
2025 - 2026

Plano de Integridade

Janeiro/2025



Comitê de Governança, Riscos e Controles – CGRC

Superintendente

Alessandro Serafin Octaviani Luis

Diretores

Airton Renato de Almeida Filho

Carlos Roberto Alves de Queiroz

Jéssica Anne de Almeida Bastos

Julia Normande Lins

Chefe do Departamento de Administração e Tecnologia da Informação - DEATI

Domicio Tinoco Pinto Neto

Elaboração do Plano de Integridade

Equipe Responsável

Instâncias de Integridade da SUSEP

Coordenação e Apoio Técnico

Divisão de Gestão de Riscos Institucionais – DIRIS

Colaboração

Assessoria de Comunicação Social – ASCOM

Declaração da Alta Administração

É com satisfação que este Comitê, integrado pela alta administração da Susep, apresenta o **Plano de Integridade 2025-2026** da Autarquia a todos os seus servidores, colaboradores contratados, ocupantes de cargos de livre provimento, estagiários, prestadores de serviço e fornecedores, bem como a todos os agentes dos segmentos econômicos supervisionados e, por fim, à sociedade brasileira.

Esse Plano, que consiste em braço executivo do Programa de Integridade da Susep - PROGRIDE, em vigor desde março de 2020, chega à sua terceira edição, apontando, de forma organizada e estruturada sob eixos temáticos - 1. Governança e Estrutura Organizacional para a Integridade; 2. Gestão de Riscos para a Integridade; 3. Comunicação, Sensibilização e Capacitação para um Ambiente Organizacional Íntegro; e 4. Monitoramento e Mensuração do Desempenho da Gestão da Integridade -, as medidas a serem implementadas para dar concretude aos objetivos do Programa, durante o biênio 2025-2026. A estruturação sob eixos temáticos facilita a execução e o monitoramento das ações, promovendo uma comunicação mais transparente e a melhor compreensão dessas iniciativas, de modo a estimular o engajamento de todos os envolvidos.

A Integridade é reconhecida por este Comitê como o alicerce da confiança pública e como princípio fundamental da boa governança que deve nortear as atividades desempenhadas pela Susep, visando garantir a entrega consistente da sua missão institucional e dos objetivos traçados estrategicamente, com a prestação eficaz e justa dos serviços aos cidadãos brasileiros.

Nesse contexto, registramos os valores organizacionais que têm guiado nossa atuação estratégica, dentre os quais destacamos, pelo alinhamento às práticas, ora propostas, a Ética, a Transparência, a Cooperação, o Foco no Cidadão, e o Diálogo. Esses valores, referendados pelos colaboradores do Órgão, evidenciam e reforçam o nosso compromisso de fortalecer, cada vez mais, a boa governança na Susep, tanto quanto de impactar positivamente a Cultura da Integridade, de modo que essa Cultura permeie constantemente as ações e condutas dos seus servidores e demais colaboradores.

Com o apoio de cada colaborador, especialmente daqueles que ocupam as funções de liderança na Susep, reiteramos nosso compromisso com a Integridade Pública, entendendo que esse Plano, mais do que um conjunto de ações, é um convite ao engajamento coletivo, representando o nosso esforço contínuo de integração da Cultura da Integridade à Cultura Organizacional.

Contamos com a colaboração de todos para executar as iniciativas previstas, sob o monitoramento da CGEST - Coordenação-Geral de Estratégia e Organização, de modo a tornar essa jornada de integridade um legado perene para Susep e para a sociedade.

Alessandro Serafin Octaviani Luis
Superintendente

Jéssica Anne de Almeida Bastos
Diretora

Julia Normande Lins
Diretora

Airton Renato de Almeida Filho
Diretor

Carlos Roberto Alves de Queiroz
Diretor

Domicio Tinoco Pinto Neto
Chefe do DEATI

SUMÁRIO

I.	SOBRE A SUSEP	7
1.1.	Principais competências da SUSEP	7
1.2.	Estrutura Organizacional	8
1.3.	Cadeia de Valor	10
1.4.	Setor de atuação	11
1.5.	Estratégia para o ciclo 2024-2027	12
II.	FUNDAMENTOS DA INTEGRIDADE PÚBLICA	13
III.	O PROGRAMA DE INTEGRIDADE DA SUSEP	15
3.1.	Principais instrumentos legais internos relativos à integridade	16
IV.	INSTÂNCIAS DE INTEGRIDADE DA SUSEP	18
4.1.	Canais de Comunicação de Integridade	23
V.	GESTÃO DOS RISCOS PARA A INTEGRIDADE	25
VI.	AÇÕES DE FORTALECIMENTO DA INTEGRIDADE	31
6.1.	Eixos temáticos e suas Ações	32
VII.	COMUNICAÇÃO E MONITORAMENTO CONTÍNUOS DO PLANO	42
7.1.	Estratégias de monitoramento contínuo para o biênio 2025-2026:	42
ANEXOS		44
Anexo 1 –	Ações já implementadas	44
Anexo 2 –	Proposições para melhorias futuras	46
Anexo 3 –	Riscos para a Integridade	47

APRESENTAÇÃO

A SUSEP, por meio da Resolução SUSEP nº 34, de 2023, fortaleceu o seu Programa de Integridade – PROGRIDE, instituído com o objetivo promover a adoção de medidas e ações institucionais destinadas à prevenção, à detecção, à punição e à remediação de fraudes, atos de corrupção e desvios de conduta.

Alinhado à estratégia de governança pública trazida pelo Decreto nº 9.203, de 2017, que dispõe sobre a integridade como um de seus princípios, o PROGRIDE se apresenta como uma das medidas de suporte à gestão institucional da SUSEP, visando garantir a entrega de sua missão institucional.

A implementação do PROGRIDE se dá por meio dos Planos de Integridade, que, como braços executivos do Programa, elencam e organizam as medidas a serem adotadas para dar concretude aos seus objetivos, em determinado lapso temporal.

A SUSEP lançou seu primeiro Plano de Integridade com ações para o biênio 2020-2022. A segunda edição englobou ações para o biênio 2023-2024, chegando-se enfim a essa terceira edição.

Todo o corpo funcional foi convidado a participar ativamente do processo de construção desse documento, por meio das ações empreendidas pela equipe da unidade de gestão de integridade da SUSEP. Por se tratar de uma construção coletiva, o Plano requer atenção, esforço, cuidado, engajamento e cooperação de todos para se tornar realidade.

As ações nele contidas foram desenhadas em conformidade com aspectos práticos do dia a dia dos servidores, para que estes, caso se vejam diante de situações de quebra de integridade, sintam-se capacitados e confortáveis em agir conforme os padrões éticos disseminados pela SUSEP.

Nesse contexto a SUSEP apresenta o seu terceiro Plano de Integridade, com 34 ações para o **biênio 2025-2026**.

I. SOBRE A SUSEP

A Superintendência de Seguros Privados (SUSEP), criada pelo Decreto-Lei nº 73, de 1966, é uma autarquia federal vinculada ao Ministério da Fazenda, responsável pela regulação e supervisão dos mercados de seguro e resseguro, previdência complementar aberta e capitalização.

Ao atuar na regulação, supervisão e fomento das operações destes mercados, a SUSEP é sempre pautada pela proteção dos direitos do consumidor e pelos interesses da sociedade de forma geral.

1.1. Principais competências da SUSEP

- Promover o desenvolvimento e a concorrência dos mercados supervisionados;
- Promover a estabilidade dos mercados supervisionados, assegurando sua expansão e o fortalecimento das entidades que neles operem;
- Zelar pela liquidez e solvência das sociedades que integram o mercado;
- Fiscalizar a constituição, organização, funcionamento e operação das sociedades que integram o mercado supervisionado e dos corretores, na qualidade de executora da política traçada pelo CNSP;
- Atuar para proteger a captação de poupança popular efetuada através das operações de seguro, previdência complementar aberta, capitalização e resseguro;
- Zelar pela defesa dos interesses dos consumidores dos mercados supervisionados;
- Promover o aperfeiçoamento das instituições e dos instrumentos operacionais a eles vinculados, com vistas à maior eficiência do Sistema Nacional de Seguros Privados e do Sistema Nacional de Capitalização; e
- Disciplinar e acompanhar os investimentos daquelas entidades, em especial os efetuados em bens garantidores de provisões técnicas.

1.2. Estrutura Organizacional

A SUSEP é administrada por um Conselho Diretor, composto pelo Superintendente e por quatro Diretores.



Comissão de Ética

- Instância de Integridade. Está vinculada ao Superintendente.

Comitê Técnico - COTEC

- Órgão técnico colegiado voltado à avaliação técnica de propostas normativas em matérias finalísticas.

Decreto nº 11.184, de 2022 - Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança da SUSEP

Resolução CNSP nº 468, de 2024 - Dispõe sobre o Regimento Interno da SUSEP

Instruções Normativas SUSEP, que disciplinam a forma de execução dos serviços no âmbito das Unidades que especificam:

- INSTRUÇÃO NORMATIVA SUSEP Nº 14/2022 - Disciplina a forma de execução dos serviços no âmbito dos órgãos seccionais.

- INSTRUÇÃO NORMATIVA SUSEP Nº 23/2024 - Disciplina a forma de execução dos serviços no âmbito do Departamento de Administração e Tecnologia da Informação - DEATI.
- INSTRUÇÃO NORMATIVA SUSEP Nº 24/2024 - Disciplina a forma de execução dos serviços no âmbito dos órgãos de assistência direta e imediata ao Superintendente.
- INSTRUÇÃO NORMATIVA SUSEP Nº 25/2024 - Disciplina a forma de execução dos serviços no âmbito da DIORE - Diretoria de Organização de Mercado e Regulação de Conduta.
- INSTRUÇÃO NORMATIVA SUSEP Nº 26/2024 - Disciplina a forma de execução dos serviços no âmbito da DISUC - Diretoria de Infraestrutura de Mercado e Supervisão de Conduta.
- INSTRUÇÃO NORMATIVA SUSEP Nº 27/2024 - Disciplina a forma de execução dos serviços no âmbito da DIRPE - Diretoria de Regulação Prudencial e Estudos Econômicos.
- INSTRUÇÃO NORMATIVA SUSEP Nº 28/2024 - Disciplina a forma de execução dos serviços no âmbito da DISUP - Diretoria de Supervisão Prudencial e de Resseguros.

1.3. Cadeia de Valor

Instrumento de gestão que explicita a atuação da SUSEP, demonstrando os macroprocessos e processos organizacionais necessários à geração de valor público para a sociedade.



Em relação à integridade, vale destacar o processo ‘Gerenciar Atividades de Integridade’, no âmbito do Macroprocesso ‘Gestão de Controles e Segurança Institucionais’, cuja estruturação ocorre por meio de Planos e Programas de Integridade encontrando-se alinhados com os valores e objetivos institucionais.



1.4. Setor de atuação

O setor de atuação da SUSEP abrange os mercados de seguro e resseguro, previdência complementar aberta e capitalização, com participação no produto interno bruto (PIB) de 3,78%, considerando o período de janeiro a setembro de 2024 (*).

