




Instituto de Previdência dos
Servidores do Distrito Federal

Programa de Integridade

Exercício 2025 e 2026 Brasília - DF, 19 de novembro de 2025





GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL

Governador
Ibaneis Rocha

Vice-Governadora
Celina Leão

INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES DO DISTRITO FEDERAL

Diretora-presidente
Raquel Galvão Rodrigues da Silva

Diretora de Governança, Projetos e Compliance
Sylvia Neves Alves

Diretora de Administração e Finanças
Célia Maria Ribeiro de Sales

Diretor de Previdência
Pedro Henrique Araújo Nabarrete Gabini

Diretor Jurídico
Luiz Gustavo Barreira Muglia

Diretor de Investimentos
Thiago Mendes Rodrigues

Controladoria
Maurílio de Freitas

Unidade de Atuária
Jucelina Santana da Silva

Unidade de Comunicação Social
Hadassa da Rocha Marques

EDIÇÃO GRÁFICA

Unidade de Comunicação Social
Maria Eduarda Costa Gonzaga

MENSAGEM DA DIRETORA-PRESIDENTE

A integridade é um valor inegociável no serviço público. No Instituto de Previdência dos Servidores do Distrito Federal (Iprev-DF), esse princípio orienta cada ação, decisão e relacionamento institucional. Ser íntegro vai além do cumprimento de normas: é agir com ética, transparência e compromisso com o interesse público.

Com esse entendimento, o Iprev-DF estruturou e implementou seu Programa de Integridade, alinhado aos preceitos legais e às melhores práticas de governança. O objetivo é claro: prevenir, detectar, corrigir e remediar riscos de integridade, promovendo um ambiente organizacional ético, transparente e responsável.

Nosso programa foi concebido com base na metodologia da Controladoria-Geral do Distrito Federal (CGDF) e reflete o comprometimento da alta administração com a legalidade e a moralidade administrativa. Sua implementação contou com o apoio técnico da CGDF e de nossas equipes internas, e seu contínuo aperfeiçoamento é prioridade estratégica da nossa gestão.

O resultado desse esforço conjunto se materializou na conquista do nível IV no programa Pró-Gestão, reconhecimento que reforça a maturidade institucional do Iprev-DF em sua jornada pela excelência.

Agradeço a todos os servidores e colaboradores que, com dedicação e senso de responsabilidade, têm contribuído para consolidar uma cultura de integridade sólida e exemplar. São vocês os protagonistas desta trajetória. Sigamos firmes, promovendo a ética, fortalecendo o controle interno e garantindo um futuro previdenciário seguro, transparente e confiável para todos.

Raquel Galvão Rodrigues da Silva

APRESENTAÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo apresentar um diagnóstico da arquitetura e dos elementos que integrarão o programa de integridade do Instituto de Previdência dos Servidores do Distrito Federal - Iprev-DF.

O objetivo do programa de integridade é construir um conjunto de medidas e ações institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes e atos de corrupção, bem como de outros desvios de conduta.

Também pode ser compreendido como um sistema de incentivo de boas práticas de integridade que visam orientar e guiar o comportamento dos servidores e colaboradores, visando o interesse público.

Essas atividades estão em consonância com o artigo 21 do Decreto nº 39.736, de 28 de março de 2019, que estabelece como eixos do programa de integridade: o comprometimento e apoio permanente da alta administração; a definição de unidade responsável pela implementação e acompanhamento do programa; a identificação, análise, avaliação e tratamento de riscos de integridade; a promoção de treinamentos e eventos que disseminem, incentivem e reconheçam boas práticas na gestão pública; e o monitoramento contínuo do programa de integridade por meio de indicadores.

Cumpre destacar que em 2022 com o apoio técnico consultivo da Diretoria de Consultoria em Integridade e Risco, da Coordenação de Auditoria de Riscos e Integridade, da Subcontroladoria de Controle Interno, da Controladoria Geral do Distrito Federal - DICIR/CORIS/SUBCI/CGDF, implantou-se o primeiro Programa de Integridade do Iprev-DF, conforme a metodologia adotada pela Controladoria-Geral do Distrito Federal, com vigência de 2022-2024. Em 2024, houve a revisão do Programa de Integridade, no entanto, sem alteração da matriz de riscos.

Nesta oportunidade, novamente com o apoio técnico da CGDF, será realizada uma revisão ampla e completa do Programa de Integridade desta Autarquia Previdenciária, demonstrando a busca da melhoria contínua dos procedimentos adotados no intuito de mitigar/eliminar os riscos de integridade aos quais este órgão se submete.

INTEGRIDADE E A GOVERNANÇA PÚBLICA

A integridade pública consiste na coordenação sistemática de ações que tem por objetivo assegurar a conformidade dos agentes públicos aos princípios éticos, os procedimentos administrativos e as normas legais aplicáveis à organização.

De acordo com a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE (2017), integridade também significa:

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

Dessa forma, o Iprev-DF entende como integridade pública o comportamento inerente ao agente público, constituído com base em nivelamento consistente e aderência a valores éticos, princípios e normas, com objetivo de estimular que a Administração Pública entregue os resultados esperados pela população, com imparcialidade, qualidade, eficiência e efetividade.

Além disso, reconhece sua importância como um dos princípios da governança pública que busca o alinhamento e adesão a valores, princípios e normas.

De acordo com o Referencial Básico de Governança do Tribunal de Contas da União, a boa governança é um direito do cidadão e para alcançá-la em organizações públicas é importante, dentre outras diretrizes, promover valores de integridade e implementar elevados padrões de comportamento, começando pela demonstração de conduta exemplar da liderança da organização e de apoio às políticas e programa de integridade (RBG, 2020)¹.



Fonte: referencial básico de governança pública, tcu – 2020, página 48

Importante destacar o papel essencial da liderança como responsável por promover uma cultura de ética e integridade, de forma que as ações institucionais e as de seus gestores e colaboradores individualmente priorizem o interesse público.

No entendimento do TCU e da OCDE, a prática de “promover a integridade” diz respeito à definição e promoção dos valores da organização e dos padrões de comportamento esperados dos seus membros, a começar pelo comprometimento da liderança com esses valores e condutas. Possibilita à organização fomentar a integridade das suas atividades e a das pessoas que as executam, de modo a construir e preservar sua imagem, reputação e credibilidade perante as partes interessadas (OCDE, 2017).

