Plano de Integridade para o ciclo 2024-2026.

O COMITÊ ESTRATÉGICO DE GOVERNANÇA DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - CEGOV/INSS, no uso das atribuições que lhe confere a Portaria nº 3.213/PRES/INSS, de 10 de dezembro de 2019, e considerando o constante do Processo Administrativo nº 35014.270975/2023-23,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir, no âmbito do INSS, o Plano de Integridade para o ciclo 2024-2026, na forma do Anexo a esta Resolução.

Art. 2º Fica revogada a Resolução CEGOV/INSS nº 22, de 5 de outubro de 2022, publicada no Boletim de Serviço Eletrônico em de 13 de outubro de 2022.

Art. 3º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

ALESSANDRO ANTONIO STEFANUTTO

Presidente

ANA CAROLINA TIETZ

Diretora de Governança, Planejamento e Inovação

MÁRIO GALVÃO DE SOUZA SÓRIA

Diretor de Tecnologia da Informação

**DÉBORA APARECIDA ANDRADE
FLORIANO**

Diretora de Orçamento, Finanças e Logística

ROBERTO CARNEIRO DA SILVA

Diretor de Gestão de Pessoas

ANDRÉ PAULO FÉLIX FIDELIS

Diretor de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão



Documento assinado eletronicamente por **Roberto Carneiro da Silva, Diretor(a) de Gestão de Pessoas**, em 25/04/2024, às 11:11, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **ANDRE PAULO FELIX FIDELIS, Diretor(a) de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão**, em 25/04/2024, às 11:14, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **MARIO GALVAO DE SOUZA SORIA, Diretor(a) de Tecnologia da Informação**, em 25/04/2024, às 11:20, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **ANA CAROLINA TIETZ, Diretor(a) de Governança, Planejamento e Inovação**, em 25/04/2024, às 11:55, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **DEBORA APARECIDA ANDRADE FLORIANO, Diretor(a) de Orçamento, Finanças e Logística**, em 25/04/2024, às 14:35, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **ALESSANDRO ANTONIO STEFANUTTO, Presidente**, em 25/04/2024, às 15:17, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.inss.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **15861297** e o código CRC **29AE7130**.

RESOLUÇÃO CEGOV/INSS Nº 40, DE 25 DE ABRIL DE 2024

ANEXO

PLANO DE INTEGRIDADE 2024/2026 - SEI Nº 15513512

PLANO DE **INTEGRIDADE**

2024 - 2026



INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO
Setor de Autarquias Sul, Quadra 2, Blo
CEP 70070-946

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Carlos Roberto Lupi

SECRETARIA DE REGIME GERAL DE PREV

Adroaldo da Cunha Portal

PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL D

Alessandro Antonio Stefanutto

DIRETORA DE GOVERNANÇA, PLANEJAMI

Ana Carolina Tietz

COORDENADOR-GERAL DE GOVERNANÇA

Bruno Batista Barreto

COORDENADORA DE INTEGRIDADE E GEF

Gilvaneire Cavalcanti Beltrão

COLABORADORES

Sérgio Aparecido Vilela

Tiago Nogueira de Castro

Liliam Silva Aragão

Elias José de Carvalho Filho

Marcia Martins Dantas Santos

DECLARAÇÃO DE COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

É com grande satisfação que entregamos aos servidores deste Instituto e a toda a sociedade, o Plano de Integridade do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS do triênio 2024/2026.

A primeira versão do Plano de Integridade do INSS foi aprovada no ano de 2020 e teve vigência nos anos 2020 e 2021. A segunda versão ocorreu no biênio 2022/2023, onde foram contempladas as ações de estruturação e definição dos papéis das instâncias de integridade, constituindo o alicerce da cultura de integridade, do alto desempenho e do comportamento ético neste Instituto.

Este terceiro ciclo resulta do natural amadurecimento do Instituto com relação ao tema “Integridade”, que culminou no estabelecimento de novas ações a serem implementadas, as quais foram, assim como na segunda versão, estruturadas em 5 grandes eixos:

Eixo 1: medidas de promoção da integridade e de melhoria de controles internos;

Eixo 2: ações de antifraude previdenciária;

Eixo 3: processo de gestão de riscos à integridade;

Eixo 4: campanhas educacionais e de sensibilização; e

Eixo 5: monitoramento contínuo.

A alta administração desta autarquia reafirma o seu comprometimento com os valores de integridade do serviço público, assumindo a responsabilidade de apoiar o programa de integridade do INSS, através de um comportamento pessoal exemplar, incluindo a demonstração de um alto padrão de propriedade na execução das

ALESSANDRO ANTONIO STEFANUTTO

Presidente do INSS

MÁRIO GALVÃO DE SOUZA SÓRIA

Diretor de Tecnologia da Informação

ROBERTO CARNEIRO DA SILVA

Diretor de Gestão de Pessoas

COMITÊ TEMÁTICO

BRUNO BATISTA BARRETO

Diretoria de Governança, Planejamento e Inovação

MARTHA VALÉRIA IMENES DE OLIVEIRA

Assessoria de Comunicação Social

ANDREZA FERREIRA DOS SANTOS

Secretaria Executiva da Comissão de Ética - CE – INSS

EQUIPE TÉCNICA DO NÚCLEO

BRUNO BATISTA BARRETO

Coordenador-Geral de Governança e Gerenciamento de Riscos

ELIAS JOSÉ DE CARVALHO JUNIOR

SUMÁRIO

1. Apresentação	8	3.6.1 Canais de Comunicação
2. Informações sobre a instituição	10	3.7 Comissão de Ética
2.1 Rede de Atendimento	11	4. Diretoria de Governança, Planejamento e Integridade
2.1.1 Unidades de atendimento fixas	11	4.1 Serviço de Governança e Planejamento
2.1.2 Unidades de atendimento móveis (Prevbarcos)	11	4.2 Coordenação-Geral de Governança e Integridade
2.1.3 Portal e Aplicativo Meu INSS	12	4.3 Gestão de Riscos
2.1.4 Central de Atendimento 135	12	4.4 Integridade
2.1.5 Acordos de Cooperação Técnica - ACT	13	4.5 Comitê Temático de Integridade
2.2 Estrutura Regimental e Organograma	14	4.6 Programa de Integridade
2.3 Execução Orçamentária	18	5. Terceiro Ciclo do Plano de Integridade
2.4 Planejamento Estratégico, Missão, Visão, Valores e Cadeia de Valor.	18	5.1 Medidas de Promoção da Integridade
3. Estrutura de Governança e Instâncias de Integridade	20	5.2 Ações de Antifraude Previdenciária
3.1 Comitê Estratégico de Governança - CEGOV	21	5.3 Ações de Gestão de Riscos à Integridade
3.2 Comitês Temáticos de Apoio à Governança	22	5.4 Ações Educacionais e de Sensibilização
3.3 Auditoria-Geral – AUDGER	23	5.5 Ações de Monitoramento Contínuo
3.4 Corregedoria-Geral	23	Anexos
3.5 Ouvidoria - OUVID	24	Lista de Figuras
3.5.1 Serviço de Informação ao Cidadão - SIC	25	Siglas



1. APRESENTAÇÃO

Como Órgão gestor de benefícios previdenciários e assistenciais, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) tem a missão precípua de promover o reconhecimento de direito ao recebimento de benefícios, assegurando agilidade e comodidade aos seus usuários, bem como ampliação do controle social, sendo necessário o estabelecimento de mecanismos de controle interno eficazes e eficientes (INSS, 12/07/2023).

Observa-se que em 2023 o valor total pago em benefícios administrados pelo INSS foi de R\$ 841.769.774.190,62 (oitocentos e quarenta e um bilhões, setecentos e sessenta e nove milhões, setecentos e setenta e quatro mil, cento e noventa reais e sessenta e dois centavos), sendo que o BPC LOAS (idoso e pessoa com deficiência) representa 13,1% desse montante (Portal da Transparência, disponível em <https://www.gov.br/inss/pt-br/portal-de-transparencia>).

Apenas considerando a volumetria dos números acima, justificaria um Plano de Integridade bastante robusto, contudo, ademais, o INSS possui cerca de 18 (dezoito) mil servidores e outros 5.820 colaboradores (INSS, 31/07/2023).

Integridade é estruturado a partir dos seguintes

- comprometimento e apoio da Administração;
- existência de unidade responsável pela implementação do programa;
- gestão de riscos associados ao programa e integridade; e
- monitoramento contínuo dos atributos do Programa.