() Fonte: SUSEP e Banco Central do Brasil – Bacen*

O setor de atuação da SUSEP caracteriza-se por assumir e gerir uma diversidade de riscos que os agentes econômicos não têm capacidade de suportar individualmente; caracteriza-se também pela proteção face aos riscos de mortalidade, morbidade e longevidade, provendo à sociedade produtos para geração de benefícios de caráter previdenciário.

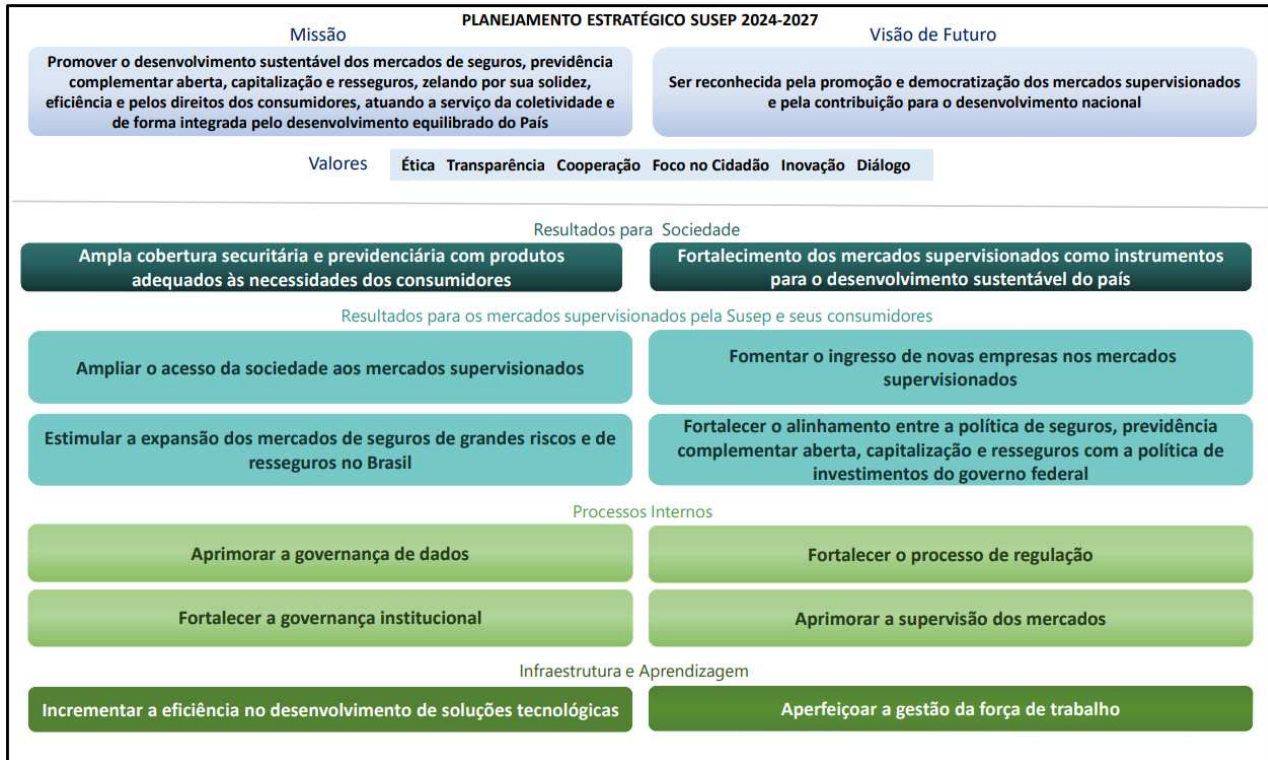
O mercado supervisionado pela SUSEP torna mais resilientes os setores econômicos que seus produtos protegem, acelera sua retomada após algum infortúnio, reduz pressões sobre os gastos públicos, gera empregos, renda e poupança doméstica. Ajuda na infraestrutura, na estabilidade da economia e no bem-estar da sociedade.

A INTEGRIDADE reflete transparência e confiança, que, no contexto da boa-fé negocial, são as bases das operações reguladas e supervisionadas pela SUSEP.

Para uma atuação de excelência, a SUSEP deve estar próxima ao mercado supervisionado, proporcionando transparência à sociedade, de forma a reduzir a assimetria de informação e aperfeiçoar a tomada de decisão. Essa interação deve ser realizada sempre com base em iniciativas que protejam e priorizem o interesse público.

1.5. Estratégia para o ciclo 2024-2027

Missão, visão, valores institucionais e objetivos estratégicos



O mapa estratégico da SUSEP para o ciclo 2024-2027 evidencia os desafios que a Autarquia terá que superar para alcançar a sua visão de futuro e concretizar a sua missão, demonstrando o encadeamento lógico e abrangente de finalidades que irão direcionar o comportamento e o desempenho organizacional no período.

Nele, os principais objetivos da Autarquia estão reunidos e distribuídos nas perspectivas do negócio, que são conectadas entre si numa relação de causa e efeito, possibilitando contar a “história da estratégia”.

II. FUNDAMENTOS DA INTEGRIDADE PÚBLICA

No ambiente organizacional, a integridade institucional está relacionada ao desenvolvimento de valores, de condutas, de ações e de sistemas de normas (formais e informais) que propiciem uma cultura organizacional adequada e sustentável, tanto para o público interno quanto para os públicos que direta ou indiretamente se interrelacionam com a Instituição.

Desse modo, a integridade institucional ultrapassa questões relacionadas com a conformidade (*compliance*), à adequação formal às normas e regulamentos ou com o compromisso com a legalidade. Relaciona-se, também, com o desenvolvimento de uma cultura ética que permeia os discursos e se integra perfeitamente às condutas de todos os seus integrantes, alcançando inclusive os diferentes públicos com os quais as organizações interagem (*stakeholders* ou partes interessadas), tais como seus parceiros comerciais, seus fornecedores, seus clientes, dentre outros.

Quando o foco são as organizações públicas, os princípios e valores típicos da Administração Pública ampliam esse escopo e as ações de integridade institucional passam a ter maior premência, de modo que a prevalência do interesse público e coletivo seja o principal fio condutor dos discursos e das ações dos colaboradores, que exercem suas atividades funcionais no setor público.

Integridade pública, na visão da OCDE (2017, p. 3), é o alinhamento consistente e a adesão a valores, princípios e normas éticos pactuados socialmente, a fim de sustentar e priorizar, no exercício da função, o interesse público em detrimento dos interesses privados.

No âmbito dos órgãos e entidades da Administração Pública, o fortalecimento de um ambiente de integridade, a partir de mudanças culturais e estruturais, contribui para a criação de uma rede de confiança e de credibilidade baseada em comportamentos éticos individuais, coletivos e institucionais.

Esses comportamentos são motivados pela sensibilização dos diversos agentes públicos e demais partes interessadas, para que reconheçam seu papel na busca por esses resultados, comprometendo-se, em detrimento de quaisquer outros incentivos, a orientar-

se exclusivamente para a garantia dos direitos fundamentais da população e para a implementação de políticas públicas eficientes, eficazes e, sobretudo, efetivas.

Promover a integridade pública relaciona-se, portanto, ao desenvolvimento de práticas e ações com o intuito de promover a cultura da ética, integridade, transparência, *accountability* e o fortalecimento e aprimoramento da estrutura de governança, da gestão de riscos, da aplicação efetiva dos códigos de conduta ética e da adoção de medidas de prevenção a atos ilícitos.

III. O PROGRAMA DE INTEGRIDADE DA SUSEP

Um programa de integridade que almeja garantir que a SUSEP não se desvie de seu objetivo principal de entregar os resultados esperados pela Sociedade de forma adequada, imparcial e eficiente, envolve um conjunto de arranjos institucionais, regulamentações e instrumentos de gestão que permeiam diversas unidades da Autarquia.

A governança do PROGRIDE envolve a coordenação e integração desses arranjos com o apoio das instâncias de integridade da SUSEP.

Para garantir o aperfeiçoamento contínuo do PROGRIDE, são diretrizes do programa:

I - comprometimento da alta administração, e o envolvimento de todo o corpo funcional, com a manutenção de um adequado ambiente de integridade, em todas as unidades organizacionais da SUSEP;

II - colaboração entre as instâncias de integridade e de apoio à governança da SUSEP;

III - identificação e tratamento dos riscos à integridade no âmbito das unidades organizacionais da SUSEP;

IV - implementação gradual, e o monitoramento permanente, dos mecanismos de integridade no âmbito das unidades organizacionais da SUSEP; e

V - sensibilização e a capacitação contínua de todos os colaboradores que atuam nas unidades organizacionais da SUSEP em relação aos mecanismos de integridade.

O PROGRIDE se apresenta também como uma medida de fortalecimento da cultura de integridade na SUSEP e para ampliar sua efetividade conta com o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal (SITAI), instituído pelo Decreto nº 11.529, de 2023, sob a coordenação e supervisão da Controladoria-Geral da União (CGU).

O objetivo desse sistema é coordenar e articular atividades relacionadas à integridade, transparência e acesso à informação na Administração Pública Federal, além de estabelecer padrões para práticas e medidas nessas áreas nos órgãos e entidades federais diretas, autárquicas e fundacionais.

As unidades setoriais do Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação (SITAI), no âmbito da SUSEP, respeitadas as respectivas atribuições, são a CGEST, na qualidade de Unidade de Gestão da Integridade (UGI); e a OUVIDORIA.

3.1. Principais instrumentos legais internos relativos à integridade

Função de Integridade	Unidade / Instrumento de Integridade
<p>Promoção da ética e regras de conduta para servidores</p>	<p>Área responsável: Comissão de Ética</p> <p><u>Código de Ética da SUSEP</u></p> <p><u>Regimento Interno da Comissão de Ética</u></p>
<p>Transparência ativa e acesso à informação</p>	<p>Área responsável: Ouvidoria e Ouvidora, como Autoridade de Monitoramento da LAI e Encarregada pelo Tratamento de Dados Pessoais</p> <p><u>Competências e atividades da Ouvidoria</u></p> <p><u>Procedimentos relativos ao acesso à informação e à classificação de informação (LAI)</u></p> <p><u>Designação Autoridade de Monitoramento da LAI</u></p> <p><u>Designação do Encarregado pelo Tratamento de Dados Pessoais</u></p> <p><u>Monitoramento de Dados Abertos</u></p> <p><u>Monitoramento de Transparência Ativa</u></p> <p>Sistemas:</p> <p><u>Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação – Fala.BR</u></p> <p>Sistema Eletrônico de Informações ao Cidadão (e-SIC) - integrado ao Fala.BR</p> <p>Sistema de Transparência Ativa (STA) - módulo específico da Plataforma Fala.BR, no qual a SUSEP indica onde se encontram as informações de transparência no Portal SUSEP.</p> <p><u>e-Agendas</u></p>

<p>Tratamento de conflitos de interesse e nepotismo</p>	<p>Áreas responsáveis: COCAB e Comissão de Ética</p> <p><u>Procedimentos para prevenção ao Nepotismo</u></p> <p>Sistemas:</p> <p><u>SeCI – Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflito de Interesses</u></p>
<p>Funcionamento de canais de denúncias</p>	<p>Área responsável pelo recebimento de denúncias e realização dos encaminhamentos necessários: Ouvidoria</p> <p>Áreas responsáveis pelo tratamento: Ouvidoria, Comissão de Ética e Corregedoria</p> <p><u>Norma com a Elucidação do termo "Tratamento de Denúncias"</u></p> <p><u>Norma sobre o Fluxo de Tratamento das Denúncias à COGER da SUSEP</u></p> <p>Sistemas:</p> <p><u>Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação – Fala.BR</u></p>
<p>Funcionamento dos controles internos e cumprimento das recomendações de auditoria</p>	<p>Área responsável: Auditoria Interna</p> <p><u>Estatuto da Auditoria Interna da SUSEP</u></p> <p>Sistemas: <u>e-Aud</u>, <u>TCU - login</u></p>
<p>Procedimentos de responsabilização</p>	<p>Área responsável: Corregedoria</p> <p>Sistemas: e-CGU, e-AUD e e-PAD</p>

IV. INSTÂNCIAS DE INTEGRIDADE DA SUSEP

As instâncias de integridade da SUSEP trabalham para fomentar as práticas de integridade, de acordo com suas respectivas atribuições e responsabilidades.