PRINCIPAIS CONCEITOS

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

O programa de integridade do Instituto de Previdência dos Servidores do Distrito Federal - Iprev-DF tem por objetivo estabelecer diretrizes e ações que tornem o cumprimento das normas e procedimentos parte da cultura e da rotina organizacional, prevenindo e combatendo atos impróprios além de fortalecer a estrutura de governança interna.

Logo, o Iprev-DF se propõe a desenvolver ações que diminuam a possibilidade de ocorrência de desvios de integridade ou que diminuam seus impactos sobre as suas atividades e alcance de seus objetivos.

As ações descritas no programa de integridade têm como público-alvo todos os agentes públicos e partes interessadas do Iprev-DF, buscando fortalecer a cultura ética e íntegra da instituição por meio do engajamento dos servidores, que juntos, formam a imagem institucional da Autarquia Previdenciária.

Além dos objetivos anteriormente apresentados, espera-se, com a implementação das medidas de controle do programa de integridade:

- Fomentar um ambiente institucional mais ético e responsável;
- Utilizar as melhores práticas de prevenção e combate à corrupção;
- Incentivar a transparência pública, o controle e a participação social; e
- Incentivar ações de comunicação e de capacitação e o uso de estratégias para promoção da integridade

EIXOS DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

O Decreto Distrital nº 39.736, de 28/03/2019, que dispõe sobre Política de Governança Pública e Compliance no âmbito do Distrito Federal, no caput do seu artigo 21, estabelece a obrigatoriedade de os órgãos e as entidades da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo do DF instituírem programas de integridade com o objetivo de adotar medidas destinadas à prevenção, à detecção e à punição de fraudes e atos de corrupção.

De acordo com o Decreto, os programas de integridade devem ser estruturados sob seguintes eixos:

- Comprometimento e apoio permanente da alta administração;
- Definição de unidade responsável pela implementação e acompanhamento do programa no órgão ou entidade, sem prejuízo das demais atividades nela exercidas;
- Identificação, análise, avaliação e tratamento de riscos de integridade;
- Promoção de treinamentos e eventos que disseminem, incentivem e reconheçam boas práticas na gestão pública; e
- Monitoramento contínuo do programa de integridade por meio de indicadores.

COMPROMETIMENTO E APOIO PERMANENTE DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

O sucesso do programa de integridade conta necessariamente com o comprometimento da Alta Administração, com a implementação e o aperfeiçoamento contínuo de ações de prevenção e combate à corrupção.

A Alta Direção deve, dessa forma, demonstrar liderança e comprometimento em relação ao programa de integridade para:

- Assegurar que a política de integridade e os objetivos de programa estejam estabelecidos e são compatíveis com a direção estratégica da organização;
- Assegurar a integração dos requisitos do programa de integridade, dentro dos processos de negócio da organização;
- Assegurar que os recursos necessários para o programa de integridade estejam disponíveis;
- Comunicar a importância de um programa de integridade eficaz e de sua conformidade;
- Assegurar que o programa de integridade alcance os seus resultados pretendidos;
- Apoiar e orientar as pessoas para contribuírem com a eficácia do programa de integridade;
- Promover a melhoria contínua; e
- Apoiar outros papéis pertinentes para demonstrar sua liderança, e como se aplica às suas áreas de responsabilidades.

O sucesso do programa de integridade conta necessariamente com o comprometimento da Alta Administração, com a implementação e o aperfeiçoamento contínuo de ações de prevenção e combate à corrupção.

A Alta Direção deve, dessa forma, demonstrar liderança e comprometimento em relação ao programa de integridade para:

- Assegurar que a política de integridade e os objetivos de programa estejam estabelecidos e são compatíveis com a direção estratégica da organização;
- Assegurar a integração dos requisitos do programa de integridade, dentro dos processos de negócio da organização;
- Assegurar que os recursos necessários para o programa de integridade estejam disponíveis;
- Comunicar a importância de um programa de integridade eficaz e de sua conformidade;
- Assegurar que o programa de integridade alcance os seus resultados pretendidos;
- Apoiar e orientar as pessoas para contribuírem com a eficácia do programa de integridade;
- Promover a melhoria contínua; e
- Apoiar outros papéis pertinentes para demonstrar sua liderança, e como se aplica às suas áreas de responsabilidades.

Além disso, o artigo 13 Decreto nº 39.736/2019 determina a necessidade de os órgãos e as entidades da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo do Distrito Federal instituírem, por ato de seu dirigente máximo, Comitês Internos de Governança Pública - CIG, com competência expressa no artigo 14 para implementar e manter processos e mecanismos adequados à incorporação dos princípios e das diretrizes da governança, dentre estes o programa de integridade.

À vista de disso, a arquitetura de governança elaborada pelo Iprev-DF é liderada por seu Comitê Interno de Governança Pública, instância responsável por, dentre outras questões, estimular a cultura e fomentar as práticas de gestão de risco e integridade, fazendo incorporar padrões elevados de conduta para orientar o comportamento dos agentes públicos, conforme Portaria nº 54, de 19 de junho de 2019.

Dentre os princípios definidos pela Portaria a respeito da governança pública estão a capacidade de resposta, integridade, confiabilidade, melhoria regulatória, transparência e prestação de contas e responsabilidade. O normativo de constituição estabelece a periodicidade mensal de reuniões ordinárias podendo haver, entretanto, a convocação extraordinária a qualquer tempo.

A Portaria pode ser acessada por meio do link:

https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/d20d15ffc955475299f5430adf1fae4f/Portaria_54_27_06_2019.html

Outra ação de liderança e comprometimento realizada pela Alta Direção do Iprev-DF foi a elaboração e publicação da Política de Integridade da Unidade, que foi realizada por meio da Portaria nº 11, de 15 de março de 2024, com o objetivo de identificar e divulgar os valores, princípios, normas e diretrizes para o pleno desenvolvimento do programa de integridade do Iprev-DF.

UNIDADE RESPONSÁVEL PELO PROGRAMA

O Chefe da Divisão de Compliance e Integridade (IPREV/DIGOV/COGIN/DICIN) exercerá a função de Gerente de Riscos de Integridade, tal designação ocorreu por força da Portaria nº 22, de 24 de março de 2025, a qual define o Gerente de Riscos de Integridade como o responsável por coordenar a implementação, a supervisão e o aprimoramento contínuo do Programa de Integridade do Iprev-DF, garantindo sua efetividade e conformidade com as diretrizes da Administração Pública Distrital, dentre outras atribuições.