Nesse sentido, o Plano de Integridade é a estratégia adotada pela Alta Administração para operacionalizar o referido Programa e descrever as ações específicas de curto e médio prazos de prevenção à corrupção e de fortalecimento da cultura de integridade na Autarquia. O Plano é o resultado de um processo sistemático de gerenciamento de processos e riscos à Integridade.

Ademais, o Programa de Integridade é uma das ferramentas de governança, tendo como um de seus objetivos assegurar que dirigentes, servidores e demais colaboradores da Autarquia atuem segundo os valores, princípios éticos e padrões para cumprimento de sua missão, dentro dos limites da legalidade, eficiência e da moralidade administrativa.

Este Terceiro Ciclo inovou mais uma vez quando utilizou as medidas de tratamento identificadas para mitigar os riscos à integridade, mapeados no decorrer dos exercícios de 2022 e 2023.

O resultado foi a elaboração de um Plano de Integridade que, além de utilizar o conhecimento dos planos anteriores, ampliou a participação dos servidores através das entrevistas realizadas e identificou as vulnerabilidades no quadro de integridade existente a partir do mapeamento dos riscos à Integridade.

2. INFORMAÇÕES SOBRE A INSTITUIÇÃO

O Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, autarquia federal, foi instituída por meio do Decreto nº 99.350, de 27 de junho de 1990, com fundamento no art. 17 da Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990, a partir da fusão do Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social – IAPAS com o Instituto Nacional de Previdência Social – INPS, inicialmente vinculada ao Ministério da Previdência e Assistência Social – MPAS. Em 2022, a autarquia passou a ser vinculada ao Ministério do Trabalho e Previdência Social, por meio do Decreto nº 11.068, de 10 de maio de 2022.

previdenciários do Regime Geral de Previdência Social – RGPS;

II - Do reconhecimento do direito, da manutenção e do pagamento de benefícios assistenciais previstos na legislação; e

III - Do reconhecimento do direito e da manutenção das aposentadorias e das pensões do regime próprio de previdência social da União, no âmbito das autarquias e das fundações públicas.

Logo, compete ao INSS conceder, manter e gerir os benefícios e serviços previdenciários oriundos do Regime Geral de Previdência Social – RGPS, nos termos da Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991 e do art. 68 da Lei de Responsabilidade Fiscal – LRF nº 101, de 4 de maio de 2000, assim como alguns benefícios de caráter assistencial, como por exemplo, os Benefícios de Prestação Continuada – BPC, instituídos pela Lei nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993 – Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS e regulamentados por meio do Decreto nº 6.214, de 26 de setembro de 2007.

São cerca de 70 milhões de trabalhadores protegidos, totalizando 36,4 milhões (trinta e seis milhões e quatrocentos mil) benefícios pagos mensalmente. É uma das maiores folhas de pagamento do mundo e a segunda das Américas, ficando atrás apenas dos Estados Unidos da América. A maior

2.1 REDE DE ATENDIMENTO

A rede de atendimento do INSS é composta por diversos canais de acesso disponibilizados à população, como unidades de atendimento fixas e móveis, atendimento telefônico e portal do INSS na internet.

Com a publicação do Decreto nº 8.530, de outubro de 2015, o qual disciplina sobre o uso do meio eletrônico para a realização do processo administrativo no âmbito dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e no âmbito do INSS, com a publicação da Portaria Conjunta nº 1 DIRBEN/DIRAT/INSS, de maio de 2018, o Instituto passa a ampliar a sua rede de atendimento em quase todas as regiões brasileiras através do requerimento eletrônico.

Nesse ínterim, o INSS passou pela transformação digital e, através da implementação do modelo denominado “INSS Digital”, utiliza para tanto, diversas modalidades de atendimento. A sua rede de atendimento então passou a ser composta por diversos canais de acesso disponibilizados à população sendo em modalidades presencial ou à distância, vejamos:

- unidades de atendimento fixas (Agências de Atendimento Previdência Social);
- unidades de atendimento

para levar assistência a locais remotos, garantindo que essas comunidades tenham acesso aos serviços previdenciários.

Atualmente, o INSS está operando com três PREVbarcos, cada um com sua própria identidade: o PREVbarco AM I, carinhosamente chamado de “Vovó Jandira”; o AM II, conhecido como “Manaós”; e o AM III, batizado de “Vovô Alárico”. Essas missões foram oficialmente estabelecidas pela PORTARIA SRNCO/ INSS Nº 31, DE 05 DE MARÇO DE 2023.

2.1.3 PORTAL E APLICATIVO MEU INSS

O Meu INSS é uma ferramenta tecnológica que teve destaque nos últimos anos, inclusive com reconhecimento internacional, sendo atualmente, o principal canal para requisição de serviços/ benefícios e de atendimento ao INSS, totalizando uma média de 40 milhões de acessos por mês e responsável por metade dos requerimentos protocolados.

Em 05/2019 o Meu INSS foi integrado à conta GOV.BR, que é um meio de acesso do usuário aos serviços públicos digitais. Através dela, o cidadão acessa e utiliza todos os serviços públicos digitais integrados ao login único. Desde então, o acesso à

Cabe destacar que os serviços do INSS estão entre os cinco mais acessados do Governo Federal. De acordo com levantamento do GOV.BR de janeiro de 2022, o portal do INSS é o quarto mais procurado pelos cidadãos e a Central de Serviços “Meu INSS”, o quinto aplicativo para celular de serviços mais baixado no mês.

O site do INSS registrou, somente no mês de janeiro de 2022, 7.336.217 milhões (sete milhões, trezentos e trinta e seis mil, duzentos e dezessete) visualizações.

Do total de protocolo de requerimentos efetuados pelos canais remotos de atendimento, em janeiro de 2024, 57,92 % foram realizados por este canal.²

2.1.4 CENTRAL DE ATENDIMENTO 135

A Central de Atendimento 135 foi criada com o propósito de ampliar o acesso da população aos serviços do INSS, através de um canal de atendimento remoto e por telefone. Seu funcionamento ocorre de segunda a sábado, das 7 às 22 horas – horário de Brasília. Por ser considerado um serviço de utilidade pública, as ligações efetuadas para o número 135, tanto pelo telefone fixo quanto pelo celular, são gratuitas.

alternativo de atendimento. No ano de 2022 registradas mais de 67,7 milhões de ligações e uma média de 5,7 milhões de chamadas atendidas por mês, com Tempo Médio de Atendimento (TMA) de 5 minutos e 29 segundos.

Do total de protocolos de requerimentos efetuados pelos canais remotos de atendimento em janeiro de 2024, 5,55 % foram realizados por este canal.³

2.1.5 ACORDOS DE COOPERAÇÃO TÉCNICA - ACT

O Canal de Atendimento firmado por meio do Acordo de Cooperação Técnica - ACT, é um dos pilares do INSS Digital, que busca ampliar a sua capacidade de atendimento aos seus usuários por meio de atendimento à distância através das parcerias firmadas com as entidades públicas (órgãos da administração pública), ou privadas (associações, sindicatos) que possuam a sua Missão Institucional alinhada à Missão do INSS.

Figura 1 - Percepção

2.2 ESTRUTURA REGIMENTAL E ORGANOGRAMA

O INSS é dirigido por um Presidente e cinco Diretores. A sua estrutura organizacional foi definida pelo Decreto nº 10.995, de 14 de março de 2022, da seguinte forma:

I - Órgãos de assistência direta e imediata ao Presidente do INSS:

- a) Gabinete;
- b) Assessoria de Comunicação Social; e
- c) Diretoria de Governança, Planejamento e Inovação;

II - Órgãos seccionais:

- a) Diretoria de Gestão de Pessoas;
- b) Diretoria de Orçamento, Finanças e Logística;
- c) Diretoria de Tecnologia da Informação;
- d) Procuradoria Federal Especializada;
- e) Auditoria-Geral; e
- f) Corregedoria-Geral;

III - Órgão específico singular:

Diretoria de Benefícios e Relacionamento com o Cidadão; e

IV - Unidades descentralizadas:

- a) Superintendências Regionais;
- b) Gerências-Executivas;
- c) Agências da Previdência Social;
- d) Procuradorias Regionais;
- e) Procuradorias Seccionais;
- f) Auditorias Regionais; e
- g) Corregedorias Regionais.