Comitê de Governança, Riscos e Controles (CGRC)

O CGRC é um órgão colegiado de natureza deliberativa que tem como objetivo definir diretrizes e estratégias relativas à governança e à gestão de riscos e controles internos, bem como adotar medidas para a sistematização de práticas nessas áreas, no âmbito da SUSEP.

Sendo a integridade um dos princípios da Política de Governança aplicáveis à Administração Pública, compete ao CGRC definir as estruturas e mecanismos adequados à sua incorporação e ao fortalecimento da cultura de integridade na SUSEP.

Norma Interna: Resolução SUSEP nº 46, de 18 de outubro de 2024, que dispõe sobre a constituição e funcionamento do Comitê de Governança, Riscos e Controles - CGRC.

Contato da Secretaria-Executiva: secon@susep.gov.br

Mais informações:

INTERNET: Reuniões CGRC — SUSEP - Superintendência de Seguros Privados

Unidade de Gestão de Integridade (UGI)

As competências da Unidade de Gestão de Integridade (UGI) previstas no Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023, são exercidas pela Coordenação-Geral de Estratégia e Organização (CGEST), conforme aprovado pela Resolução SUSEP nº 34, de 2023.

Dentre essas competências, destacam-se a coordenação da estruturação, execução e monitoramento do PROGRIDE; a promoção de orientação e treinamento aos servidores com relação aos temas atinentes ao PROGRIDE; e a promoção de outras ações relacionadas à implementação do PROGRIDE, em conjunto com as demais unidades da SUSEP.

Norma Interna: Resolução SUSEP nº 34, de 22 de novembro de 2023, institui o Programa de Integridade da SUSEP - PROGRIDE

Contato: integridade@susep.gov.br

Mais informações:

INTRANET: [Página Intranet do Programa de Integridade da SUSEP](#)

INTERNET: [Página Internet do Programa de Integridade da SUSEP](#)

Auditoria Interna (AUDIT)

A Auditoria Interna (AUDIT) da SUSEP, unidade sujeita à orientação normativa e à supervisão técnica do órgão central do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal, está estruturada na forma do Decreto nº 11.184, de 2022, e da Resolução CNSP nº 449, de 2022.

A missão da AUDIT é prestar serviços de avaliação e de consultoria, auxiliando o aperfeiçoamento do controle interno na SUSEP; agregando valor às práticas administrativas, particularmente, as relacionadas à governança, à gestão de riscos e aos controles internos; e contribuindo para o alcance dos objetivos da Autarquia.

Norma interna: [Resolução SUSEP nº 24, de 19 de dezembro de 2022, dispõe sobre o estatuto da Auditoria.](#)

Contato: audit@susep.gov.br

Mais Informações:

INTRANET: [Página da Intranet sobre a Auditoria](#)

INTERNET: [Página da Internet sobre a Auditoria](#)

Comissão de Ética

A Comissão de Ética da SUSEP, estruturada nos termos da Deliberação SUSEP nº 136, de 2009, tem como atribuições orientar a respeito do código de ética profissional do servidor da SUSEP (Resolução SUSEP nº 19, de 2022), atuar como instância consultiva de condutas éticas, apurar denúncias a respeito de condutas que denotem indícios de transgressão a princípio ou norma ética, representar a SUSEP na Rede de Ética do poder Executivo Federal, além de analisar preliminarmente potencial conflito de interesses em consultas ou pedidos de autorização para exercício de atividade privada.

Norma interna: [Deliberação SUSEP nº 136, de 20 de abril de 2009, aprova o Regimento Interno da Comissão de Ética da SUSEP](#)

Portaria SUSEP nº 5.615, de 22 de novembro de 2013, estabelece o fluxo interno para deliberação e decisão sobre consultas de pedidos de autorização sobre conflito de interesses.

Contato: etica@susep.gov.br

Mais informações:

INTRANET: [Página da Intranet sobre a CEP-SUSEP](#)

INTERNET: [Página da Internet sobre a CEP-SUSEP](#)

Corregedoria (COGER)

A Corregedoria do SUSEP (COGER) é a unidade responsável pelo planejamento, coordenação, execução e controle das atividades disciplinares, de investigação e de correição no âmbito da Autarquia. Ela tem como foco o fortalecimento da Autarquia, atuando para prevenir irregularidades e responsabilizar agentes públicos que cometam ilícitos disciplinares ou entes privados que pratiquem atos lesivos contra a Administração Pública.

Além disso, a COGER integra o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal - SISCOR, como unidade setorial e está sob a supervisão administrativa do Superintendente e sob a supervisão técnica da Controladoria-Geral da União.

Norma Interna: [Instrução Normativa COGER/SUSEP nº 8, de 28 de junho de 2024, disciplina o Fluxo de Tratamento das Denúncias à COGER da SUSEP](#)

Contato: coger@susep.gov.br

Mais informações:

INTRANET: [Página da Intranet sobre a Corregedoria](#)

INTERNET: [Página da Internet sobre a Corregedoria](#)

Ouvidoria (OUVID)

A unidade de Ouvidoria (OUVID) da SUSEP foi instituída a partir da Portaria SUSEP nº 7791, de 2021, e realiza o recebimento e tratamento das manifestações à ouvidoria (denúncias, reclamações, solicitações, sugestões, elogios e simplifique), bem como promove o tratamento de solicitações de acesso à informação - SIC, ações de transparência ativa, consulta técnica, e administração do Atendimento ao Cidadão da SUSEP, por meio da Equipe de Ouvidoria.

Ainda na unidade de OUVIDORIA, são administradas as ações da Autoridade de Monitoramento da LAI (Portaria de designação Autoridade de Monitoramento da LAI) e de Proteção de Dados Pessoais (Portaria de designação do Encarregado pelo Tratamento de Dados Pessoais), no âmbito da Autarquia.

Norma Interna: Instrução Normativa OUVID/SUSEP nº 1, de 24 de outubro de 2024, regulamenta as competências e as atividades da Ouvidoria da Superintendência de Seguros Privados - SUSEP, conforme o Regimento Interno.

Resolução SUSEP nº 21, de 12 de agosto de 2022, dispõe sobre os procedimentos relativos ao acesso à informação e à classificação de informação, com fundamento na LAI.

Instrução Normativa Conjunta OUVID, COGER e CEP-SUSEP nº 4, de 22 de outubro de 2024

Contato: ouvid@susep.gov.br

Mais informações:

INTRANET: Página da Intranet sobre a Ouvidoria

INTERNET: Página da Internet sobre a Ouvidoria

Divisão de Gestão de Riscos Institucionais (DIRIS)

A DIRIS atua no suporte às atividades de gestão de riscos na SUSEP, funcionando como 2ª linha (de defesa) da Autarquia, e tem a responsabilidade de promover o monitoramento, orientação, análise e reporte sobre assuntos relacionados ao gerenciamento de riscos.

No âmbito do PROGRIDE, a DIRIS cuida essencialmente de fomentar, orientar e dar suporte às ações de Gerenciamento de Riscos para a Integridade. Sua atuação se dá na elaboração do rito processual e da tipologia de riscos para a Integridade e no apoio metodológico para a identificação, avaliação e tratamento desses riscos nas unidades da SUSEP.

Norma Interna: Instrução Normativa SUSEP nº 24, de 02 de maio de 2024, disciplina a forma de execução dos serviços no âmbito dos órgãos de assistência direta e imediata ao Superintendente.

Contato: diris@susep.gov.br

Mais Informações:

INTRANET: Página na Intranet sobre Riscos Institucionais

Coordenação de Cadastro e Benefícios de Pessoal (COCAB)

A Coordenação de Cadastro e Benefícios de Pessoal (COCAB) é responsável pela gestão da plataforma SeCI, para a resposta às solicitações dos servidores sobre a existência de conflito de interesses, com o auxílio da Comissão de Ética Pública, conforme o fluxo previsto na Portaria SUSEP nº 5.615, de 2013.

É também a unidade indicada para verificar as situações de nepotismo.

Norma Interna: Portaria SUSEP nº 5.615, de 22 de novembro de 2013, estabelece o fluxo interno para deliberação e decisão sobre a consultas de pedidos de autorização previstos no art. 3º da Portaria Interministerial MP-CGU nº 333, de 19 de setembro de 2013, e anexo. Portaria SUSEP nº 7815, de 05 de julho de 2021, estabelece os procedimentos para prevenção do nepotismo e responsabilização pelas suas ocorrências no âmbito da SUSEP

Contato: cocab@susep.gov.br

Mais informações:

INTRANET: Página na Intranet do fluxo de consultas e pedidos de autorização sobre conflito de interesses; e

Página da Intranet com os procedimentos de nomeação e designação e fluxo contendo verificação de situação de nepotismo.

Unidades Auxiliares:

Assessoria de Comunicação (ASCOM) - auxilia na difusão das informações e conteúdos relativos aos temas de integridade.

Responsável pela elaboração de estratégias e execução de ações de relacionamento com a imprensa e com o público, de forma a divulgar ações, projetos, eventos e atividades desenvolvidas pela SUSEP na imprensa, canais institucionais de comunicação e redes sociais.

A área também assessora e acompanha os gestores da alta administração na organização e participação em eventos.

Divisão de Desenvolvimento de Pessoas (DIDEN) - auxilia no planejamento e execução das ações de capacitação e sensibilização relativos aos temas de integridade.

4.1. Canais de Comunicação de Integridade

A SUSEP disponibiliza os canais de comunicação de integridade para os públicos interno e externo.