Vale mencionar que, além da DICIN, participarão das atividades e estrutura do Programa de Integridade as seguintes áreas com suas respectivas funções:

1. Comitê Interno de Governança;
2. Comissão de Ética;
3. Ouvidoria;
4. Gerência de Controle de Riscos;
5. Divisão de Auditoria e Correição;
6. Divisão de Gestão de Pessoas; e
7. Unidade de Comunicação Social.

Ainda, destacam-se as seguintes diretrizes que norteiam o Programa de Integridade do Iprev-DF, as quais estão previstas na Política de Integridade do Iprev-DF (Portaria nº 11, de 15 de março de 2024):

1. Incorporação de padrões elevados de conduta, ética e probidade nas relações pessoais e organizacionais, no intuito de criar um ambiente de confiança e integridade e de melhorar a prestação dos serviços;
2. Promoção do alinhamento institucional aos conceitos, valores, princípios e normas estabelecidos;
3. Atuação dos dirigentes, servidores e colaboradores com base na conformidade legal e em boas práticas de governança;

4. Capacitação permanente dos servidores e colaboradores em relação aos temas afetos à integridade pública, com o objetivo de alcançar a excelência na prestação dos serviços públicos;
5. Redução das vulnerabilidades organizacionais utilizando-se, entre outros, dos procedimentos de identificação, análise, avaliação e tratamento de riscos de integridade;
6. Fortalecimento dos canais de comunicação interna e externa; e
7. Consolidação de uma cultura de integridade que envolva a disseminação de informações; práticas; fatos relevantes que destaque o comportamento ético; resultados auferidos; e integridade funcional e institucional.

MATRIZ DE RISCOS DE INTEGRIDADE

A elaboração da matriz de riscos de integridade tem como objetivo encontrar, reconhecer e descrever os eventos de riscos de integridade que possam ajudar (riscos positivos) ou impedir (riscos negativos) que a organização alcance seus objetivos (ABNT NBR ISO 31000:2018 – 6.4.2).

Nessa etapa, serão utilizadas técnicas de identificação previstas na ABNT NBR ISO 31010:2012 – Técnicas para o processo de avaliação de riscos.

Importante destacar que a Norma de Gestão de Compliance (ISO 37.301/2021) também prevê, durante a etapa de planejamento, que as organizações devem determinar os riscos e oportunidades que precisam ser considerados para prover garantia de que o sistema de gestão de compliance pode alcançar seus resultados pretendidos; prevenir ou reduzir efeitos indesejados e alcançar a melhoria contínua.

Risco para a integridade é a possibilidade de ocorrência de evento de corrupção, fraude, irregularidade ou desvio ético ou de conduta que venha a impactar o cumprimento dos objetivos institucionais (Decreto nº 10.756/2021).

Assim sendo, riscos de integridade são os eventos, relacionados à integridade pública, que possuem a probabilidade de acontecer, seja de caráter externo, organizacional ou individual, impactando nos objetivos, atribuições ou missão de uma instituição pública. Conforme comentado, pode ser uma oportunidade, quando positivo, ou ameaça, quando negativo.

Ou seja:

- Risco negativo de integridade: qualquer evento relacionado à corrupção, fraudes, irregularidades ou desvios éticos e de conduta, que cause distorções na entrega dos resultados esperados pela sociedade.
- Risco positivo de integridade: qualquer evento que estimule o comportamento íntegro (por meio de reconhecimento, valorização e incentivo) e que fomente e dissemine a inovação e a adoção de boas práticas de gestão pública.

O propósito da etapa de tratamento de riscos é identificar, selecionar e implementar opções e medidas existentes e novas, para abordar os eventos de risco identificados, analisados e avaliados.

A escolha das opções ou medidas considera fatores como tolerância definida, esforço, custo e benefícios para a implementação (ABNT NBR ISO 31000:2018 – 6.5.1).

PROMOÇÃO DE TREINAMENTO E EVENTOS

As ações de comunicação e treinamento são essenciais para a mudança de cultura organizacional, incorporação dos valores éticos e de integridade na rotina de trabalho e no relacionamento com as partes interessadas (“stakeholders”).

Nessa perspectiva, a proposta do programa de integridade é incentivar à realização de ações de fomento e promoção da cultura de integridade no Iprev-DF.

MONITORAMENTO CONTÍNUO POR MEIO DE INDICADORES

O monitoramento contínuo do programa de integridade por meio de indicadores é de extrema relevância para o sucesso e melhoria contínua.

Nesse sentido, a proposta ora lançada é de que o Programa seja monitorado através de critérios de análise crítica que permitam identificar e registrar os benefícios obtidos e oportunidades de aprimoramento.

Os indicadores podem contar com a participação das diversas áreas do Iprev-DF que atuam como funções de integridade e serão consolidadas pela Unidade Responsável, para ser então submetida ao Comitê Interno de Governança, a Alta Direção e à Controladoria-Geral do Distrito Federal.

A título de exemplificação, podemos citar os seguintes indicadores:

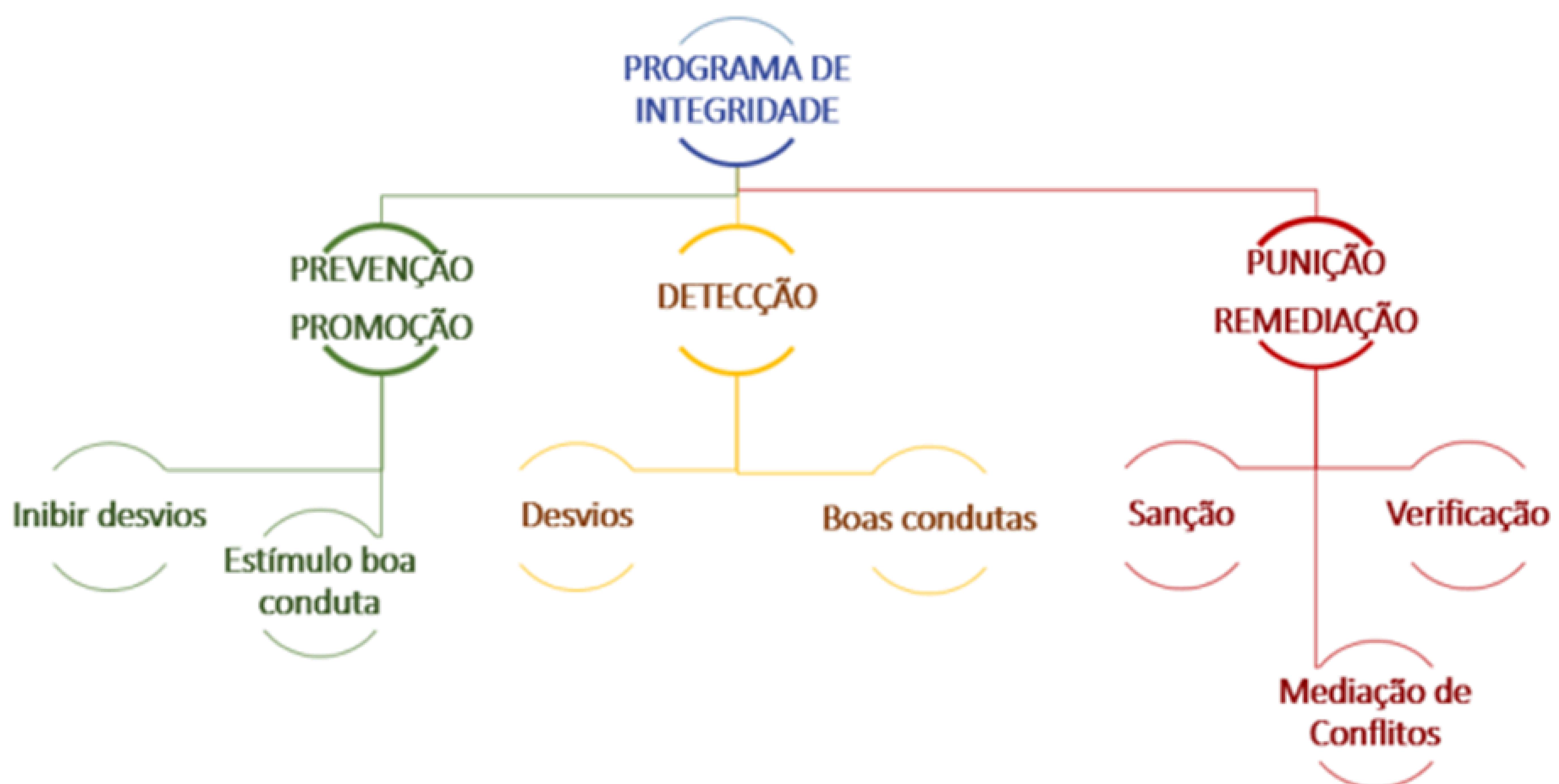
- Reuniões do CIG;
- A eficácia dos controles existentes e os indicadores de desempenho;
- A ocorrência dos eventos;
- A avaliação dos proprietários de riscos;
- A aplicação de questionários de avaliação da compreensão do programa de integridade e seu grau de internalização; e
- A atuação dos atores do Sistema de Integridade do Iprev-DF.

AÇÕES DE INTEGRIDADE

São entendidas como qualquer iniciativa, processo ou procedimento que visa identificar, reconhecer e estimular a cultura ética, moral e de integridade relacionados aos valores organizacionais; promovendo a boa governança; implantando modelos de boas práticas técnicas e gerenciais; fomentando a gestão de riscos e mecanismos de controle interno; protegendo a imagem institucional e o patrimônio público; prevenindo e detectando desvios de conduta e atos ilícitos.

A partir da definição do programa de integridade prevista no Decreto nº 39.736/2019 foi possível classificar as ações e funções de integridade do programa de integridade do Iprev-DF, conforme sua etapa de atuação:

- Prevenção/promoção: visa identificar, avaliar e mitigar o risco de conformidade, incluindo aqueles relacionados à fraude e à corrupção, à lavagem de dinheiro, a sanções comerciais, ao conflito de interesses e à violação à defesa da concorrência.
- Detecção: contempla mecanismos capazes de, tempestivamente, identificar e interromper eventual desvio ético de conduta que porventura não tenha sido evitado pelas ações de prevenção, possibilitando a responsabilização dos envolvidos.
- Punição/remediação: estabelece a responsabilização e a penalidade aplicável a cada caso de desvio de conduta comprovado, bem como possibilitar o aperfeiçoamento das fragilidades que originaram o respectivo desvio e a recuperação de eventuais prejuízos.



CONTEXTO

HISTÓRICO

O Instituto de Previdência dos Servidores do Distrito Federal (Iprev-DF), instituído como órgão gestor único do Regime Próprio de Previdência Social do Distrito Federal, sob a denominação de autarquia em regime especial, com personalidade jurídica de direito público, dotada de autonomia administrativa, financeira e patrimonial, tem como atribuição principal captar e capitalizar os recursos necessários à garantia de pagamento dos benefícios previdenciários atuais e futuros dos segurados e dependentes, por meio de uma gestão participativa, transparente, eficiente e eficaz, dotada de credibilidade e excelência no atendimento, incumbem, ainda, o gerenciamento e a operacionalização do RPPS/DF, incluindo a arrecadação e a gestão de recursos financeiros e previdenciários, a concessão, o pagamento e a manutenção dos benefícios previdenciários.

- I – provimento de regime de previdência social de caráter contributivo e solidário aos segurados e dependentes;
- II – caráter democrático e eficiente de gestão, com a participação de representantes do Poder Público do Distrito Federal, dos segurados e dependentes;
- III – transparência na gestão de seus recursos financeiros e previdenciários;
- IV – gestão administrativo-financeira autônoma em relação ao Distrito Federal;
- V – custeio da previdência social, mediante contribuições dos órgãos e dos servidores ativos e inativos e pensionistas de que trata o art. 1º desta Lei Complementar, segundo critérios socialmente justos e atuarialmente compatíveis;
- VI – preservação do equilíbrio financeiro e atuarial; e
- VII – proibição da criação, majoração ou extensão de quaisquer benefícios ou serviços, sem a correspondente fonte de custeio total.

MISSÃO/VISÃO/VALORES

A seguir são apresentadas as informações sobre Missão, Visão, os Valores e os principais objetivos organizacionais de integridade estabelecidos pelo Iprev-DF.

Missão:

Trabalhar para a construção de um futuro previdenciário seguro a seus beneficiários, com o menor impacto possível aos contribuintes.

Visão:

Ser reconhecido por beneficiários e contribuintes, pela excelência na gestão previdenciária no Distrito Federal.

Valores:

Integridade, confiabilidade, sustentabilidade e transparência.