As Superintendências-Regionais, distritais e municipais, pelo território nacional, tem sede nas seguintes Capitais:

SR Sudeste I – São Paulo;

SR Sudeste II – Belo Horizonte;

SR Sudeste III – Rio de Janeiro;

SR Sul – Florianópolis;

SR Nordeste – Recife;

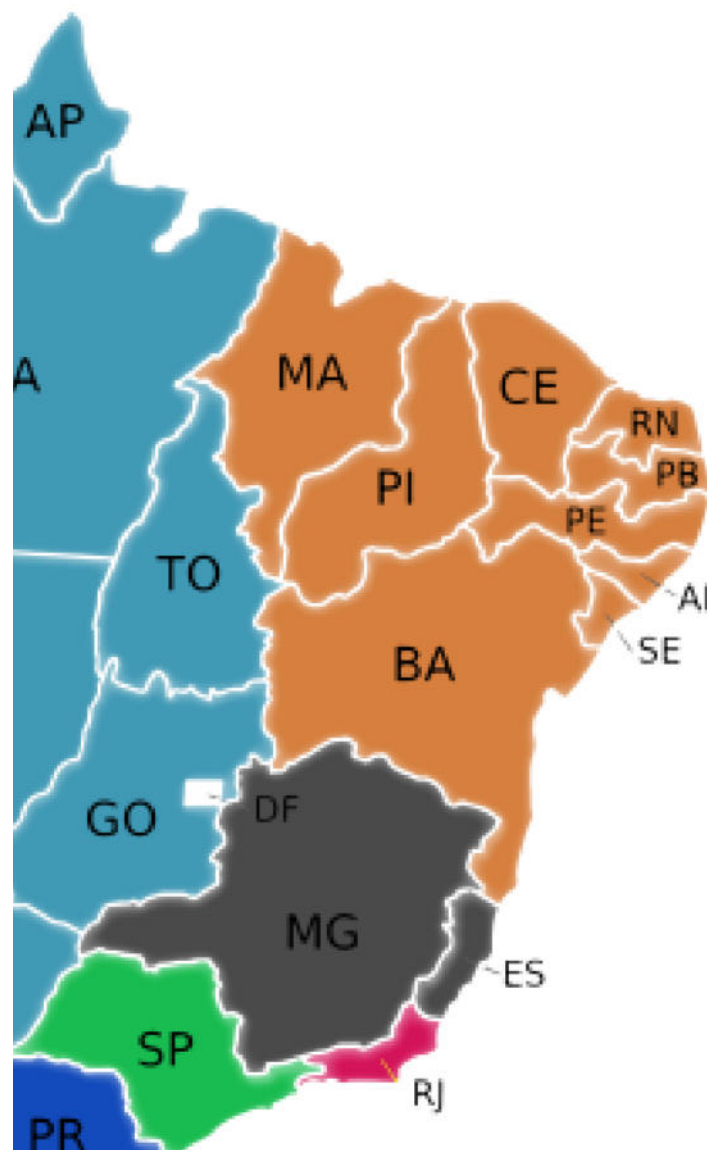
SR Norte/Centro-Oeste – Brasília;

Figura 2 - Organograma do INSS



ESTRUTURA REGIONALIZADA

Figura 3 - Estrutura Regionalizada



SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL SUDESTE I
SÃO PAULO
GERÊNCIAS-EXECUTIVAS = 18
AGÊNCIAS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL :
POPULAÇÃO = 46.649.132
TOTAL DE SERVIDORES ATIVOS = 3.56
SERVIDORES EM ABONO DE PERMAN
=492 (14%)

SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL SUDESTE III
RIO DE JANEIRO
GERÊNCIAS-EXECUTIVAS = 6
AGÊNCIAS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL :
POPULAÇÃO = 17.463.349
TOTAL DE SERVIDORES ATIVOS = 1.30
SERVIDORES EM ABONO DE PERMAN
=478 (37%)

SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL NORDESTE
RECIFE
GERÊNCIAS-EXECUTIVAS = 23
AGÊNCIAS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL :
POPULAÇÃO = 57.667.842
TOTAL DE SERVIDORES ATIVOS = 5.30
SERVIDORES EM ABONO DE PERMAN
=977 (18%)

2.3 EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA

O orçamento é executado mediante destaques ou descentralizações de recursos pela Coordenação-Geral de Orçamento, Finanças e Contabilidade do INSS.

Abaixo está discriminada a previsão da execução orçamentária das despesas discricionárias do INSS, previstas no orçamento do ano de 2022.

Figura 4 - Execução Orçamentária do INSS para o ano de 2022

INSS - DESPESAS DISCRICIONÁRIAS POR AÇÃO					
PT PROGRAMA	PT AÇÃO	DOTACAO INICIAL (LEI)	DOTACAO FINAL	EMPENHADO	%EMPENHADO
40201 - INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS		1.400.000.000,00	2.016.104.168,00	2.016.053.023,55	100,00
0032 - PROGRAMA DE GESTAO E MANUTEN CAO DO PODER EXECUTIVO		736.840.000,00	171.655.876,00	1.171.655.309,44	100,00
	2000-ADMINISTRACAO DA UNIDADE	736.540.000,00	1.171.311.325,00	1.171.310.758,44	100,00
	216H - AJUDA DE CUSTO PARA MORADIA OU AUXILIO-MO RADIA A AGENTES PUBLICOS	300.000,00	344.551,00	344.551,00	100,00
0910 - OPERACOES ESPECIAIS: GESTÃO DA PARTICIPAÇÃO EM ORGANISMOS E ENTIDADES NACIONAIS E INTERNACIONAIS		460.000,00	415.449,00	415.447,91	100,00
	000 Q - CONTRIBUICOES A ORGANISMOS INTERNACIONAIS SEM EXIGENCIA DE PROGRAMACAO ESPECIFICA	460.000,00	415.449,00	415.447,91	100,00
	2214-NOVA PREVIDÊNCIA	662.700.000,00	844.032.843,00	843.982.266,20	99,99
	2292-SERVICO DE PROCESSAMENTO DE DADOS DE BENEFICIOS PREVIDENCIARIOS	428.100.000,00	551.854.498,00	551.854.496,31	100,00
	2294-DEFESA JUDICIAL DA PREVIDENCIA SOCIAL BASICA	30.000.000,00	47.000.000,00	47.000.000,00	100,00
	2562 - AUDITORIA PREVENTIVA E CORRETIVA EM ROTINAS, PROCEDIMENTOS E PROCESSOS	5.000.000,00	3.500.000,00	3.449.426,80	98,56
	2563-GESTAO DA MELHORIA CONTINUA	153.000.000,00	195.078.345,00	195.078.343,09	100,00
	2591- RECONHECIMENTO DE DIREITOS DE BENEFICIOS PREVIDENCIARIOS	46.600.000,00	46.600.000,00	46.600.000,00	100,00
TOTAL		1.400.000.000,00	2.016.104.168,00	2.016.053.023,55	100,00

Fonte: SIAFI

2.4 PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO, MISSÃO, VISÃO, VALORES E CADEIA DE VALOR.

Por sua vez, a gestão estratégica é implementada por meio da execução, implementação, monitoramento e avaliação dos mandatos e a aprendizagem organizacional, pois serve para definir regras, c

Nesse sentido, em conformidade com o Plano Estratégico do INSS para o quadriênio 2024/2027.

Os objetivos organizacionais, que compõem o plano de ação anuais, compostos por projetos e ações, foram aprovados pela Resolução CEGOV/INSS nº 37, de 28 de dezembro de 2024.

As ações e projetos são propostos pelo Comitê de Planejamento e Gestão - CGPLAN. Já os planos de Planejamento - CTP, e ao Comitê Estratégico de Planejamento - CTEP, em data anterior à de suas vigências.