ASSUNTO	CANAL	RESPONSÁVEL PELO TRATAMENTO
Denúncia, sugestão, elogio, reclamação ou solicitação de providência ou de simplificação de serviços (*)	<u>Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.BR</u>	Ouvidoria
Dúvida ou consulta relacionada à conduta ética do servidor da SUSEP	etica@susep.gov.br	Comissão de Ética
Denúncia ou representação relativas a possíveis descumprimentos às normas éticas	<u>Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.BR</u> <u>Peticionamento eletrônico</u> etica@susep.gov.br carta, dirigida à Comissão de Ética da SUSEP: Av. Presidente Vargas, 730, 13º andar, CEP: 20071-900 - Rio de Janeiro/RJ, ou pessoalmente, com os membros da Comissão ou Secretária-Executiva	Comissão de Ética Obs.: A Comissão de Ética Pública é responsável pelos casos que envolvem a Alta Administração (DAS 5 ou superior)
Denúncia ou representação de transgressão disciplinar (relativas a possíveis irregularidades, ilícitos)	<u>Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.BR</u>	Corregedoria

administrativos, ilegalidades, omissões ou abusos de poder)	Representação funcional, na forma do Inc. VI do art. 116 da Lei nº 8.112, de 1990, ou conforme o previsto no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.153, de 03 de dezembro de 2019. ou Proveniente de instâncias internas do próprio órgão	
Pedido de autorização ou consulta sobre a existência de conflito de interesses entre as atividades do cargo e a atividade privada que deseja desempenhar (**)	<u>SeCI - Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflito de Interesses</u> <u>etica@susep.gov.br</u> (para orientações sobre declarações sobre conflito de interesses dos ocupantes de cargo em comissão ou função de confiança de nível igual ou superior a 5 do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS)	COCAB e Comissão de Ética Obs.: A Comissão de Ética Pública é responsável pelos casos que envolvem a Alta Administração (DAS 5 ou superior)
Requerimentos de acesso a informações	<u>Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.BR</u>	Ouvidoria
Informações sobre o Programa de Integridade da SUSEP	<u>integridade@susep.gov.br</u>	CGEST (UGI)

(*) Os decretos nº 10.890/2021, nº 9.492/2018 e nº 10.153/2019 dispõem sobre a proteção ao denunciante de ilícitos e de irregularidades praticados contra a administração pública federal direta e indireta.

(**) No caso de DAS 5 ou superior: A consulta pode ser formulada mediante o preenchimento de formulário próprio, disponível para o tipo de processo "**Formulário de Consulta de Conflito de Interesses**", no âmbito do SUPER - Peticionamento Eletrônico. As instruções para acesso a essa modalidade, caso o consulente ainda não seja usuário externo do SUPER da Presidência da República, podem ser obtidas acessando o link <https://www.gov.br/casacivil/pt-br/peticionamento-eletronico>.

V. GESTÃO DOS RISCOS PARA A INTEGRIDADE

Metodologia aplicada e principais resultados

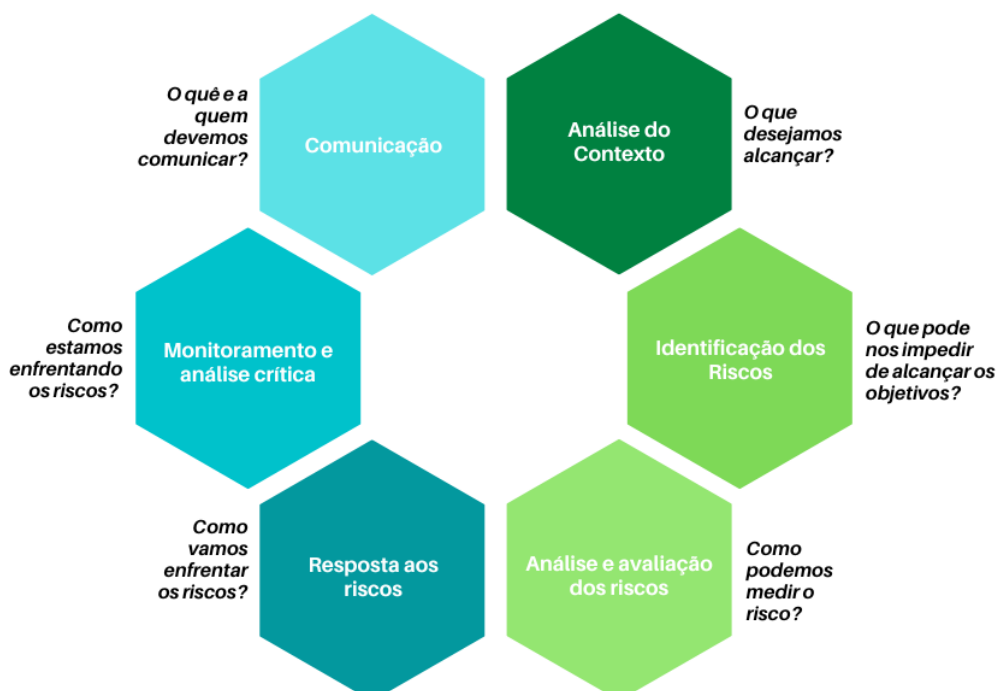
Entende-se por riscos para a integridade, aqueles associados a eventos que podem favorecer ou facilitar a ocorrência de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos ou de conduta, que venham a comprometer os valores preconizados ou o cumprimento dos objetivos institucionais.

A metodologia de gestão de riscos institucionais da SUSEP está desenhada para gerenciamento de riscos de processos de trabalho, ou seja, com foco em processos de trabalho específicos.

Para o 2º ciclo de gestão dos riscos para a integridade realizado na Autarquia, assim como ocorreu no 1º ciclo, os riscos foram vistos de forma transversal e institucional, ou seja, considerando o conjunto de processos da SUSEP, foram levantados quais riscos para a integridade afetam as chances de a SUSEP atingir seus objetivos e entregar valor para a Sociedade.

Nesse sentido, a realização do trabalho contou com procedimentos de execução das etapas do gerenciamento de riscos alternativos àqueles previstos na metodologia de gestão de riscos, sempre preservando a essência de cada etapa.

Processo de gerenciamento de riscos



Análise de Contexto - O objetivo dessa etapa é entender mais a fundo o objeto que será alvo do gerenciamento de riscos e entender o ambiente em que ele está inserido.

Para sua execução, a UGI e as instâncias de integridade revisaram aspectos estratégicos da SUSEP: nosso planejamento estratégico, a Cadeia de Valor, modelos de autoavaliação de maturidade em Governança e Integridade Pública, além dos *feedbacks* recebidos no biênio 23-24 e das pesquisas de percepção sobre integridade realizadas.

Identificação dos Riscos - O Objetivo dessa etapa é, a partir do contexto analisado, identificar os riscos para a integridade a que a SUSEP está exposta.

Para sua execução, assim como no 1º ciclo em 2022, dada a opção pela abordagem transversal, considerando os processos da SUSEP como um todo, mantivemos a lista de riscos para a integridade usada em 2022, com base na premissa de que tais riscos são similares em toda a Administração Pública. Essa lista foi reavaliada e validada pelo MF, na Resolução CGI/MF nº 2, de abril de 2024, e é adotada por outros ministérios, com algumas variações específicas, como o agrupamento de riscos de assédio moral e sexual, por exemplo (*).

1. Ameaças à Isenção e à Autonomia Técnico-Organizacionais
2. Assédio no Trabalho
3. Conflito de Interesses
4. Corrupção e Fraude
5. Desvio de Finalidade da Administração Pública – Campanhas Eleitorais
6. Desvio Ético ou de Conduta
7. Desvio ou Acúmulo de Funções
8. Desvio ou Usufruto Indevido de Bens ou Recursos Materiais Públicos
9. Nepotismo
10. Preconceito ou Discriminação Imprópria no Trabalho
11. Abuso de Posição ou Poder em Favor de Interesses Próprios ou Privados
12. Uso ou Disseminação Indevida de Informações

(*) Anexo 3

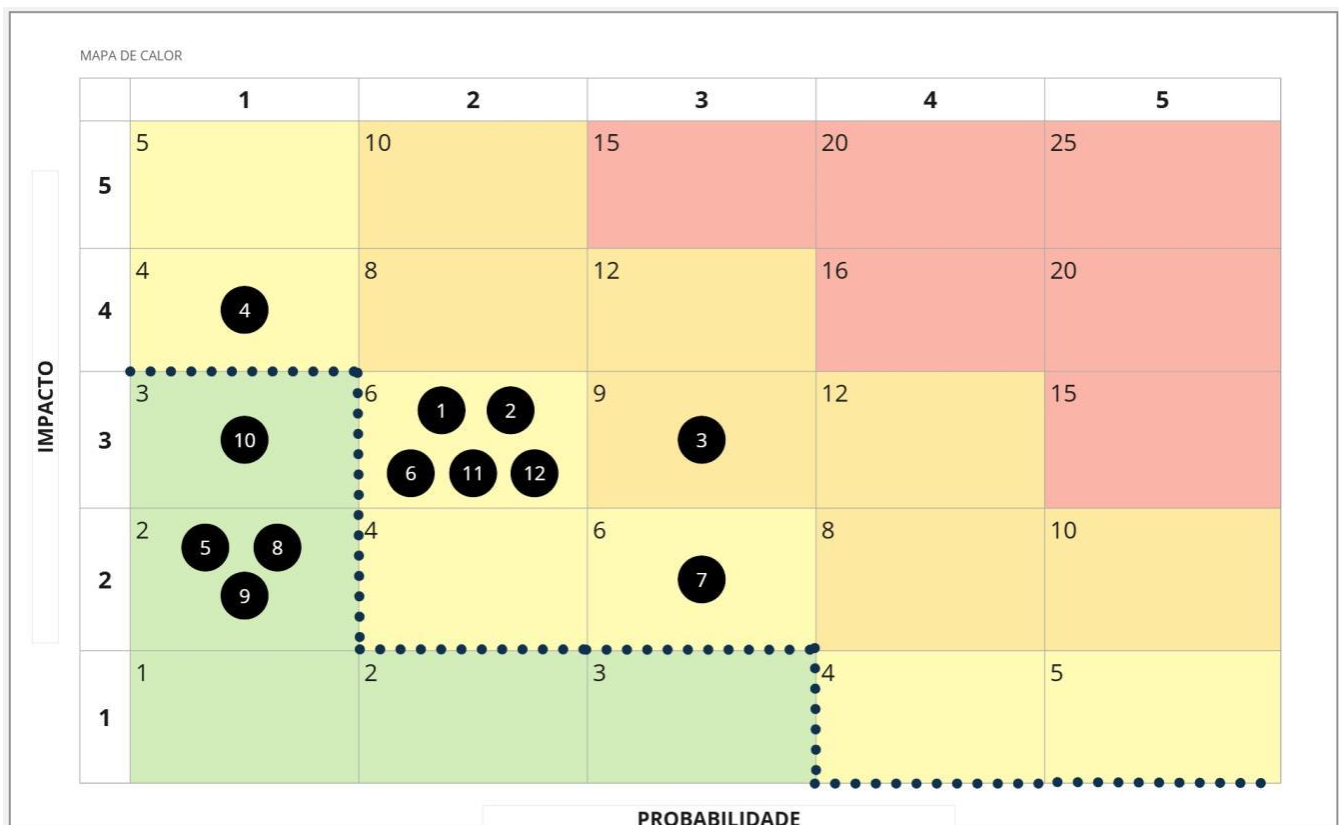
Análise e Avaliação dos Riscos - O objetivo desta etapa é promover o entendimento de cada risco e do conjunto de riscos a que a SUSEP está exposta. Enquanto a análise mede e estima, individualmente, cada risco, de forma isolada, a avaliação considera os riscos em conjunto, contribuindo para a determinação daqueles que precisam ser tratados e para a definição de prioridades para esse tratamento.