Assim, o Iprev-DF, na busca do alinhamento dos seus valores institucionais e a sua Política de Integridade, elenca como seus objetivos de integridade:

1. Incorporação de padrões elevados de conduta, ética e probidade nas relações pessoais e organizacionais, visando à criação de um ambiente de confiança e integridade, e à melhoria da prestação dos serviços;
2. Promoção do alinhamento institucional aos conceitos, valores, princípios e normas estabelecidos;
3. Atuação dos dirigentes, servidores e colaboradores com base na conformidade legal e em boas práticas de governança;
4. Capacitação permanente dos servidores e colaboradores em relação aos temas afetos à integridade pública, com o objetivo de alcançar a excelência na prestação dos serviços públicos;
5. Redução das vulnerabilidades organizacionais, utilizando-se, entre outros, dos procedimentos de identificação, análise, avaliação e tratamento de riscos de integridade;
6. Fortalecimento dos canais de comunicação interna e externa; e
7. Consolidação de uma cultura de integridade que envolva a disseminação de informações, práticas, fatos relevantes que destaquem o comportamento ético e de integridade funcional e institucional e resultados auferidos..

A Política de Integridade do Iprev-DF, instituída por meio da Portaria nº 11, de 15 de março de 2024, publicada pelo DODF nº 62, terça-feira, 02 de abril de 2024, elenca como princípios a legalidade, a imparcialidade, a moralidade, publicidade, eficiência, interesse público, a boa governança, a dignidade, a ética, transparência, a boa-fé e a segregação de funções.

ATRIBUIÇÕES E COMPETÊNCIAS DO INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES DO DISTRITO FEDERAL (IPREV-DF)

O Iprev-DF com estrutura disposta no Decreto nº 46.977, de 17 de março de 2025, segundo o artigo 2º do Anexo Único, tem como atribuição principal:

“(...) gerir a política de previdência do Regime Próprio de Previdência Social do Distrito Federal - RPPS/DF, garantindo o pagamento dos benefícios previdenciários atuais e futuros dos segurados e de seus dependentes, de que trata a Lei Complementar nº 769/2008, com as alterações da Lei Complementar nº 790/2008, Lei Complementar nº 818/2009; Lei Complementar nº 922/2016, Lei Complementar nº 932/2017 e Lei Complementar nº 1.013/2022, de forma participativa, transparente, eficiente e eficaz, dotada de credibilidade e de excelência no atendimento.”

De acordo com a Lei Complementar nº 769, de 30 de junho de 2008, que reorganiza e unifica o Regime Próprio de Previdência Social do Distrito Federal – RPPS/DF e dá outras providências, notadamente quanto ao art. 4º, o Instituto de Previdência tem como principal atribuição:

“(...) captar e capitalizar os recursos necessários à garantia de pagamento dos benefícios previdenciários atuais e futuros dos segurados e dependentes de que trata esta Lei Complementar, por meio de uma gestão participativa, transparente, eficiente e eficaz, dotada de credibilidade e excelência no atendimento.”

O art. 5º do supramencionado texto legal versa ainda que o Iprev-DF, na consecução de suas finalidades, atenderá, obrigatoriamente, aos seguintes princípios:

- I – provimento de regime de previdência social de caráter contributivo e solidário aos segurados e dependentes;
- II – caráter democrático e eficiente de gestão, com a participação de representantes do Poder Público do Distrito Federal, dos segurados e dependentes;
- III – transparência na gestão de seus recursos financeiros e previdenciários;
- IV – gestão administrativo-financeira autônoma em relação ao Distrito Federal;
- V – custeio da previdência social, mediante contribuições dos órgãos e dos servidores ativos e inativos e pensionistas de que trata o art. 1º desta Lei Complementar, segundo critérios socialmente justos e atuarialmente compatíveis;
- VI – preservação do equilíbrio financeiro e atuarial; e
- VII – proibição da criação, majoração ou extensão de quaisquer benefícios ou serviços, sem a correspondente fonte de custeio total.

MAPA ESTRATÉGICO 2021-2025

O Iprev-DF tem como objetivo principal gerir a política de previdência do Regime Próprio de Previdência Social do Distrito Federal - RPPS/DF, garantindo o pagamento dos benefícios previdenciários atuais e futuros dos segurados e de seus dependentes.

O Mapa Estratégico do Iprev-DF apresenta os objetivos estratégicos e encontra-se estruturado da seguinte forma:



Imperioso destacar que o Programa de Integridade do Iprev-DF encontra-se alinhado principalmente ao objetivo de implementar sistema de gestão de riscos e compliance.

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Atualmente o Instituto de Previdência dos Servidores do Distrito Federal - Iprev-DF conta com uma estrutura orgânica instituída pelo Decreto nº 46.977, de 17 de março de 2025, para o cumprimento de suas competências legais e desempenho de suas funções institucionais, qual seja:

1. INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES DO DISTRITO FEDERAL

1.1. ÓRGÃOS COLEGIADOS

1.1.1. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO - CONAD

1.1.2. CONSELHO FISCAL - CONFIS

1.1.3. DIRETORIA EXECUTIVA - DIREX

1.1.4. COMITÊ DE INVESTIMENTOS E ANÁLISE DE RISCOS - CIAR

1.2. ÓRGÃO DE DIREÇÃO SUPERIOR:

1.2.1. PRESIDÊNCIA - PRESI

1.2.1.1. GABINETE - GAB

1.2.1.2. ASSESSORIA ESPECIAL - AESP

1.2.1.3. UNIDADE DE ATUÁRIA - UAT

1.2.1.4. UNIDADE DE COMUNICAÇÃO SOCIAL - UCS

1.3. ÓRGÃOS DE CONTROLE INTERNO

1.3.1. CONTROLADORIA – CONT

1.3.1.1. DIVISÃO DE AUDITORIA E CORREIÇÃO – AUDCO

1.3.1.2. GERÊNCIA DE CONTROLE DE RISCO – GECRIS

1.3.1.3. OUVIDORIA - OUV

1.4. ÓRGÃOS DE EXECUÇÃO

1.4.1. DIRETORIA DE PREVIDÊNCIA - DIPREV

1.4.2. DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS – DIAFI

1.4.3. DIRETORIA DE INVESTIMENTOS – DIRIN

1.4.4. DIRETORIA JURÍDICA – DIJUR

1.4.5. DIRETORIA DE GOVERNANÇA, PROJETOS E COMPLIANCE – DIGOV

No Iprev-DF, foi instituído o Comitê Interno de Governança por meio da Portaria nº 54, de 27 de junho de 2019, que tem como competência implementar e manter processos e mecanismos adequados à incorporação dos princípios e das diretrizes da governança, entre eles fazer incorporar padrões elevados de conduta pela alta administração para orientar o comportamento dos agentes públicos, em consonância com as funções e as competências dos órgãos e entidades.