De acordo com Mapa Estratégico 2024/2027:

MISSÃO:

“Garantir a Proteção Social por meio do efetivo reconhecimento de direitos”;

VISÃO:

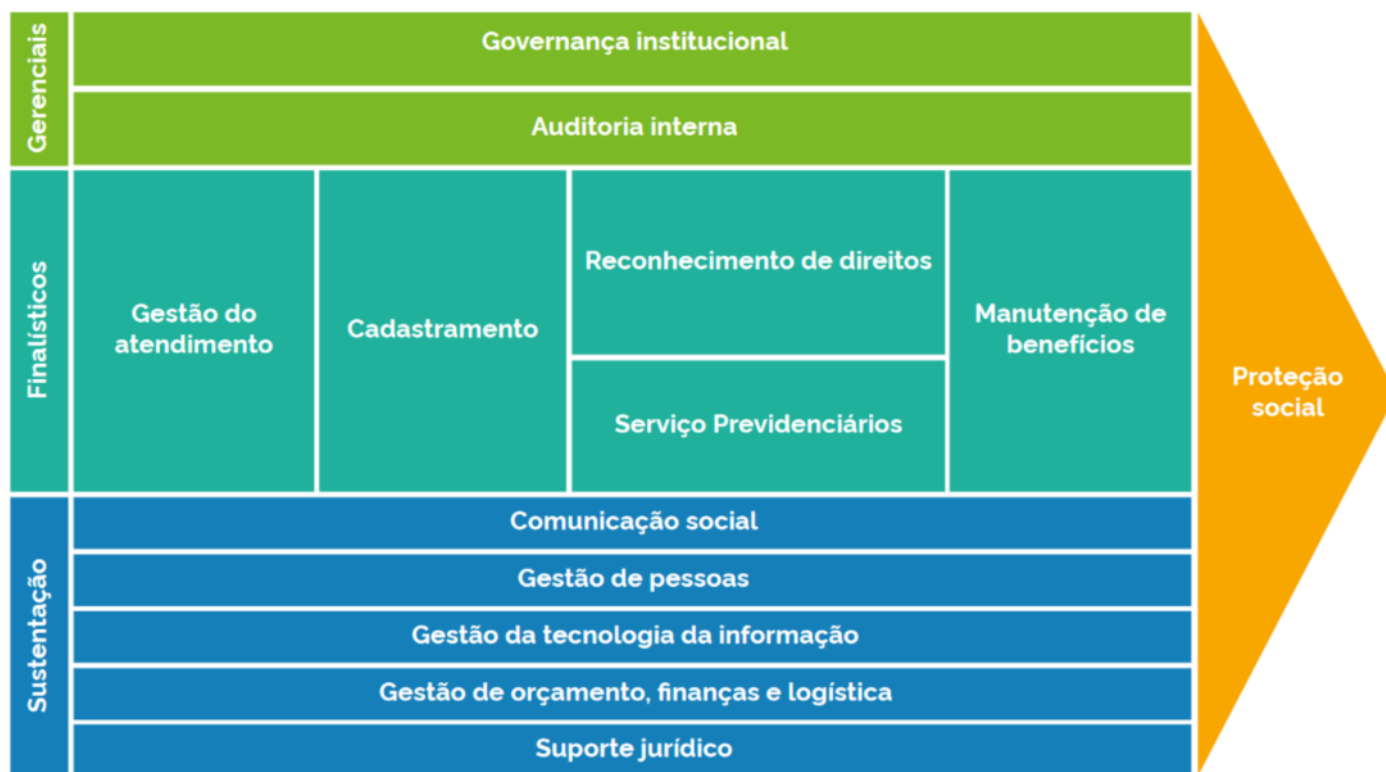
“Ser reconhecido pela excelência no atendimento e na prestação de serviços”.

CADEIA DE VALOR

A cadeia de valor é uma ferramenta de diagnóstico e gestão que permite representar uma organização como um conjunto de subsistemas (atividades), com entradas (insumos), processos de transformação e saídas (produtos).⁷

Decorrente do trabalho desenvolvido ainda em 2019, através das oficinas de planejamento, foram analisados e identificados os macroprocessos e emitido o desenho da cadeia de valor do INSS. Em 2023, foi iniciada a reestruturação de metodologia de mapeamento de processos conforme representação da cadeia de valor.

Figura 6 - Cadeia de valor



3. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA E INSTÂNCIAS DE INTEGRIDADE

pública e da tomada de decisões para antecipar e sustentar melhorias na prosperidade e no bem-estar geral da sociedade.

A governança combina valores (características comportamentais que orientam a governança em todas as suas dimensões), facilitadores (ferramentas que permitem a correta identificação de prioridades, desafios, concepção, implementação e avaliação de reformas) e ferramentas (instrumentos de planejamento e gestão).⁸

A Governança Pública é norteada pela estrutura de governança da administração pública federal autárquica e fundacional, e foi instituída através do Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, estabelecendo como princípios a capacidade de resposta, integridade, confiabilidade, melhoria regulatória, prestação de contas e responsabilidade e transparência.

No INSS o Sistema de Governança – SGO constitui uma estrutura colegiada de decisão, no âmbito da Administração Central, criada em dezembro de 2019, por meio da Portaria nº 3.213/PRES/INSS, com o objetivo de implementar mecanismos de governança alinhados à legislação em vigor, com as recomendações de boas práticas dos órgãos de controle e às diretrizes do Comitê Interministerial de Governança, de modo a promover o aprimoramento do processo decisório.

3.2 COMITÊS TEMÁTICOS DE APOIO À GOVERNANÇA

Os comitês temáticos foram instituídos com a finalidade primordial de subsidiar as ações do CEGOV nas respectivas áreas de atuação, sendo eles:

- I - Comitê Temático de Planejamento (CTP);
- II - Comitê Temático de Governança Digital (CTGD);
- III - Comitê Temático de Gestão da Informação (CTGI);
- IV - Comitê Temático de Integridade (CTI);
- V - Comitê Temático de Gestão de Contratações (CTGC); e
- VI - Comitê Temático de Gestão de Pessoas (CTGP).

São atribuições comuns dos comitês temáticos, no âmbito das respectivas áreas de atuação, prestar assessoria técnica ao CEGOV no tocante à implementação das recomendações do Comitê Interministerial de Governança (CIG), além de subsidiar o CEGOV com informações necessárias à formulação de políticas e diretrizes estratégicas.

Os Comitês podem ainda propor políticas, instrumentos e práticas organizacionais para o atendimento aos princípios e às diretrizes de governança pública, sendo obrigatório dar conhecimento ao CEGOV sobre o andamento de suas atividades e identificar oportunidades de melhoria na sua forma de atuação.

Figura 7 - Organograma do Comitê Estratégico de Governança



3.3 AUDITORIA-GERAL – AUD

Conforme previsto na Estrutura Regime Jurídico aprovada pelo Decreto nº 10.995, de 14 de maio de 2022, a Auditoria-Geral (AUDGER) é órgão superior do INSS, administrativamente subordinado ao Presidente do INSS, funcionalmente vinculado ao Presidente da ANEP e exerce as competências relativas às atividades de auditoria interna governamental no Instituto, conforme art. 14 do Anexo I do referido Decreto.

De acordo com o Decreto nº 3.591, de 17 de setembro de 2000, a AUDGER sujeita-se à supervisão técnica e orientação normativa do Órgão Superior do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal.

A AUDGER tem como principal função avaliar o valor e contribuir para o alcance dos objetivos estratégicos do INSS, fornecendo avaliação, assessoria e aconselhamento baseados em risco.

Busca auxiliar o INSS no atingimento dos objetivos, a partir da aplicação de uma abordagem sistemática e disciplinada para avaliar e fortalecer a eficácia dos processos de governança, incluindo o gerenciamento de riscos e de controles internos. Para tanto, possui 2 (duas) áreas de especialização (auditoria em benefícios e auditoria em gestão de recursos humanos), bem como possui estrutura organizacional

aplicação de penalidades. A busca contínua pela eficiência e efetividade mostrou uma nova face da Corregedoria, como parte de um sistema harmônico de governança pública de promoção à integridade e prevenção a fraudes e corrupção.

Desse modo, em sua função preventiva, a Corregedoria também elabora relatórios fundamentados em ações anteriores, observadas nos processos administrativos disciplinares, com o fim de prevenir ações irregulares futuras, apontando fragilidades e possíveis riscos a integridade a serem trabalhados pelos gestores e controle interno, no âmbito do INSS.

3.5 OUVIDORIA - OUVID

A Ouvidoria é um canal de atendimento, que atua na mediação de conflitos entre o cidadão e uma instituição, através da manifestação expressa de sugestões, elogios, solicitações, reclamações e denúncias.

No serviço público, a ouvidoria é um elo entre a Administração Pública (que são os órgãos, entidades e agentes públicos que trabalham nos diversos setores do governo federal, estadual e municipal).

A Ouvidoria recebe as manifestações dos

Federal. Está disponível na Internet no endereço <https://falabr.cgu.gov.br>, e funciona 24 horas.

No INSS, a Ouvidoria é a unidade responsável por receber as manifestações dos usuários acerca da prestação de seus serviços, recebendo sugestões, reclamações, elogios, denúncias e pedidos de informações. Por força da Portaria PRES/INSS nº 1.598, de 8 de agosto de 2023, a Ouvidoria está vinculada, na sua estrutura a Presidência do INSS.

Cabe ressaltar que o tratamento das manifestações de ouvidoria do tipo “Denúncia” possui peculiaridades. Isso porque a Lei nº 13.460, de 2017, em seu art. 6º, inciso IV, define como um direito básico do usuário a proteção de suas informações pessoais, nos termos da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. Assim, ao cadastrar a manifestação, o usuário pode consentir com o encaminhamento da denúncia com elementos de identificação, caso contrário, será realizada a anonimização e pseudonimização dos dados (art. 8º do Decreto 10.153/2019), em conformidade, ainda, com a Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD (Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018).