A partir dessa etapa, o processo de gerenciamento dos riscos para a integridade foi realizado de forma coletiva e estruturada e contou com formulário enviado a todos os servidores e colaboradores, e oficina com a Alta Administração da Autarquia.

Essa abordagem permitiu contar com o conhecimento único que cada um tem da SUSEP e de seus processos e minimizar os vieses comportamentais (visão parcial do problema, que gera discrepância entre o julgamento feito e a realidade, e atrapalha a correta identificação, avaliação e priorização dos riscos).

Por outro lado, realizar o gerenciamento de riscos de forma estruturada facilita o processo de promoção da cultura de integridade, uma vez que dá perenidade ao trabalho.

Os riscos para a integridade foram distribuídos de acordo com o mapa de calor abaixo:



Onde,

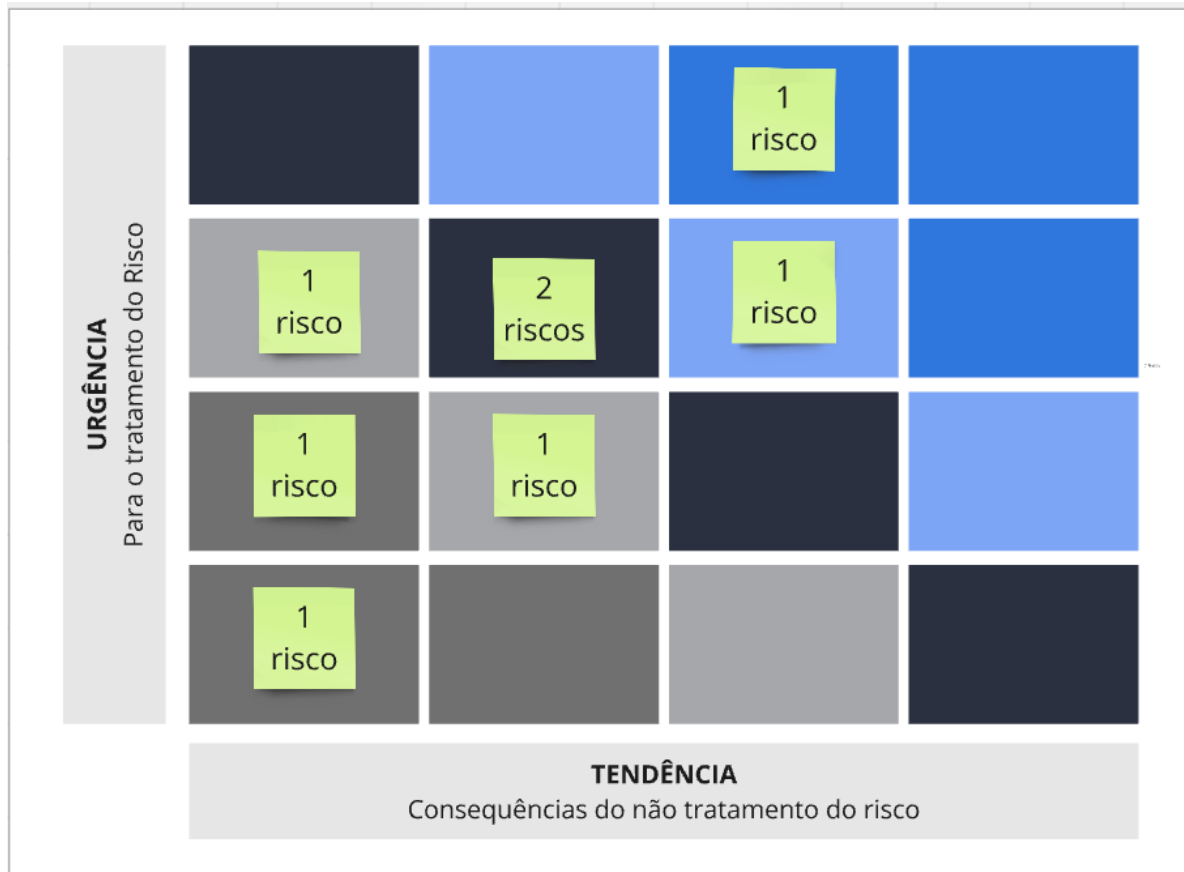
Para a probabilidade temos:

- 1 - Rara:** Ficaria surpreso se acontecesse / evento pode ocorrer apenas em circunstâncias excepcionais.
- 2 - Improvável:** Mais provável NÃO acontecer do que acontecer / evento pode ocorrer em algum momento.
- 3 - Possível:** Acontece vez ou outra / evento deve ocorrer em algum momento.
- 4 - Provável:** Mais provável acontecer do que não acontecer / evento provavelmente ocorre na maioria das circunstâncias.
- 5 - Quase Certa:** Ficaria surpreso caso isto não acontecesse / evento é esperado na maioria das circunstâncias.

Para o impacto temos:

- 1 - Insignificante:** Baixo impacto reputacional, pouco ou nenhum comprometimento das metas, não exigiria intervenção hierárquica.
- 2 - Pequeno:** Tende a limitar-se às partes envolvidas, o alcance das metas pode ser comprometido, exigiria intervenção do CG / Coordenador.
- 3 - Moderado:** Pode chegar à mídia nacional com exposição curta, o alcance dos obj. setoriais pode ser comprometido, exigiria intervenção do Diretor.
- 4 - Grande:** Destaque na mídia nacional com exposição prolongada, o alcance dos obj. estratégicos pode ser comprometido, exigiria intervenção do Superintendente.
- 5 - Catastrófico:** Amplo destaque na mídia nacional e internacional, o alcance da missão da SUSEP pode ser comprometido, pode exigir intervenção do Ministro.

Para estabelecer prioridade para o tratamento entre os riscos acima do limite de exposição a riscos definido pela SUSEP (3, para os riscos para a integridade) e que terão preferência na aplicação dos recursos (humanos e/ou materiais), tais riscos foram submetidos a critérios de priorização, que, além do nível de risco residual e do impacto da materialização do risco, observaram urgência e tendência, conforme a matriz abaixo:



Tratamento dos Riscos - O objetivo desta etapa é a identificação e seleção de alternativas para responder aos riscos e a elaboração de planos para seu tratamento, observada a atitude frente aos riscos definida pela SUSEP.

Foi elaborado o Plano de Controle de cada risco, definindo:

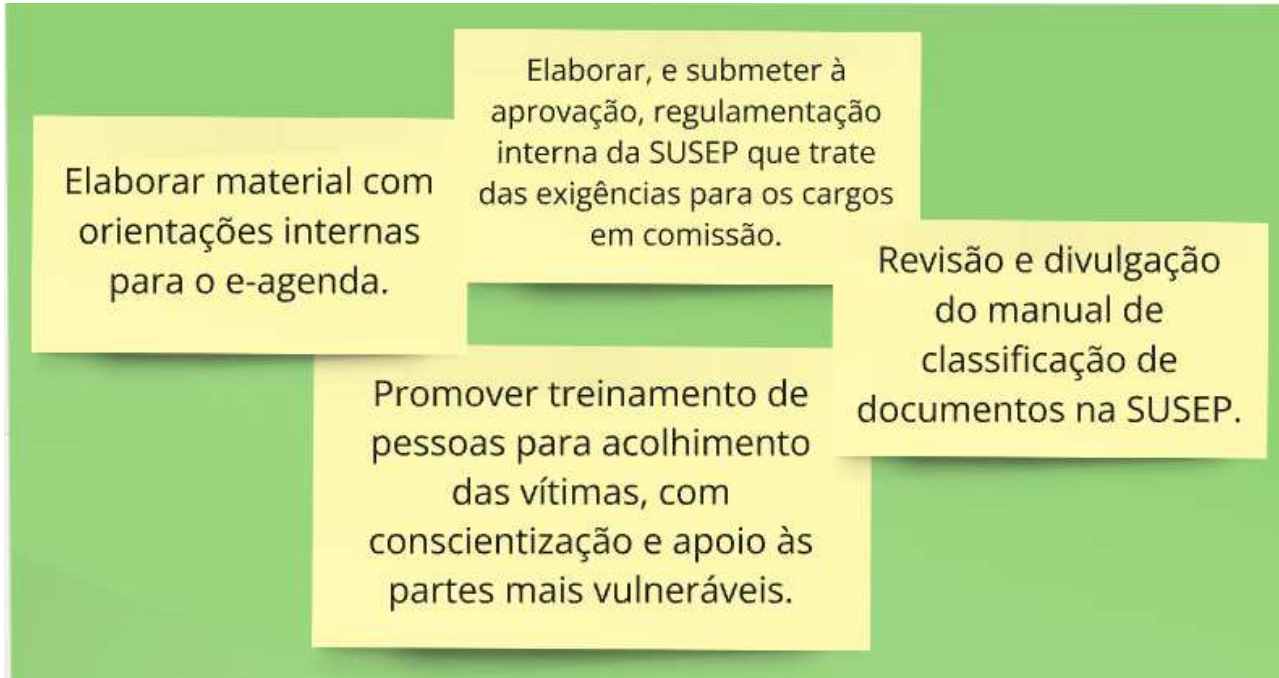
- Controle(s) proposto(s);
- Objetivo do(s) controle(s);
- Descrição da atuação do(s) controle(s);
- Área(s) responsável(is) pela implementação;
- Data prevista de início e de conclusão da implementação do(s) controle(s).

Os controles propostos foram inseridos nas ações para fortalecimento da integridade especificadas neste documento, tendo sido definido, após avaliação das unidades envolvidas na implementação dos controles:

- ✓ a ordem de prioridade em que cada controle deve ser implementado; e
- ✓ o prazo para conclusão da implementação do controle proposto.

As estratégias de gestão do plano de controle dos riscos serão definidas pelas unidades responsáveis pela sua implementação.

Entre as medidas de tratamento estabelecidas pela SUSEP, constam:



VI. AÇÕES DE FORTALECIMENTO DA INTEGRIDADE

As ações de fortalecimento da integridade são pensadas com o objetivo de desenvolver um ambiente mais íntegro, ético e transparente, fundamentado no respeito mútuo, que fortaleça a atuação de seus agentes em prol do interesse público.

Para defini-las para o biênio 2025-2026, foi realizada, durante o último quadrimestre de 2024, amplo diagnóstico que contou com:

1. levantamento e a análise de informações institucionais que permitem identificar as práticas de integridade que já existem na Autarquia e os possíveis *gaps*;
2. Pesquisa de Percepção sobre Integridade – 2024, realizada em setembro de 2024; e
3. 2º ciclo de gerenciamento de riscos para a integridade, descrito na seção anterior deste documento.