No mesmo sentido, a Unidade designou o Chefe da Divisão de Compliance e Integridade para exercer a função de Gerente de Riscos de Integridade, por meio da Portaria nº 22, de 24 de março de 2025, o qual é responsável por coordenar a implementação, a supervisão e o aprimoramento contínuo do Programa de Integridade do Iprev-DF, garantindo sua efetividade e conformidade com as diretrizes da Administração Pública Distrital, dentre outras atribuições.

A Divisão de Compliance e Integridade se espelhará nos eixos obrigatórios previstos no artigo 21 Decreto nº 39.736/2019, que trata da Governança Pública no âmbito do Distrito Federal. Dessa forma, para consecução dos objetivos traçados neste programa de integridade a contar-se-á com o suporte das áreas elencadas no próximo tópico.

ESTRUTURA DE SUPORTE AO PROGRAMA DE INTEGRIDADE DO IPREV-DF

COMITÊ INTERNO DE GOVERNANÇA

As atividades relacionadas ao apoio à implementação e acompanhamento do programa de integridade do Instituto de Previdência dos Servidores do Distrito Federal - Iprev-DF são desenvolvidas pelo Comitê Interno de Governança, criado por intermédio da Portaria nº 54, de 27 de junho de 2019, tendo como competências:

- Implementar e manter processos e mecanismos adequados à incorporação dos princípios e das diretrizes da governança previstos no Decreto nº 39.736, de 28 de março de 2019;
- Incentivar e promover iniciativas voltadas para:
 - a implementação do acompanhamento de resultados no órgão ou na entidade, valendo-se inclusive de indicadores;
 - a promoção de soluções para melhoria do desempenho institucional; e
 - a implementação de mecanismo para mapeamento de processos e a adoção de instrumentos para o aprimoramento do processo decisório.

- Acompanhar e promover a implementação de medidas, mecanismos e práticas organizacionais de governança pública definidos pelo CGov; e
- Apoiar e incentivar políticas transversais de governo.

DIVISÃO DE AUDITORIA E CORREIÇÃO

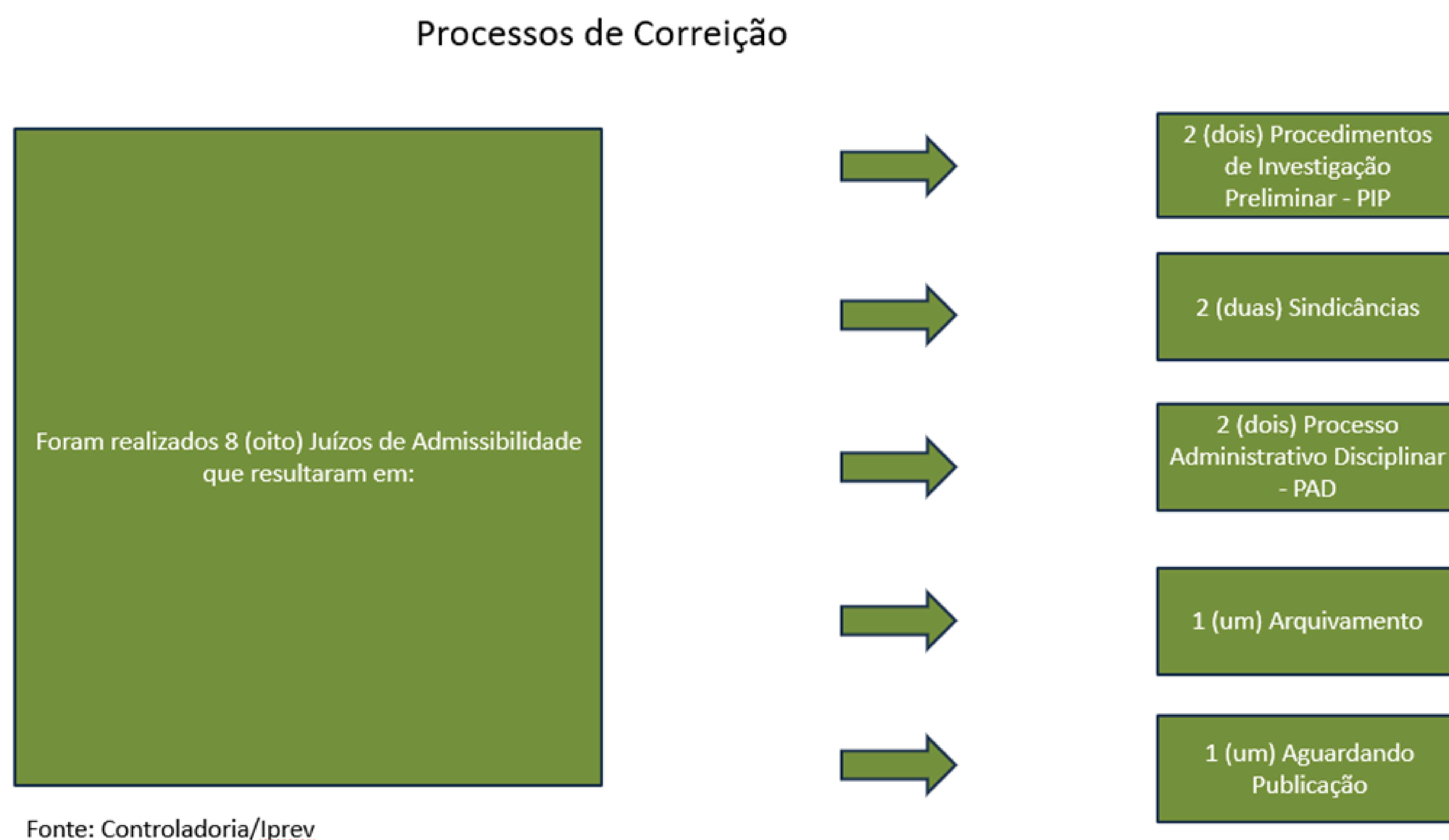
As atividades de Auditoria e Correição do Iprev-DF são exercidas no âmbito da Controladoria, unidade orgânica de controle interno, comando e supervisão, diretamente subordinada à Diretora-Presidente, com suas competências elencadas no art. 14 e seguintes do Regimento Interno do Iprev-DF (Decreto nº 46.977, de 17 de março de 2025). A Divisão de Auditoria e Correição é unidade orgânica de gerenciamento e está diretamente subordinada à Controladoria.