No âmbito do INSS, a Portaria DIGOV/INSS nº 11, de 11 de maio de 2022, define os fluxos e procedimentos para operacionalização das manifestações de ouvidoria do tipo “Denúncia”, dentro do sistema Fala.BR, e a

3.5.1 SERVIÇO DE INFORMAÇÃO AO CIDADÃO - SIC

Desde 2012, cidadãos podem ter, a qualquer momento, com base no interesse público ou para acesso a informações produzidas e/ou custodiadas pelos órgãos e entidades da Administração Pública federal, direta e indireta, por meio do Serviço de Informações ao Cidadão - SIC. A base legal é o Acesso à Informação, mais conhecida como Lei nº 12.527/2011), regulamentada pelo Decreto 7.724/2012. Tal serviço era realizado através do Fala BR, mas hoje integra o Fala BR, que pode ser acessado pelo endereço eletrônico falabr.cgu.gov.br.

3.6 ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL - ASCOM

Área de importância estratégica, a Assessoria de Comunicação (ASCOM) atua promovendo a integração do INSS com os poderes públicos e com a sociedade civil por meio da divulgação de informações de interesse da coletividade e pelo meio da promoção da transparência de informações públicas. Dentre as atividades realizadas pela ASCOM, destacam-se:

- Relacionamento com a imprensa

3.6.1 CANAIS DE COMUNICAÇÃO

As instâncias de integridade do INSS possuem canais de comunicação disponíveis ao seu público, que seguem abaixo:

Instância	Canal	Assunto
Comissão de Ética	eticainss@inss.gov.br	Apresentar dúvida ou consulta relacionada a questões ética de servidor do INSS
	https://seci.cgu.gov.br/	
Ouvidoria	http://falabr.cgu.gov.br	Apresentar denúncia, sugestões, elogio, reclamação ou solicitação de providência ou de simplificação de serviços
	Central 135	Apresentar requerimentos de acesso a informações

3.7 COMISSÃO DE ÉTICA

É a materialização do compromisso institucional de fornecer mecanismos de orientação e consulta facilmente acessíveis para auxiliar os seus gestores e servidores em geral a aplicar padrões de integridade pública em seu trabalho diário, bem como gerir situações de conflito de interesses (reais ou potenciais), desenvolver habilidades para a análise de dilemas éticos e tornar os padrões de integridade pública aplicáveis e significativos em seus próprios contextos pessoais.

A Comissão de Ética do Instituto Nacional do Seguro Social – CE-INSS, instituída pela Portaria nº 3.371/PRES/INSS, de 9 de dezembro de 2019, integra

finalidade de difundir os princípios da conduta ética do servidor público federal.

A CE-INSS é composta por 3 (três) membros titulares, 3 (três) suplentes e uma secretária-executiva e compete a Comissão orientar, informar e aconselhar os dirigentes e servidores do INSS sobre a conduta ética no relacionamento com o cidadão e no resguardo do patrimônio público, supervisionar e atuar como instância consultiva dos agentes públicos em exercício no INSS, em matéria de ética pública, além de acolher e analisar denúncias afetas ao tema e reprimir desvios éticos do corpo funcional do Instituto em cumprimento ao Código de Ética Profissional do Servidor Público do Poder Executivo Federal.

4. DIRETORIA DE GOVERNANÇA, PLANEJAMENTO E INOVAÇÃO – DIGOV

Instituída pelo Decreto nº 9.746, de 8 de dezembro de 2019 e reestruturada através do Decreto nº 10.995, de 14 de março de 2022, é a unidade responsável pela coordenação e supervisão do estabelecimento de diretrizes de governança, gestão de riscos, integridade institucional e controle interno, entre outras atribuições.

A melhoria da governança e do planejamento está em foco no Instituto. O Decreto nº 10.995, de 14 de março de 2022, por ter elevado a DIGOV a órgão de assessoramento direta e imediata à Presidência do Instituto de Previdência e Assistência Social, reforça o comprometimento da alta administração com as diretrizes da governança pública, instituídas pelo Decreto nº 9.203, de 2017.

As atribuições da DIGOV estão dispostas no artigo 9º do Decreto nº 10.995, de 14 de março de 2022, cujo teor transcreve-se:

Art. 9º À Diretoria de Governança, Planejamento e Inovação compete:

de riscos, integridade institucional e controle interno;

VII - coordenar e supervisionar os processos de desenvolvimento e inovação institucional;

VIII - formular, coordenar e implementar planos, programas, projetos e normas destinados:

a) à gestão de riscos, à gestão de continuidade de negócios e aos controles internos, com vistas aos seus alinhamentos às diretrizes estratégicas;

b) aos mecanismos e aos processos de análise de conformidade, no âmbito do INSS;

c) ao atendimento das demandas dos órgãos de controle interno e externo; e

d) ao monitoramento e à avaliação do desenvolvimento organizacional do INSS;

IX - Coordenar e executar as atividades relativas ao Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - Siorg;

X - Coordenar a sistematização dos indicadores de gestão propostos pelas outras unidades organizacionais do INSS e propor o aperfeiçoamento dos indicadores relativos à sua área de atuação;

XI - elaborar e divulgar os relatórios semestrais sobre as atividades do INSS de que trata o inciso VI do

XIV - orientar as unidades organizacionais quanto à aplicação das normas administrativas relacionadas aos sistemas estruturadores da administração pública federal.

4.1 SERVIÇO DE GOVERNANÇA E PLANEJAMENTO – SEGPLAN

Com a edição do Decreto nº 10.995, de 14 de março de 2022, houve a reestruturação regimental do INSS e, por conseguinte, foi criada a unidade de Serviço de Governança e Planejamento nas Superintendências Regionais – SEGPLAN, que representa a DIGOV junto às Superintendências Regionais.

Os chefes do Serviço de Governança e Planejamento são servidores designados para atuar nos temas afetos a gestão de riscos, ouvidoria, desenvolvimento organizacional, na análise de conformidade e no atendimento das demandas dos órgãos de controle interno e externo, nas Superintendências Regionais.

São eles os responsáveis, ainda, pelo apoio à implementação e monitoramento do Programa e do Plano de Integridade do INSS, no âmbito regional.

4.2 COORDENAÇÃO-GERAL DE GOVERNANÇA E GERENCIAMENTO DE RISCOS – CGGOV

A Coordenação-Geral de Governança e Gerenciamento de Riscos – CGGOV tem o propósito de promover ações de governança como a coordenação de atividades a fim de prevenir riscos, assessorar o Conselho Estratégico de Governança, estruturar, desenvolver, coordenar e atuar como instância consultiva a projetos associados às políticas de gestão de riscos, continuidade de negócios e de integridade no âmbito do INSS.

A Coordenação de Integridade e Gerenciamento de Riscos é responsável por coordenar e acompanhar o andamento das ações do Plano de Integridade que deverá levar ao CTI e em rotina estações de trabalho apresentar ao CEGOV, além de solicitar o atendimento das áreas de negócio responsáveis pelas ações.

4.3 GESTÃO DE RISCOS

Risco é a possibilidade de ocorrência de um evento que venha a ter impacto no cumprimento dos objetivos de uma organização. Fatores como cenários econômicos, político, social ou organizacional também são alguns fatores que podem surgir

confiabilidade. Uma gestão da integridade bem desenvolvida, onde todos os sistemas (correição, controles internos, gestão da ética, dentre outros) são bem coordenados, favorece os agentes públicos a tomarem decisões em função de critérios técnicos, e não com base em interesses particulares, o que, por sua vez, aumenta a qualidade na prestação dos serviços públicos.

4.5 COMITÊ TEMÁTICO DE INTEGRIDADE – CTI

O Comitê Temático de Integridade é responsável por promover a disseminação da cultura ética e de integridade no âmbito do INSS, e possui as seguintes atribuições:

I – promover a disseminação da cultura ética e de integridade no âmbito do INSS;

II – orientar e emitir recomendações sobre integridade;

III – propor práticas, princípios de conduta e padrões de comportamento relacionados à integridade a serem observados pelo INSS;

IV – propor ações para a estruturação ou fortalecimento das unidades relacionadas ao programa

VII – propor estratégias para expansão do programa de integridade para fornecedores e terceiros que se relacionam com o INSS;

VIII – atuar como facilitador na integração dos agentes responsáveis pela gestão de integridade;

IX – atuar no levantamento de riscos para a integridade e na proposição de plano de tratamento; e

X – propor e acompanhar indicadores de desempenho para a gestão de integridade.