Para o 'levantamento e a análise de informações institucionais' foram considerados os seguintes insumos:

- Levantamento iESGo 2024 – Índice ESG (*Environmental, Social and Governance*) (TCU);
- Modelo de Maturidade em Integridade Pública - MMIP (CGU);
- Sistema e-Prevenção (CGU);
- Ações para o Plano de enfrentamento e combate à corrupção (MF e CGU);
- *Feedbacks* recebidos relativos ao PROGRIDE e ao PROGRIDE+;
- Plano de Integridade da SUSEP, biênio 2023-2024 e o resultado do seu monitoramento;
- Pesquisas de percepção em Integridade Pública, aplicadas internamente (2022 e 2023);
- Carta de Compromisso com a CGU, de 2022;
- Planejamento Estratégico da SUSEP – 2024-2027; e
- Levantamento das recomendações de auditoria para o PROGRIDE ou para temas de integridade.

Finalizado o diagnóstico, foram selecionadas e organizadas em eixos temáticos, as ações que serão executadas no biênio 2025-2026.

6.1. Eixos temáticos e suas Ações

Em um Plano de Integridade, os eixos temáticos servem como pilares estruturantes, organizando as ações de forma abrangente e estratégica.

A organização das ações do plano de integridade em eixos temáticos facilita a sua compreensão, implementação e monitoramento. Além disso, ajuda a organizar a comunicação interna e externa sobre as iniciativas de integridade, promovendo engajamento e transparência.

6.1.1. Eixo Temático 1 - Governança e Estrutura Organizacional para a Integridade

Descrição do Eixo	Objetivos das Ações
<p>Abrange os pilares fundamentais que sustentam a cultura da integridade dentro da organização.</p> <p>Envolve a promoção de práticas de governança corporativa, a definição clara de responsabilidades e a valorização da liderança comprometida com a integridade.</p>	<p>Garantir, com razoável segurança, a existência de estrutura, fluxos e processos relacionados à integridade e o funcionamento das áreas responsáveis por funções de integridade; e</p> <p>Conduzir atividades de interlocução e promoção do comprometimento das lideranças para efetividade do Programa de Integridade.</p>

6.1.2. Eixo Temático 2 - Gestão de Riscos para a Integridade

Descrição do Eixo	Objetivos das Ações
<p>Esse eixo aborda a identificação e mitigação de ameaças à integridade, antes que elas se materializem em problemas sérios.</p> <p>Ao mapear e monitorar riscos, a organização pode, proativamente, implementar controles internos que previnam comportamentos antiéticos ou ilegais. Isso não apenas protege os recursos e a</p>	<p>Consolidar e aplicar metodologia para gerenciar riscos, considerando aspectos de integridade, em cooperação com as demais funções de integridade e com a 1ª linha de defesa;</p> <p>Gerenciar os riscos para a integridade de forma consistente, sistemática e proativa;</p> <p>Executar o Plano de Controle proposto para a mitigação dos riscos para a integridade que estão</p>

<p>reputação do órgão, mas também fortalece a confiança do público na capacidade da organização de operar de forma íntegra.</p>	<p>acima do limite de exposição a riscos definido pela SUSEP.</p>
--	---

(*) As ações de sensibilização e capacitação propostas, no âmbito do Plano de Controle, para mitigação de riscos para a integridade serão abordadas no eixo temático 3, pois trazem em sua essência orientações que fortalecem a cultura e estimulam o comportamento íntegro de líderes, ocupantes de funções gerenciais e colaboradores.

6.1.3. Eixo Temático 3 – Comunicação, sensibilização e capacitação para um ambiente organizacional íntegro

Descrição do Eixo	Objetivo das Ações
<p>Esse eixo enfatiza a importância de comunicar, sensibilizar e capacitar, de forma gradual e contínua, todos os colaboradores em temas relacionados à integridade, promovendo uma compreensão abrangente das políticas, procedimentos e expectativas da SUSEP para a integridade, com intuito de fomentar um ambiente organizacional íntegro(**), onde essas questões sejam abertamente discutidas e devidamente tratadas.</p> <p>A comunicação, sensibilização e capacitação visam garantir que todos, independentemente do nível hierárquico ou da função que exerçam, estejam cientes de seus compromissos e responsabilidades em relação à integridade e preparados para atuar de maneira íntegra e responsável.</p>	<p>Treinar e desenvolver competências em integridade para o corpo funcional e colaboradores (contratados terceirizados e estagiários) da SUSEP;</p> <p>Sensibilizar o ambiente interno sobre questões relevantes que impactam a integridade e que estão em foco na agenda da SUSEP e/ou da Administração Pública Federal;</p> <p>Realizar pesquisas e estudos junto aos colaboradores que forneçam subsídios para a gestão da integridade;</p> <p>Promover a internalização institucional das discussões sobre Integridade, a partir da divulgação dos produtos do monitoramento contínuo realizado e outras ações relacionadas ao PROGRIDE.</p>

(**) *ambiente íntegro* - espaço em que o comportamento correto é incentivado e o comportamento inadequado é punido de modo a criar uma cultura de honestidade e confiança.

As ações relacionadas a esse eixo temático serão destinadas a todo o público interno, inclusive terceirizados, estagiários e colaboradores não pertencentes aos quadros próprios. Elas serão executadas seguindo as mesmas premissas do PROGRIDE+ - programa desenvolvido no âmbito do Plano de Integridade 2023-2024, para promover o engajamento dos colaboradores da SUSEP nos eventos de sensibilização e capacitação propostos.

A propósito, cabe o registro de que, a partir de agora, o PROGRIDE+ se tornará programa de capacitação e sensibilização contínuo, vinculado diretamente ao Programa de Integridade da SUSEP - PROGRIDE, consolidando-se como instrumento estratégico de fortalecimento da Cultura de Integridade na organização. E para marcar essa mudança do PROGRIDE+, foi produzida pela ASCOM nova Logomarca, que será a identidade visual do programa a partir do início da vigência do presente Plano de Integridade: .



O PROGRIDE+ será apoiado por Plano de Comunicação integrado dos temas relacionados à integridade.

São ferramentas de engajamento nos temas da integridade que, a critério da equipe da UGI, de acordo com a disponibilidade de tempo e de recursos, poderão ser utilizadas no âmbito do PROGRIDE+, entre outras:

1. Organização de palestras, cursos, oficinas, mesas-redondas ou *webinars*, com especialistas internos e externos;
2. Elaboração e atualização das trilhas de aprendizagem;
3. Produção e divulgação de conteúdo para campanhas de sensibilização, em temas de integridade;
4. Produção e divulgação de informativos, tutorias, guias e cartilhas;
5. Atualização dos conteúdos no Portal da SUSEP, na Internet e na Intranet (transparência ativa);
6. Elaboração e aplicação de pesquisas, questionários e *quizzes*;

7. Implementação de sistemas de reconhecimento e dinâmicas de *gamificação*, para estimular a interação;
8. Promoção de concursos (como de vídeos ou redações) e iniciativas que conectem a integridade a valores culturais e organizacionais; e
9. Criação de fóruns, grupos de discussão e canais de comunicação direta, para a troca de ideias e experiências sobre temas decorrentes da Integridade.

Sempre que conveniente e oportuno, poderão ser realizadas ações direcionadas a públicos específicos (lideranças; servidores que atuam nas instâncias de integridade; colaboradores terceirizados; etc.).

Os eventos / conteúdos serão:

- encaminhados por e-mail e/ou publicados na Intranet, podendo ser divulgados via página institucional, redes sociais ou outros meios indicados pela ASCOM; e
- planejados, desenvolvidos e disponibilizados pelas instâncias de integridade, caso não seja indicado utilizar aqueles promovidos / produzidos por outros órgãos do Poder Executivo.

Quanto aos cursos serão:

- considerados para oferta, primeiramente, aqueles *on-line* e assíncronos promovidos pela Escola Nacional Administração Pública - ENAP; e
- apresentados no Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP da SUSEP, conforme estabelece o Decreto nº 9.991, de 2019.

Quanto às Trilhas de Aprendizagem serão:

- organizadas e publicadas na Intranet, podendo ser divulgadas via e-mail, Teams ou outros meios indicados pela ASCOM; e
- organizadas em várias trilhas e/ou trilhas com vários caminhos.

As ações / iniciativas deste eixo temático serão permanentes e desenvolvidas em conjunto com a DIDEN e a ASCOM.

O Quadro, a seguir, apresenta os temas de integridade a serem abordados a cada biênio, sem prejuízo de que outros temas possam ser desenvolvidos no período, e de que o referido quadro possa ser atualizado, a cada biênio.

Temas das ações de comunicação, sensibilização e capacitação

<i>Tema</i>	<i>Responsável Principal</i>	<i>Período</i>
<i>Conhecendo as ações de integridade e de enfrentamento aos riscos para a integridade na SUSEP</i>	<i>CGEST (UGI) e DIRIS</i>	<i>Janeiro a abril do primeiro ano</i>
<i>Letramento e conscientização sobre enfrentamento ao assédio</i>	<i>CGPED</i>	<i>Maio a agosto do primeiro ano</i>
<i>Governança, Ética e Integridade nas Decisões e Ações Organizacionais</i>	<i>COGET e Comissão de Ética</i>	<i>Setembro a dezembro do primeiro ano</i>
<i>Fomento à Conduta Íntegra e aos Comportamentos Desejáveis na SUSEP</i>	<i>Comissão de Ética</i>	<i>Janeiro a abril do segundo ano</i>
<i>Diversidade e Inclusão</i>	<i>CGPED</i>	<i>Maio a agosto do segundo ano</i>
<i>Transparência e Gestão Ética da Informação</i>	<i>OUVID</i>	<i>Setembro a dezembro do segundo</i>

6.1.4. Eixo Temático 4 - Monitoramento e mensuração do desempenho da gestão da integridade

Descrição	Objetivo das Ações
<p>Esse eixo se concentra na criação de mecanismos para monitorar e avaliar continuamente a efetividade da gestão da integridade e identificar áreas que demandam aprimoramento.</p> <p>Visa assegurar que os esforços de integridade estejam alinhados com os objetivos organizacionais e que sejam feitos ajustes, conforme necessário.</p>	<p>Mobilizar a interação entre as áreas responsáveis por funções de integridade, por meio do compartilhamento de informações e da realização de diagnóstico da integridade na SUSEP;</p> <p>Mensurar o desempenho da gestão da integridade; e</p> <p>Monitorar e comunicar os avanços na condução do tema Integridade na SUSEP, de forma a contribuir com a elevação do nível de maturidade da Autarquia na promoção da integridade pública.</p>

6.1.5. Ações, por eixo temático

As ações de melhoria da gestão da integridade e de prevenção de riscos para a integridade constituem um conjunto estruturado de medidas voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta.

Além disso, evidenciam o comprometimento da SUSEP com o desenvolvimento e a melhoria contínua de suas instâncias de integridade.

As ações propostas também podem alcançar os diversos públicos que se relacionam com a SUSEP, pois a integridade institucional não se limita aos domínios internos do Órgão.

O Quadro, a seguir, apresenta as ações planejadas para 2025-2026, por eixo temático, bem como os responsáveis e os prazos definidos para implementação.