As ações disciplinares, no âmbito do Iprev-DF, observam as diretrizes emanadas da Lei Complementar Distrital nº 840, de 23 de dezembro de 2011; das Leis Federais nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; e da Instrução Normativa nº 2, da Controladoria-Geral do Distrito Federal, de 19 de outubro de 2021.

Em 2023 e 2024 foram executadas as seguintes ações disciplinares:

QTDE	OBJETO	RESULTADO
1	Procedimento Investigativo Preliminar - Apuração de Responsabilidade por faltas injustificadas	Exoneração - Arquivamento
2	Sindicância Investigativa - Apuração de Responsabilidade por fatos relativos à Operação Imprevidentes	Arquivamento
3	Sindicância Investigativa – Apuração de Responsabilidade por recolhimento de tributos a menor	Arquivamento
4	Processo Administrativo Disciplinar – Apuração de conduta ilícita	Relatório remetido ao Órgão de Origem para aplicação de penalidade
5	Procedimento Investigativo Preliminar - Apuração de Responsabilidade por acidente de trânsito	Exoneração - Arquivamento
6	Juízo de Admissibilidade para apuração de responsabilidade por direção perigosa	Arquivamento – falta de materialidade

Do mesmo modo, em 2024 foram iniciadas as seguintes ações disciplinares:



GERÊNCIA DE CONTROLE DE RISCOS

O processo de implantação da Gestão de Riscos no Distrito Federal surgiu a partir de um indicativo de um Projeto Estratégico da Controladoria-Geral do Distrito Federal, que é o projeto estratégico de Modernização das Técnicas de Auditoria, com foco no resultado e modernização das práticas e ferramentas de Controle Interno.

A Gestão de Riscos pode ser definida como sendo um conjunto de atividades coordenadas que são utilizadas para dirigir e controlar uma organização no que diz respeito ao risco. (ABNT NBR ISO 31000/2018).

Em linhas gerais, a Gestão de Riscos trata-se de um processo sistemático para identificar, analisar, avaliar e tratar eventos de riscos de qualquer natureza, com o objetivo de minimizar ou potencializar seus impactos sobre os objetivos da organização.

Esse processo está em cumprimento ao Decreto nº 37.302/2016, que determina aos órgãos e entidades da Administração Pública do Distrito Federal a adoção de medidas para a utilização de boas práticas gerenciais em suas atividades de Gestão de Riscos e Controle Interno e ao Decreto nº 39.736/2019, que dispõe sobre a Política de Governança Pública e Compliance no âmbito da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Distrito Federal.

Assim sendo, ressalta-se que gerir riscos é antever-se a situações inoportunas que, potencialmente, podem trazer prejuízos ao órgão. Pensando em possíveis soluções que antecipem tomadas de decisões assertivas e mais eficientes. Assim como, estar em conformidade, é uma responsabilidade de todos os servidores da organização, sem que haja qualquer distinção quanto a função exercida, devendo, assim, cada integrante ter sua conduta pautada pela ética e pela integridade.

Portanto faz-se compreensível que a Gestão de Riscos é uma ferramenta disponível para uso da Gestão.

Podemos destacar como principal objetivo da Gestão de Riscos do Iprev-DF cumprir os valores da Autarquia Previdenciária, que são eles: Integridade, Confiabilidade, Sustentabilidade e Transparência. Através do monitoramento contínuo de Processos de Riscos podemos garantir a qualidade da entrega de um serviço previdenciário.

Para os registros do acompanhamento e monitoramento da Gestão de Riscos é utilizada uma ferramenta desenvolvida e disponibilizada pela Controladoria-Geral do Distrito Federal, o sistema de Gestão de Auditoria do Distrito Federal – SAEWEB, módulo de Serviços Consultivos.

Esse sistema foi criado para uso, exclusivamente, das Unidades de Controle. Porém podendo ser acessado por agentes de outras áreas que desenvolvam atividades de Gestão de Riscos. As liberações de credenciais de acesso são concedidas perante solicitação da autoridade do órgão ao Controlador-Geral do Distrito Federal.

A estrutura da Gestão de Riscos é formada, primordialmente, pelo Comitê Interno de Governança (CIG), instância composta pela Alta Gestão e tem poder de decisão; o Comitê de Risco (COGERI), instância composta por gerentes de riscos e com função de subsidiar o CIG; a Gerência de Controle de Risco, área responsável pelo acompanhamento e monitoramento da Gestão de Riscos no Iprev-DF. Porém vale lembrar que a Gestão de Riscos é realizada por todos os servidores do Iprev-DF, que são os agentes de riscos.

Sobre o Programa de Integridade, a metodologia proposta para a elaboração de Matriz de Riscos de Integridade obedece a ISO 31000:2018, e contempla as etapas de identificação, análise, avaliação e tratamento dos eventos relacionados à integridade pública.

Os critérios adotados para análise a avaliação de riscos que foram utilizados na construção da matriz de riscos de integridade do Iprev-DF são:

Escala de probabilidade adotada:

ESCALA SIMPLES DE PROBABILIDADES (CONSIDERANDO OS CONTROLES)	
DESCRITOR	DEFINIÇÃO
QUASE CERTO	O evento ocorre (de forma inequívoca), salvo exceções.
PROVÁVEL	O evento é esperado, mas pode não ocorrer.
POSSÍVEL	O evento tem chance de ocorrer.
RARO	O evento tem pequena chance de ocorrer.
IMPROVÁVEL	O evento tem mínimas chances de ocorrer.

ESCALA SIMPLES DE CONSEQUÊNCIAS (IMPACTO NOS OBJETIVOS, CASO EVENTO OCORRA)	
DESCRITOR	DEFINIÇÃO
CATASTRÓFICA	Impacto muito alto nos objetivos; de forma irreversível.
MAIOR	Impacto significativo (alto) nos objetivos; de difícil reversão.
MODERADA	Impacto médio nos objetivos, porém recuperável.
MENOR	Impacto pequeno nos objetivos.
DESPREZÍVEL	Impacto insignificante nos objetivos.