4.6 PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Um Programa de Integridade é o conjunto de medidas e ações institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes e atos de corrupção. É uma estrutura de incentivos organizacionais positivos e negativos que visa orientar e guiar o comportamento dos agentes públicos de forma a alinhá-los ao interesse público.

Instituir um programa de integridade não significa lidar com um assunto novo, mas valer-se de temas já conhecidos pelas organizações de maneira mais sistematizada. Nesse sentido, os instrumentos de um programa de integridade incluem diretrizes já adotadas através de atividades, programas e políticas

íntegra, minimizando os possíveis riscos de corrupção.

O programa de integridade possui enfoque preventivo, pois visa de maneira precípua à diminuição dos riscos de corrupção em dada organização, cabendo em caso de algum desvio, atuar de maneira a identificar, responsabilizar e corrigir tal falha de maneira célere e eficaz.

Para a construção de um programa de integridade, é necessário compreender previamente alguns elementos-chave: os eixos do programa.

A partir desses eixos é que se desenvolverão as ações e medidas que darão conteúdo ao programa a ser formalizado por meio de um Plano de Integridade.

COMPROMETIMENTO

O comprometimento e apoio da alta administração na implementação das políticas de integridade, é o primeiro eixo de integridade, uma vez que a alta administração

Sempre que possível, deve ser garantido à instância responsável o acesso ao mais alto nível hierárquico da organização.

ANÁLISE DE RISCOS

O levantamento e a análise de riscos realizados previamente à implementação do Programa de Integridade ajudam a organização a identificar suas vulnerabilidades e as áreas mais suscetíveis à corrupção, o que lhe dará a oportunidade de atuar de maneira mais direcionada e especializada, para prevenir de forma mais eficiente e eficaz a possibilidade de ocorrência dos eventos apontados.

MONITORAMENTO CONTÍNUO

O Programa de Integridade estabelece uma política de monitoramento contínuo a fim de dar dinamismo e promover constante atualização de suas iniciativas, ajustando-as conforme novas necessidades, riscos e processos da instituição no decorrer do tempo. É importante haver constante avaliação das ações e medidas adotadas pelo programa. É imperativo identificar, de maneira contínua, se as medidas mitigadoras inicialmente propostas realmente estão funcionando como previsto, comunicando

Deve-se ressaltar, entretanto, que apesar das vantagens de se estabelecer uma política centralizada de gestão da integridade, ela deve ser uma atividade inclusiva, que depende, fundamentalmente, da integração de diversas áreas de gestão e controle da entidade, como Controle Interno, Ouvidoria, Corregedoria, Gestão de Riscos, Auditoria Interna, Gestão de Pessoas e Gestão de Orçamento Finanças e Logística.

5. TERCEIRO CICLO DO PLANO DE INTEGRIDADE

O Plano de Integridade é um documento único que contém, de maneira sistêmica, um conjunto organizado de todas as medidas que devem ser implementadas, em um período determinado, com a finalidade de prevenir, detectar e remediar as ocorrências de quebra de integridade nos órgãos e entidades públicas, aprovado pela alta administração e sob responsabilidade de uma determinada área.

Ele formaliza as principais informações e atividades propostas para implementação de um programa de integridade. Nele estão presentes os riscos de integridade mais relevantes da organização; a avaliação e classificação desses riscos; as propostas de medidas de integridade; as

Etapa 1 - Planejamento:

- Reuniões com a Controladoria-Geral da União, Comissão de Ética do INSS, Diretoria de Governança, Planejamento e Avaliação de Riscos
- Aplicação de questionário aos servidores, visando a percepção dos mesmos sobre a integridade
- Análise das estatísticas, por assunto, da Corregedoria-Geral do INSS, e suas projeções
- Análise das estatísticas, por assunto, da Controladoria-Geral da União
- Análise das estatísticas, por assunto, de

Etapa 2 - Elaboração:

- Revisão do contexto e das ações não realizadas, visando ao estabelecimento de ações de integridade
- Estruturação das ações síntese com base nas ações do Plano de Integridade - 2022, considerando os órgãos de controle e riscos mapeados.
- Consolidação das ações síntese, identificando o “detalhamento” das sugestões de cada

Etapa 3 - Aprovação:

- Encaminhamento às áreas técnicas competentes para ciência e manifestação da responsabilidade sobre a ação síntese proposta, bem como para a definição do prazo inicial e final de cada ação planejada
- Avaliação das manifestações das áreas competentes, efetuando ajustes recomendados

O anexo I, resultado do Segundo Ciclo do Plano de Integridade do INSS (2022/2023), e o anexo II Ações propostas no Terceiro Ciclo do Plano de Integridade do INSS, descrevem de forma detalhada a execução das ações sínteses finais aprovadas. Elas serão monitoradas mensalmente pela Diretoria de Governança, Planejamento e Inovação, através da Coordenação-Geral de Governança e Gerenciamento de Riscos e avaliada pelo Comitê Estratégico de Governança, instância máxima colegiada, e pelo Comitê Temático de Integridade, instância colegiada responsável por estabelecer o direcionamento estratégico do Programa de Integridade do INSS.

5.1 MEDIDAS DE PROMOÇÃO DA INTEGRIDADE E DE MELHORIA DE CONTROLES INTERNOS

As medidas de promoção da integridade e de melhoria de controles internos tem como escopo implementar ferramentas que permitam ao Instituto atenuar ou eliminar lacunas em processos e fluxos de trabalho que dão margem a riscos de integridade, em particular, através do estabelecimento de objetivos estratégicos e prioridades para o plano de integridade.

As medidas devem ser desenvolvidas a partir de indicadores e dados robustos e relevantes sobre

Essas medidas incluem a inserção de padrões de integridade no sistema normativo e nas políticas organizacionais (como códigos de conduta ou códigos de ética próprios) para comunicar valores, esclarecer as expectativas, estabelecer procedimentos claros para prevenir violações dos padrões de integridade pública e para gerir conflitos de interesse e servir de base para a investigação e sanções disciplinares, administrativas, civis e/ou criminais.

O resultado esperado é o aumento da conscientização dos agentes públicos e da sociedade quanto aos benefícios do fortalecimento da integridade pública e da sua responsabilidade pessoal nesse processo, visando a redução à tolerância às violações dos padrões de integridade.

Medidas como disponibilizar treinamento e canais de orientação e considerar a capacitação em liderança e integridade como requisito para seleção do perfil para assumir cargos de gerência, em todos os níveis da organização, demonstra o compromisso desta com a integridade, contribuindo para aumentar a conscientização e desenvolver habilidades sobre o exercício do julgamento apropriado em assuntos em que questões de integridade pública possam estar envolvidas.

incentivam a ocorrência de fraude, por parte de mais indivíduos.

Por esse modelo, para que uma fraude é necessária a ocorrência de três fatores: oportunidade e racionalização.

O fator “oportunidade” refere-se às fraquezas do sistema e é potencializado por controles ineficientes e falhas na governança. Quanto maior for a percepção de oportunidade, maior a probabilidade da ocorrência de fraude.

Os controles internos das instituições cumprem função corretiva e preventiva, dissuadindo o cometimento da fraude e da corrupção. Sendo assim, existe forte ligação entre a incidência de fraude e corrupção e controles preventivos deficientes.

Nesse contexto, as ações antifraude incluem medidas que pretendem atuar, exatamente no fator (oportunidade), detectando e corrigindo pontos de vulnerabilidades, com foco em garantir a segurança no armazenamento e tratamento de dados dos beneficiários e segurados administrados pela previdência social e em aperfeiçoar os processos e sistemas de análise e manutenção de bens e de apuração de irregularidades e de controle administrativo, protegendo-os contra injeções fraudulentas.

competências e responsabilidades a serem observados para a gestão de riscos, necessários aos processos de governança e gestão das políticas, programas, processos e projetos do Instituto.

A gestão de riscos é essencial para a boa governança, enquanto a governança fornece os requisitos de estrutura e direção necessários para que a organização consiga atingir seus objetivos e gerenciar apropriadamente suas operações, a gestão de riscos é atividade constante, que fornece as políticas e procedimentos necessários para que a organização opere com efetividade em um ambiente mutável.

Dito isso, cabe enfatizar que a gestão de riscos, elemento fundamental da governança pública, não elimina o risco, seu objetivo é garantir que a organização conheça os seus processos de trabalho, com os seus riscos inerentes, e possa lidar com eles de maneira apropriada. Busca mitigar os efeitos dos riscos por meio de controles apropriados, fornecendo maior garantia de que os resultados serão alcançados, o que significa maior eficácia da gestão pública.