Ações / Iniciativas por Eixo Temático:

Ação / Iniciativa	Principal Unidade Responsável	Unidades Intervenientes (se houver)	Eixo Temático	Risco para a Integridade	Prazo
Inclusão do tema integridade na integração dos novos servidores	DIDEN	Instâncias de Integridade	Eixo 3	-	jan.25 a jul.25
Conceder menção honrosa/ato de elogio àqueles que já fizeram parte da CE-SUSEP	C_ETICA	-	Eixo 1	-	mar.25 a set.25
Elaborar, e submeter à aprovação, regulamentação interna da SUSEP que trate das exigências para os cargos em comissão.	CGPED	-	Eixo 2	Ameaças à Isenção e à Autonomia Técnicas-Organizacionais; e Abuso de Posição ou Poder em Favor de Interesses Próprios ou Privados	mar.25 a ago.25
Uniformizar, através de manuais, os procedimentos internos das	Áreas de Supervisão	-	Eixo 2	Ameaças à Isenção e à Autonomia	mar.25 a ago.25

áreas de supervisão, respeitadas as particularidades.				Técnicas-Organizacionais	
Elaborar, e submeter à aprovação, regulamentação interna da SUSEP que trate de procedimentos necessários para a motivação / justificativa das decisões tomadas no âmbito do Conselho Diretor e do CGRC.	CGEST	COGET e GABIN	Eixo 2	Ameaças à Isenção e à Autonomia Técnicas-Organizacionais	mar.25 a ago.25
Rever os manuais de gestão de riscos institucionais da SUSEP, considerando a tipologia de riscos para a integridade, com o objetivo de ter manuais mais acessíveis a todos na SUSEP.	DIRIS	-	Eixo 2	-	mar.25 a dez.25
Elaboração de material informativos sobre sigilo e restrição de informação	CGPED	OUVID	Eixo 3	-	mar.25 a set.25
Executar auditorias baseada em riscos, levando-se em consideração os riscos para a integridade, além dos demais riscos institucionais.	AUDIT	-	Eixo 4	-	mar.25 a dez.25
Rever o indicador de desempenho de percepção sobre integridade, mensurado no biênio 23-24, com o objetivo de aprimorar o monitoramento e a mensuração dos resultados da gestão da integridade na SUSEP.	CGEST	DIRIS	Eixo 4	-	mar.25 a set.25
Contratação de consultoria para realização de pesquisa de clima organizacional	DIDEN	-	Eixo 4	-	mar.25 a ago.25
Buscar 100% de conformidade com relação à divulgação em transparência ativa de itens previstos nos manuais e orientações sobre o assunto.	OUVID	Unidades responsáveis pelos conteúdos de transparência ativa.	Eixo 4	-	mar.25 a dez.26

Analisar as diversas maneiras de proporcionar transparência quanto ao progresso e aos resultados dos tratamentos aplicados aos riscos que ameaçam a integridade, os quais foram identificados e comunicados.	COGER	COGER	Eixo 1	-	abr.25 a jul.25
Elaborar Orientação Conjunta entre Comissão de Ética e COGER, acerca das questões de consulta preventiva e denúncias de Conflito de Interesses.	C_ETICA	C_ETICA e COGER	Eixo 1	-	jul.25 a mar.26
Ampliar a divulgação das decisões colegiadas (Conselho Diretor e CGRC), com criação de fluxo e rotina para as comunicações internas e externas, de modo a fortalecer a transparência com a sociedade.	ASCOM	COGET e GABIN	Eixo 3	-	jul.25 a dez.25
Aprimorar a página do PROGRIDE e das instâncias de integridade da SUSEP na INTRANET (*)	CGEST (UGI)	Instâncias de Integridade	Eixo 3	-	jul.25 a dez.25
Criar / disponibilizar bancos de dados de consultas recorrentes de conflitos de interesses	Comissão de Ética	-	Eixo 2	Conflito de Interesses	set.25 a fev.26
Elaborar material com orientações internas para o e-agenda.	OUVID	-	Eixo 2	Conflito de Interesses; e Corrupção e Fraude	set.25 a fev.26
Desenvolver e promover campanha com o objetivo de internalizar e fortalecer os valores organizacionais definidos no Planejamento estratégico da SUSEP e fomentar as condutas esperadas de todos, do mais alto dirigente	CGEST	COGET e ASCOM	Eixo 3	-	out.25 a mar.26

ao estagiário, especialmente na tomada de decisão.					
Aplicar a metodologia de gestão de riscos institucionais da SUSEP em processos escolhidos como prioritários, considerando aspectos de integridade, de acordo com a estratégia organizacional.	DIRIS	Unidades 'donas' dos processos	Eixo 2	-	jan.26 a dez.26
Promover treinamento de pessoas para acolhimento das vítimas, com conscientização e apoio às partes mais vulneráveis.	DIDEN	OUVID	Eixo 2	Assédio no Trabalho	mar.26 a dez.26
Elaborar e disponibilizar trilha de aprendizagem para os gestores com foco na solução de conflitos pessoais e na comunicação assertiva.	DIDEN	CGEST (UGI)	Eixo 2	Assédio no Trabalho	mar.26 a dez.26
Mapear, junto aos ocupantes de função / cargos, os riscos percebidos no exercício da função capazes de realizar, facilitar ou dificultar atos de fraude e corrupção e/ou sua ocultação, como insumo para o próximo ciclo de gerenciamento de riscos para a Integridade.	DIRIS	-	Eixo 2	Corrupção e Fraude	mar.26 a dez.26
Campanha “Teletrabalho com ética”, abordando boas práticas do teletrabalho, qualidade do plano, relações entre chefia e equipe, incentivos aos acordos de metas e de jornada de trabalho e casos passíveis de avaliação disciplinar.	Comissão e Ética	CGEST (UGI)	Eixo 2	Desvio Ético ou de Conduta	mar.26 a dez.26

Propor melhorias dos critérios para distribuição e alocação da força de trabalho nas unidades organizacionais da SUSEP.	CGPED	-	Eixo 2	Desvio ou Acúmulo de Funções	mar.26 a dez.26
Revisão e divulgação do manual de classificação de documentos na SUSEP.	OUVID	CODOC	Eixo 2	Uso ou Disseminação Indevida de Informações	mar.26 a dez.26
Palestra interna realizada pela OUVID e CODOC, basicamente esclarecendo as diferenças entre a Classificação Legal e a Classificação no SEI, e prestando algumas orientações para os servidores.	OUVID	CODOC	Eixo 2	Uso ou Disseminação Indevida de Informações	mar.26 a dez.26
Definir requisitos relacionados a questões de 'Uso ou Disseminação Indevida de Informações' quando do desenvolvimento ou adoção de soluções tecnológicas, inclusive ferramentas de IA.	CGITI	-	Eixo 2	Uso ou Disseminação Indevida de Informações	mar.26 a dez.26
Aprimoramento dos normativos internos (Portaria SUSEP nº 7.815/2021 e IN SUSEP nº 23/2024), definindo fluxo de prevenção do nepotismo no âmbito da contratação dos terceirizados, consultores, bolsistas ou estagiários (com posterior inserção dos fluxos na Intranet e no Portal da SUSEP).	COCAB	CGFOP	Eixo 1	-	abr.26 a set.26

VII. COMUNICAÇÃO E MONITORAMENTO CONTÍNUOS DO PLANO

O **monitoramento contínuo do Plano de Integridade** objetiva, a partir do acompanhamento dos resultados e do desempenho das ações propostas no Plano, avaliar os resultados alcançados pelo PROGRIDE, além de identificar oportunidades de melhoria da sua qualidade e eficácia.

O escopo do monitoramento contínuo, além das ações previstas nesse Plano, inclui a avaliação dos próprios meios utilizados para comunicação e reporte dos resultados auferidos.

A **comunicação contínua**, por sua vez, objetiva promover a cultura de integridade que se espera construir, a partir da internalização institucional das discussões sobre a temática, da divulgação dos produtos, do monitoramento contínuo realizado e de outras ações relacionadas ao PROGRIDE.

Cada ação de comunicação ou de monitoramento envolve, na sua execução, a busca de informações junto às instâncias de integridade e demais unidades organizacionais da SUSEP, a partir de solicitações específicas, envio de questionários / formulários e/ou coleta de resultados de indicadores.

As reuniões recorrentes das instâncias de integridade da SUSEP servirão como apoio adicional ao monitoramento contínuo do Plano.

7.1. Estratégias de monitoramento contínuo para o biênio 2025-2026:

Estratégia	Meios de Divulgação	Principal Unidade Responsável	Outras Unidades Envolvidas	Periodicidade
Acompanhar a implementação das ações previstas no plano	Boletim (para todos) / Relatório (para o CGRC)	CGEST (UGI)	Instâncias de integridade	Coleta: Trimestral Divulgação: Semestral

Avaliar e revisar o Plano 2025-2026	Relato (para o CGRC)	CGEST (UGI)	Instâncias de integridade	Anual
Realizar relatos periódicos sobre o PROGRIDE nas reuniões ordinárias do CGRC, incluindo principais entregas e dificuldades enfrentadas (agenda permanente)	Relato (para o CGRC)	CGEST (UGI)	Instâncias de integridade	Todas as reuniões ordinárias do CGRC
Atualizar a área do PROGRIDE no Portal da SUSEP na Internet	Portal da SUSEP na Internet	CGEST (UGI)	ASCOM	Sob demanda

ANEXOS

Anexo 1 – Ações já implementadas

Ações implementadas no âmbito do Plano de Integridade, biênio 2020-2022

- 1) Criação da unidade de Ouvidoria, prevista no Decreto nº 10.582, de 2020, por meio da Resolução CNSP nº 401, de 2020;
- 2) Formalização do fluxo da verificação das situações de nepotismo, por meio da publicação da Portaria SUSEP nº 7.815, de 2021;
- 3) Revisão do Plano de Dados Abertos, por solicitação da CGU, o qual passou a contemplar o período de 2021-2023;
- 4) Publicação do currículo resumido dos ocupantes de cargos ou funções, desde abril de 2020, passando a utilizar o sistema e-agendas, em outubro de 2022 - o cumprimento contínuo desta ação pode ser acompanhado por meio do *link*: <https://eagendas.cgu.gov.br/>;
- 5) Elaboração do Fluxo de Tratamento de Denúncias, a fim de aperfeiçoar os mecanismos de acompanhamento e controle do tratamento conferido às denúncias que chegam à SUSEP;
- 6) Revisão do Código de Ética Profissional do Agente Público da SUSEP, com a publicação da Resolução SUSEP nº 19, de 2022;
- 7) Revisão da norma que regula o acesso a informações, no âmbito da SUSEP, que foi finalizada com a publicação da Resolução SUSEP nº 21, de 2022;
- 8) Execução das ações de comunicação, com a divulgação interna do Plano de Integridade da SUSEP e do conteúdo sobre integridade do site da CGU, a partir da criação de área destinada ao tema da Integridade, na Intranet da SUSEP; e
- 9) Levantamento de Riscos para a Integridade e medidas de tratamento.

Ações implementadas no âmbito do Plano de Integridade, biênio 2023-2024

Realizar ações permanentes de gestão de acesso a recursos de TI, em função de eventos de ingresso, movimentação e desligamento de pessoas.

Avaliar a suficiência dos Canais de comunicação à Ouvidoria / Corregedoria / Comissão de Ética, inclusive para o oferecimento de denúncias anônimas.

Organizar e incluir conteúdo do PROGRIDE no Portal da SUSEP, na Internet.

Elaborar e executar iniciativa para reconhecer o engajamento dos servidores com o tema da Integridade	Elaboração da iniciativa - PROGRIDE+
	Execução - Fase 1 - Denúncias
	Execução - Fase 2 - Transparência Ativa e Acesso à Informação
	Execução - Fase 3 - Gestão de Riscos e Controles
	Execução - Fase 4 - Governança e integridade na tomada de decisões
	Execução - Fase 5 - Conduta Íntegra
	Execução - Fase 6 - Conflito de Interesses
	Execução - Fase 7 - Assédio no Trabalho
Elaborar material de boas-vindas e termo de ciência dos padrões éticos e de integridade da SUSEP, a ser disponibilizado quando da assinatura do Termo de Posse.	
Estabelecer critérios de seleção para ocupação de cargos na SUSEP.	
Realizar campanha dos valores da SUSEP.	
Estabelecer regras para definição de processos chave e críticos na SUSEP e seu tratamento, quando da tomada de decisão.	
Estabelecer critérios técnicos para nomeação dos membros do Conselho Diretor.	
Fortalecer decisões colegiadas (em comitês e comissões).	
Divulgar o canal de consulta prévia sobre conflito de interesses – SeCi.	
Incluir nos Termos de Referência de contratos continuados, com dedicação exclusiva de mão de obra, a previsão de capacitação contínua, de todos os contratados, sobre conduta ética e integridade, para seus colaboradores que atendam diretamente à SUSEP.	

Anexo 2 – Proposições para melhorias futuras

Propostas coletadas, que ainda não entraram no cronograma de ações, e aguardam momento oportuno para sua implementação.

- Implantar painel de integridade para acompanhamento do CGRC;
- Elaborar relatórios das instâncias de integridade, para avaliação das incidências de cada área e recomendação de ações de fortalecimento;
- Desenvolver Caderno de indicadores de desempenho para monitorar as funções de integridade na SUSEP;
- Elaborar indicadores de desempenho, para monitorar a gestão da integridade;
- Elaborar indicadores para avaliação de resultado das atividades de capacitação realizadas na SUSEP;
- Propor ações que deem maior visibilidade ao compromisso público assumido com a implementação do Programa de Integridade;
- Elaborar Ementário de Precedentes, para registro dos casos de quebra de integridade na SUSEP;
- Organizar e formalizar, no contexto da integridade, material de boas-vindas para todos que ingressem na SUSEP (concursados, cedidos, gestores de livre provimento) com orientações sobre temas de integridade;
- Implementar iniciativas para a expansão do alcance do PROGRIDE para os entes regulados pela SUSEP;
- Estabelecer rito e cronograma para o monitoramento do cumprimento das exigências de Transparência Ativa; e
- Incluir a participação nas ações relacionadas ao Programa de integridade como pontuador nas avaliações de desempenho, progressões funcionais e cessões.

Anexo 3 – Riscos para a Integridade

ABUSO DE POSIÇÃO OU PODER EM FAVOR DE INTERESSES PRÓPRIOS OU PRIVADOS

Eventos de risco à integridade relacionados à:

- ♣ concessão de cargos ou vantagens em troca de apoio ou auxílio;
- ♣ omitir-se do cumprimento de obrigações;
- ♣ uso do cargo ou função para favorecimento pessoal ou de terceiros;
- ♣ direcionamento na seleção de pessoas ou empresas prestadoras de serviços;
- ♣ influência indevida de interesses privados nas decisões ou procedimentos de órgãos singulares ou colegiados;
- ♣ ingerência em contratações, a fim de obter benefícios próprios ou em favor de terceiros;
- ♣ tráfico de influência.

AMEAÇAS À ISENÇÃO E À AUTONOMIA TÉCNICAS-ORGANIZACIONAIS

Eventos de risco à integridade relacionados à:

- ♣ desconsideração da posição técnica na tomada de decisão;
- ♣ emissão de parecer técnico tendencioso, em desconsideração às evidências constantes em processo;
- ♣ omissão deliberada de informações relevantes em parecer ou instrução técnica encaminhada para tomada de decisão;
- ♣ emissão de pareceres quando houver impedimento ou suspeição;
- ♣ ações de retaliação contra possíveis denunciantes;
- ♣ omissão do servidor em denunciar ou representar ocorrência de irregularidade;
- ♣ lobby ilegal;
- ♣ direcionamento de normas ou da atuação do órgão para fins espúrios.

ASSÉDIO NO TRABALHO

Eventos de risco à integridade relacionados à:

- ♣ assédio moral - exposição prolongada e repetitiva dos trabalhadores a situações humilhantes, constrangedoras e vexatórias que podem provocar danos psicológicos e físicos, que pode ser descendente (superior hierárquico), ascendente (inferior hierárquico), horizontal (mesmo nível hierárquico) ou misto (sem subordinação).
- ♣ assédio sexual – constrangimento de colega, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, que pode ser vertical (crime de assédio) ou horizontal (crime de importunação sexual).

CONFLITO DE INTERESSES

Eventos de risco à integridade relacionados a situações geradas pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública por meio de:

- ♣ divulgação ou uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiros, obtida em razão das atividades exercidas;
- ♣ prestação de serviços ou a manutenção de relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe;
- ♣ exercer, direta ou indiretamente, atividade que em razão da sua natureza seja incompatível com as atribuições do cargo ou emprego, considerando-se, inclusive, a atividade desenvolvida em áreas ou matérias correlatas;
- ♣ atuar, ainda que informalmente, como procurador, consultor, assessor ou intermediário de interesses privados nos órgãos ou entidades da administração pública direta ou indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- ♣ receber presente de quem tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe fora dos limites e condições estabelecidos em regulamento; e
- ♣ prestar serviços, ainda que eventuais, a empresa cuja atividade seja controlada, fiscalizada ou regulada pelo ente ao qual o agente público está vinculado;

CORRUPÇÃO E FRAUDES

Eventos de risco à integridade relacionados a atos lesivos à administração pública que, comprovadamente, atentem contra o patrimônio público nacional ou estrangeiro, contra princípios da administração pública ou contra os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, como:

- ♣ prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;
- ♣ financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos;
- ♣ utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;
- ♣ indícios de enriquecimento ilícito e/ou lavagem de dinheiro;
- ♣ prejuízo ao erário;
- ♣ falsificação de quaisquer informações ou documentos;
- ♣ fraudes internas de qualquer natureza, especialmente ligadas a compras, contratações e licitações, direcionamento de normas ou da atuação do órgão para fins espúrios.

DESVIO DE FINALIDADE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - CAMPANHAS ELEITORAIS

Eventos de risco à integridade relacionados a situações que possam afetar a igualdade de oportunidades entre candidatos nos pleitos eleitorais, como:

- ♣ ceder ou usar, em benefício de candidato, partido político ou coligação, bens móveis ou imóveis pertencentes à administração direta ou indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Territórios e dos Municípios, ressalvada a realização de convenção partidária;
- ♣ usar materiais ou serviços, custeados pelos Governos ou Casas Legislativas, que excedam as prerrogativas consignadas nos regimentos e normas dos órgãos que integram;
- ♣ ceder servidor público ou empregado da administração direta ou indireta federal, estadual ou municipal do Poder Executivo, ou usar de seus serviços, para comitês de campanha eleitoral de candidato, partido político ou coligação, durante o horário de expediente normal, salvo se o servidor ou empregado estiver licenciado;

- ♣ fazer ou permitir uso promocional em favor de candidato, partido político ou coligação, de distribuição gratuita de bens e serviços de caráter social custeados ou subvencionados pelo Poder Público;
- ♣ nomear, contratar ou de qualquer forma admitir, demitir sem justa causa, suprimir ou readaptar vantagens ou por outros meios dificultar ou impedir o exercício funcional; e, ainda
- ♣ *ex officio*, remover, transferir ou exonerar servidor público, na circunscrição do pleito, nos três meses que o antecedem e até a posse dos eleitos, a exemplo dos dispositivos citados na Lei nº 9.504/97.

DESVIO ÉTICO OU DE CONDUTA

Eventos de risco à integridade relacionados à:

- ♣ burla de qualquer natureza da jornada de trabalho ou da carga horária (ausências não autorizadas, execução de atividades alheias ao serviço durante o expediente);
- ♣ desleixo;
- ♣ captura ou fornecimento ou uso de senhas de terceiros;
- ♣ engenharia social; e
- ♣ demais diretrizes previstas no Código de Ética do Servidor Público, com base no Decreto nº 1.171/94.

DESVIO OU ACÚMULO DE FUNÇÕES

Eventos de risco à integridade relacionados a realizações de funções extras ao contrato de trabalho, além das funções que está designado a fazer, com atribuições de complexidade ao cargo que ocupa e sem acréscimo salarial como:

- ♣ desvio de função de estagiários, servidores, terceirizados e contratados; ou
- ♣ designação de múltiplas funções críticas a um mesmo servidor.

DESVIO OU USUFRUTO INDEVIDO DE BENS OU RECURSOS MATERIAIS PÚBLICOS

Eventos de risco à integridade relacionados à utilização de bens ou recursos logísticos e materiais em finalidade estranha às necessidades do serviço, como:

- ♣ carros, aviões, imóveis, material de escritório e outros;

♣ peculato — apropriação de bem público cujo acesso ocorreu por meio do cargo que ocupa.

DISSEMINAÇÃO INDEVIDA DE INFORMAÇÕES

Eventos de risco à integridade relacionados à

- ♣ concessão ou ao acesso indevido aos dados e informações classificadas;
- ♣ violação da segurança da informação;
- ♣ comunicação de notícias falsas;
- ♣ manipulação e alteração de dados e informações para benefício próprio ou de terceiros;
- ♣ violações à Lei nº 12.527/11 — Lei de Acesso à Informação; e
- ♣ violações à Lei nº 13.709/18 — Lei Geral de Proteção de Dados.

NEPOTISMO

Eventos de risco à integridade relacionados à prática de ato em benefício de interesse de pessoa jurídica de que participe o agente público, seu cônjuge, companheiro ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, e que possa ser por ele beneficiada ou influir em seus atos de gestão, como:

- ♣ contratação de familiares para cargos em comissão e função de confiança, vagas de estágio, prestação de serviços terceirizados e de atendimento a necessidade temporária de excepcional interesse público,
- ♣ nepotismo cruzado — troca de favores para nomeações em órgãos distintos.

PRECONCEITO OU DISCRIMINAÇÃO IMPRÓPRIA NO TRABALHO

Eventos de risco à integridade relacionados à discriminação imprópria em função de raça, gênero, religião, origem, orientação sexual ou qualquer outro tipo de preconceito.

PROGRIDE

PROGRAMA DE INTEGRIDADE DA SUSEP

“Só há integridade organizacional com as pessoas, a partir das pessoas e para as pessoas.”

Francisco Eduardo de Holanda Bessa

Assessor de Controle Interno do MGI