Os riscos à integridade configuram ações ou omissões que possam favorecer a ocorrência de fraudes ou atos de corrupção.

As ações de capacitação e promoção da integridade são contínuas, promovendo ambientes de orientação, treinamentos e campanhas educativas para o fortalecimento da cultura da organização e estímulo à responsabilidade, ao profissionalismo e ao comportamento ético de líderes, ocupantes de funções gerenciais e colaboradores.

A estratégia de fomento à gestão da ética e integridade é um compromisso do INSS. Razão pela qual a Assessoria de Comunicação Social - ASCOM é integrante do Comitê Temático de Integridade, instância colegiada responsável por estabelecer o direcionamento estratégico do Programa de Integridade do INSS.

Nesse contexto, considerando a comunicação efetiva como um dos elementos centrais para o Programa de Integridade, este capítulo consolida as ações de comunicação previstas para a ASCOM, conjuntamente com as demais unidades do INSS, destinadas à sensibilização, conscientização e treinamento, no intuito de fomentar uma cultura de integridade e dar ampla visibilidade ao Programa no âmbito do INSS.

As campanhas serão desenvolvidas pela Assessoria de Comunicação Social a partir da diretriz do Comitê Temático de Integridade e do desenvolvimento do conteúdo-base pelas respectivas áreas responsáveis

monitoramento contínuo do Plano de Integridade do INSS. O monitoramento contínuo implica em identificar novos riscos, áreas ou processos em que ocorrer quebras de integridade, bem como reavaliar a priorização dos riscos já identificados para, em caso, implementar novas medidas mitigadoras.

No ano de 2021, foi criado o Painel do Fomento à Integridade, para o acompanhamento do cumprimento das ações previstas no Plano de Integridade do INSS 2020-2021. A partir disso, no último semestre de 2020 teve início a avaliação das ações, quanto à efetividade dos resultados alcançados.

Os resultados são submetidos ao Comitê Temático de Integridade, instância responsável pelo monitoramento e compilação das informações para envio ao Comitê Estratégico de Governança - CEG, para deliberação e aprovação, conforme art. 1º, incisos IV e XI, da Portaria nº 3.213, de 10 de dezembro de 2019.

Esse monitoramento permite identificar medidas propostas e implementadas estão resultando os efeitos necessários para minimizar os riscos à integridade. Desse modo, fragilidades podem ser corrigidas tempestivamente proporcionando maior efetividade do Plano de Integridade.

ANEXOS

Anexo I: Resultado do Segundo Ciclo do Plano de Integridade do INSS (2022/2023)

AÇÃO PROPOSTA	ÁREA	COR-RESPONSÁVEL	EIXO	PRAZO INICIAL	PRAZO FINAL	STATUS
Aplicar questionário de percepção dos colaboradores quanto ao nível de integridade no INSS	ASCOM	-	4	07/2022	12/2022	Não concluído
Desenvolver campanha de divulgação da ação corretiva das condutas reprováveis e das sanções decorrentes	ASCOM	-	4	07/2022	12/2022	Concluída
Produzir e divulgar, periodicamente, relatório de atendimento à imprensa e do clipping diário, para conhecimento dos gestores	ASCOM	-	1	07/2022	12/2022	Não concluído
Apreciação da avaliação do Plano de Integridade do INSS - ciclo 2020-2021	CEGOV	-	5	06/2022	06/2022	Concluída
Apreciação da avaliação do Plano de Integridade do INSS - ciclo 2022-2023	CEGOV	-	5	10/2023	11/2023	Em dia
Aprovação da nova versão do Plano de Integridade do INSS - ciclo 2022-2023	CEGOV	-	5	06/2022	06/2022	Concluída
Aprovação da nova versão do Plano de Integridade do INSS - ciclo 2024-2026	CEGOV	-	5	10/2023	11/2023	Em dia
Aprovação do plano de tratamento de riscos à integridade	CEGOV	-	3	07/2022	12/2022	Não concluído

Criar programa contínuo de conscientização sobre regras de conduta de uso dos sistemas do INSS	CE-INS
Desenvolver campanha contra desvios éticos nos programas de gestão do INSS	CE-INS
Desenvolver campanha sobre condutas éticas na convivência do trabalho	CE-INS
Desenvolver campanha sobre conflito de interesse	CE-INS
Aprimorar o sistema de verificação de conformidade da folha de pagamento de beneficiários - SVCBEN	CGPGS DGP
Instituir processo de revisão de acordos de cooperação firmados para a intermediação de serviços a beneficiários do INSS que sejam objeto de elevados índices de reclamação por irregularidades ou condutas lesivas praticadas	CGPGS DGP
Criar programa de capacitação com objetivo de resgatar os valores institucionais de acordo com o mapa estratégico do INSS	CGQSD DGP
Criar programa de capacitação de desenvolvimento de líderes do INSS	CGQSD DGP

Realizar curso de formação de multiplicadores em gestão de risco	CGGOV/ DIGOV	-	3	07/2022	12/2022	Concluída
Disponibilizar o manual de procedimentos e rotinas de suprimentos e serviços gerais	CGRLOG/ DIROFL	-	1	07/2022	12/2023	Em dia
Disponibilizar o manual de uniformização de procedimentos de gestão e fiscalização de contratos	CGRLOG/ DIROFL	-	1	07/2022	12/2023	Em dia
Disponibilizar o manual de uniformização de procedimentos de licitação e formalização de contratos	CGRLOG/ DIROFL	-	1	07/2022	12/2023	Em dia
Elaborar projeto de otimização das principais contratações de bens e serviços do INSS	CGRLOG/ DIROFL	-	1	07/2022	12/2022	Em dia
Instituir política de prevenção de conflito de interesses de cessão de servidores do INSS para organizações a que a autarquia tenha relação comercial ou interesses conflitantes, de modo a evitar o uso de informações privilegiadas em benefício de interesses privados e em detrimento da Administração Pública	CE-INSS	-	1	07/2022	12/2023	Em dia
Definir e divulgar fluxos para consultas à comissão de ética - CE-INSS, quanto à conduta ética no relacionamento com o cidadão e no	CE-INSS	ACS	1	09/2022	12/2023	Em dia

Promover campanhas de conscientização quanto aos deveres do servidor público e boas práticas de atendimento	CE-INSS
Implementar ferramenta de compilação e busca de decisões, por assunto	CORRE
Promover capacitação das comissões de PAD, quanto à utilização de Termo de Ajustamento de Conduta - TAC, de forma virtual e presencial	CORRE
1ª Avaliação sobre a execução das medidas de integridade previstas no Plano	DIGOV
2ª Avaliação sobre a execução das medidas de integridade previstas no Plano	DIGOV
3ª Avaliação sobre a execução das medidas de integridade previstas no Plano	DIGOV
4ª Avaliação sobre a execução das medidas de integridade previstas no Plano	DIGOV
Avaliação da implementação do Plano de Integridade do INSS - ciclo 2020-2021	DIGOV
Avaliação da implementação do Plano de Integridade do INSS - ciclo 2022-2023	DIGOV

Proposição do Plano de Tratamento de Riscos à Integridade	DIGOV	-	3	07/2022	10/2022	Não concluído
Criar batimento automático periódico entre o CNIS e o SIAPE, quanto aos vínculos/atividades dos servidores, como ferramenta de detecção de situações de acumulação de cargos	DGP	-	2	08/2022	07/2023	Não concluído
Incluir como requisito para assumir cargo ou função comissionada, o certificado de participação em curso de gestão de riscos	DGP	DIGOV	1	05/2022	12/2022	Não concluído
Inserir nas normativas que tratam da avaliação de desempenho, a necessidade de feedback do gestor com o servidor, sempre que houver registro na agenda de acompanhamento	DGP	-	1	05/2022	12/2022	Não concluído
Ofertar capacitação para os servidores e gestores sobre a Avaliação de Desempenho - AD e das funcionalidades da Agenda de acompanhamento do SIGDASS	DGP	ACS	4	05/2022	12/2022	Não concluído
Apreciação quadrimestral de resultados do Plano de Integridade pelo Comitê Temático de Integridade,	DIGOV		1	07/2022	12/2023	Em dia

Divulgar campanha "Integridade Somos Todos Nós", elaborada pela Controladoria Geral da União	DIGOV
Implementar processo de monitoramento de cumprimento das recomendações e determinações emitidas pela Auditoria-Geral, pela Controladoria Geral da União (CGU) e pelo Tribunal de Contas da União	DIGOV
Promover campanha de conscientização dos servidores quanto às ações preventivas focadas na gestão de riscos e nas questões relacionadas à integridade	DIGOV
Promover campanha de conscientização sobre o tema Integridade, para a alta administração a ser apresentada em todas as reuniões do CEGOV	DIGOV
Promover capacitação dos gestores para realização de ações preventivas focadas na gestão de riscos e nas questões relacionadas à integridade	DIGOV
Aperfeiçoar os meios de acesso ao Meu INSS/GOV.BR	DIGOV

Promover capacitação para aperfeiçoamento da análise dos processos de reconhecimento do direito	DIRBEN	DGP	4	07/2022	12/2022	Não concluído
Campanha de conscientização de gestores e servidores sobre as competências de terceirizados	DIROFL	ACS	4	07/2022	08/2022	Em dia
Criar comissão temporária de servidores nas Superintendências Regionais para análise dos processos de tomada de contas especial	DIROFL	-	1	07/2022	08/2022	Concluída
Aprimorar mecanismos de acompanhamento do contrato com a Dataprev	DTI	-	1	05/2022	12/2022	Concluída
Distribuição de token e certificado digital A3 aos servidores	DTI	-	1	11/2021	12/2022	Concluída

Anexo II: Ações propostas no Terceiro C

AÇÃO PROPOSTA	ÁREA
Aprimorar o monitoramento estruturado das atividades desenvolvidas pelos servidores, fomentando as relações de trabalho.	DGP
Aprimorar ações institucionais sobre ética, padrões comportamentais e integridade.	Comissão de Ética
Adoção de ações para o acompanhamento da conduta funcional que promovam a integridade institucional.	DGP
Ampliar a disseminação do canal de denúncia.	Ouidor
Prevenção e enfrentamento ao assédio e violência no âmbito do INSS.	Comissão de Assédio
Fortalecer os mecanismos de transparência para a área meio.	CGGOV
Ampliar mecanismos de supervisão para detecção e remediação de não conformidades.	DIGOV CGCON
Aprimorar mecanismos de comunicação interna com vistas a instruir os servidores sobre a prestação de serviços particulares pelo agente público, a fim de evitar conflito de interesse	Comissão de Ética

Elaborar o fluxo para padronizar o controle na contratação e fiscalização da força de trabalho terceirizada quanto às situações de nepotismo.	DIROFL	DGP	01/08/2024	01/08/2025	Não Iniciada
Otimizar e sistematizar o fluxo de identificação, análise, tratamento e encaminhamento dos casos com indícios de não conformidade em relação a acumulação indevida de cargos e funções com atividade privada.	DGP	Comissão de Ética	06/2024	12/2026	Não iniciada
Aperfeiçoar as regras e procedimentos da gestão de acesso.	DTI	-	02/01/2024	31/12/2025	Iniciada
Revisar e aperfeiçoar as campanhas com vistas ao fortalecimento da cultura relacionada à segurança da informação institucional.	DTI	ASCOM	01/03/2024	31/12/2025	Iniciada
Realizar o Mapeamento de competências	DGP	-	02/2025	2027	Não Iniciada
Aprimoramento dos procedimentos de gestão dos recursos logísticos, com vistas a mitigar a utilização desses recursos em finalidade estranha às necessidades do serviço.	DIROFL	-	01/07/2024	01/04/2025	Não Iniciada
Campanha sobre condutas vedadas aos servidores do INSS em período eleitoral.	Comissão de Ética	ASCOM	06/2024	12/2026	Não Iniciada
Realizar Campanhas Educativas contendo orientações e	DIGOV/ CGGOV	ASCOM	09/2024	09/2026	Não iniciada

Implementar metodologia de monitoramento do cumprimento das recomendações e determinações emitidas pela Auditoria-Geral, pela Controladoria-Geral da União (CGU) e pelo Tribunal de Contas da União (TCU).	DIGOV
Instituir processo de revisão de acordos de cooperação firmados para a intermediação de serviços a beneficiários do INSS que sejam objeto de elevados índices de reclamação por irregularidades ou condutas lesivas praticadas.	DIRBEM
Implementar metodologia de monitoramento mensal do plano de integridade.	DIGOV/ CGGOV
Fortalecimento do gerenciamento de riscos à integridade.	DIGOV/ CGGOV
Propor critérios de incompatibilidade para designação em funções críticas.	DGP
Realizar o processo de Dimensionamento da Força de Trabalho – DFT.	DGP
Aprimorar a sistemática para verificação da indisponibilidade dos sistemas para aferição da produção dos servidores.	DTI
Intensificar os mecanismos de prevenção, detecção, punição	DIGOV

Aperfeiçoar os processos de monitoramento ativo de detecção e de apuração de indícios de irregularidade de benefícios operacionalizados pelo INSS.	DIRBEN/ CGMOB	DIGOV/CGCONF	01/2024	12/2026	Iniciada
Aprimorar o cumprimento de demandas judiciais.	DIRBEN/ CGRD/ CGREC	DTI/DIROFL	01/2024	12/2026	Iniciada
Aprimorar o uso de ferramentas de detecção de irregularidades nos benefícios operacionalizados pelo INSS, englobando técnicas de ciência de dados.	DIRBEN/ CGMOB	DIGOV/ CGCONF	01/2024	12/2026	Iniciada
Aprimorar a metodologia de aprovação dos critérios de análises automáticas a fim de conter a apreciação por parte dos órgãos de Governança.	DTI / CGAUT	-	06/2024	12/2026	Não Iniciada
Sensibilização dos gestores e usuários do Sistema GCWEB quanto a importância do preenchimento das informações e manter os dados atualizados.	DIROFL/ CGRLOG	-	01/2025	01/2026	Não Iniciada
Criação de política/normas de conduta, ética e integridade voltados à área de licitações e contratos.	DIROFL/ CGRLOG	Comissão de Ética	01/2025	12/2025	Não Iniciada
Aprimorar as rotinas do CNIS a fim de mitigar as divergências dos dados cadastrais e informações incluídas em GFIP.	DIRBEN/ CGAIS	-	01/2024	10/2024	Iniciada
Aprimorar mecanismos de prevenção e detecção de desvios éticos.	Comissão de Ética	Ouvidoria	06/2024	12/2026	Não Iniciada
Monitoramento interno (ferramenta do INSS) dos equipamentos da ponta	DTI	-	01/2024	12/2025	Iniciada

Definir critérios para considerar demandas judiciais em atraso e estabelecer o padrão do fluxo de priorizações dessas demandas.	DIRBEN/ CGREC
Aprimoramento do processo da comunicação com os servidores e partes interessadas sobre segurança da Informação.	DIRBEN/ CGREC
Implementar ações de monitoramento de requerimentos com análise manual a fim de evitar o uso de tal prática para restringir a análise automática.	DIRBEN
Estruturar o monitoramento/avaliação qualitativa da concessão automática, Implementando mecanismos de avaliação de fragilidades e vulnerabilidades para a regra fixada.	DIRBEN
Aprimorar a Avaliação de Desempenho Individual	DGP

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Percentual de Requerimentos por Canal	13
Figura 2 - Organograma do INSS	14
Figura 3 - Estrutura Regionalizada	16
Figura 4 - Execução Orçamentária do INSS para o ano de 2022	18
Figura 5 - Mapa Estratégico	19
Figura 6 - Cadeia de Valor	20
Figura 7 - Organograma do Comitê Estratégico de Governança	22
Figura 8 - Estrutura Organizacional da Diretoria de Governança, Planejamento e Inovação	27
Figura 9 - Estrutura do Programa de Integridade	31

ASCOM: Assessoria de Comunicação

AUDGER: Auditoria-Geral

BPC LOAS: Benefício de Prestação Continuada

CE-INSS: Comissão de Ética do INSS

CEAB: Central de Análise de Benefício

CEGOV: Comitê Estratégico de Governança

CGAIS: Coordenação-Geral de Administração de Informações do Segurado

CGAUT: Coordenação-Geral de Sistemas e Automação

CGCONF: Coordenação-Geral de Conformidade

CGGOV: Coordenação-Geral de Governança e Gerenciamento de Riscos

CGMOB: Coordenação-Geral de Monitoramento e Cobrança Administrativa de Benefícios

CGPGSP: Coordenação-Geral de Pagamento de Benefícios

CGPLAN: Coordenação-Geral de Planejamento

CGQSD: Coordenação-Geral de Qualidade de Saúde e Desenvolvimento do Servidor (atua como Coordenação-Geral de Educação e Desenvolvimento)

CGRD: Coordenação-Geral de Reconhecimento de Direitos



Março/2024