Níveis de riscos utilizados

MAPA DE RISCOS					
NÍVEL DE RISCO = PROBABILIDADE X CONSEQUÊNCIA		PROBABILIDADE			
		IMPROVÁVEL	RARO	POSSÍVEL	PROVÁVEL
CONSEQUÊNCIA (-)	CATASTRÓFICA				
	MAIOR				
	MODERADA				
	MENOR				
	DESPREZÍVEL				

No tocante à abordagem frente aos riscos identificados, o Comitê Interno de Governança Pública, em reunião específica, definirá a tolerância a ser adotada no programa.

COMISSÃO DE ÉTICA E CONDUTA

O Instituto de Previdência dos Servidores do Distrito Federal - Iprev-DF conta com uma Comissão de Ética e Conduta - CEC, que foi instituída pela Portaria nº 35, de 19 de julho de 2022, publicada no DODF nº 136 de 21 de julho de 2022. Portaria nº 39, de 21 de outubro de 2016, publicada no DODF nº 204, de 27 de outubro de 2016, sendo composta por três servidores, denominados membros titulares, havendo já a designação dos membros suplentes. A portaria nº 40 de 19 de julho de 2023 trouxe a recondução de três servidores.

A Comissão de Ética e Conduta do Iprev-DF, tem atuado de forma contínua na promoção da cultura ética no âmbito do Instituto de Previdência. Dentre as ações realizadas, destaca-se a divulgação ativa do Código de Ética nas reuniões dos colegiados CIAR (Comitê de Investimento e Análise de Risco), CONFIS (Conselho Fiscal) e CONAD (Conselho de Administração), bem como nas ambientações dos novos servidores realizadas em abril, junho e outubro de 2024 e fevereiro de 2025. Nessas ocasiões, foram apresentadas as atribuições da Comissão, o Código de Ética, o Regimento Interno da Comissão e reforçado o compromisso com a conduta ética no serviço público.

De acordo com o Regimento Interno da Comissão de Ética e Conduta do Iprev-DF, dentre as competências da Comissão de Ética e Conduta incluem-se:

- I - orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor no tratamento com as pessoas e com o patrimônio;
- II - atuar como instância consultiva de dirigentes, servidores no âmbito de seu respectivo órgão ou entidade;
- IV - esclarecer e julgar comportamentos eticamente duvidosos;
- V - aproveitar, sempre que possível, os eventos de treinamento de agentes públicos para divulgação das normas de conduta ética, por meio de explanação ou distribuição de folhetos, folders e outros instrumentos congêneres;
- VI - inserir, quando cabível, nos manuais e procedimentos técnicos, cartilhas e similares, mensagens que contemplem conduta ética apropriada, divulgando normas de conduta dos agentes públicos e o funcionamento da Comissão;
- VII - elaborar plano de trabalho específico para a gestão da ética no órgão ou entidade, com o objetivo de criar meios suficientes e eficazes de informação, educação e monitoramento relacionados às normas de conduta do servidor;
- VIII - elaborar estatísticas de processos analisados, acompanhando a evolução numérica para que sirva de subsídios à elaboração de relatórios gerenciais nos quais constem dados sobre a efetividade de gestão pública;
- IX - aplicar o Código de Ética e Conduta do Iprev-DF devendo:
 - a) receber e analisar propostas e sugestões para o seu aprimoramento e modernização, submetendo-as, se for o caso, ao Diretor-Presidente para seu aperfeiçoamento;
 - b) dirimir dúvidas a respeito da interpretação de suas normas e deliberar sobre casos omissos;
 - c) apurar, mediante denúncia ou de ofício, conduta em desacordo com as normas éticas pertinentes; e
 - d) recomendar, acompanhar e avaliar, no âmbito do órgão ou entidade a que estiver vinculada, o desenvolvimento de ações objetivando a disseminação, capacitação e treinamento sobre as normas de ética e disciplina;
- X - comunicar à CGEP situações que possam configurar descumprimento do Código de Conduta da Alta Administração do Distrito Federal; e
- XI - desenvolver outras atividades inerentes à sua finalidade.

Dentre outras normas de funcionamento, a Comissão de Ética e Conduta deve se reunir ordinariamente pelo menos uma vez por mês e, em caráter extraordinário, por iniciativa do Presidente. A pauta das reuniões da Comissão de Ética e Conduta é composta a partir de sugestões do Presidente, dos membros ou do Secretário, sendo admitida a inclusão de novos assuntos no início da reunião, desde que não sejam deliberativas.

Cumpre ressaltar que qualquer cidadão, agente público, pessoa jurídica de direito privado, associação ou entidade de classe pode demandar a atuação da Comissão de Ética e Conduta, visando à apuração de infração ética imputada a agente público, órgão ou setor específico do Poder Executivo do Distrito Federal.

Para mais informações sobre a Comissão de Ética e Conduta do Iprev-DF, acesse: <https://www.iprev.df.gov.br/comissao-de-etica-e-conduta>.

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

O Código de Ética e Conduta do Iprev-DF atualmente vigente foi instituído pela Portaria nº 34, de 26 de agosto de 2024 e publicado no DODF nº 165, de 28 de agosto de 2024. Assim, sem prejuízo da aplicação de outras normas constitucionais e legais, o Código de Ética e Conduta tem por finalidade: tornar claras e acessíveis as regras éticas de conduta a serem observadas e praticadas pelos servidores; garantir a necessária integridade, lisura, legitimidade e transparência à Administração Pública; preservar a imagem e a reputação dos servidores do Iprev-DF, cujas condutas estejam de acordo com as normas éticas previstas no Código.

Além disso, os servidores do Iprev-DF também estão sujeitos ao Código de Ética dos Servidores e Empregados Públicos Civis do Poder Executivo do Distrito Federal (Decreto nº 37.297/2016), que tem como objetivo estimular o aperfeiçoamento do perfil de conduta profissional dos servidores, compatível com suas competências e capacidades, em sintonia com os objetivos estratégicos da instituição, com a finalidade de alcançar um ambiente organizacional voltado à integridade, eficiência, qualidade e desenvolvimento profissional dentro dos melhores padrões éticos.

O documento pode ser acessado por meio do endereço eletrônico: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/32f5ae1f6e4c4babbb90ede4587c8e79/Decreto_37297_29_04_2016.htm

OUVIDORIA

A Ouvidoria do Iprev-DF, em conformidade com a Lei nº 4.896/2012, é uma Unidade Seccional do Sistema de Gestão de Ouvidoria do Distrito Federal - SIGO/DF, com a finalidade de garantir a participação popular, contribuir para o exercício da cidadania e aprimoramento dos serviços públicos prestados pelo Poder Executivo Distrital.

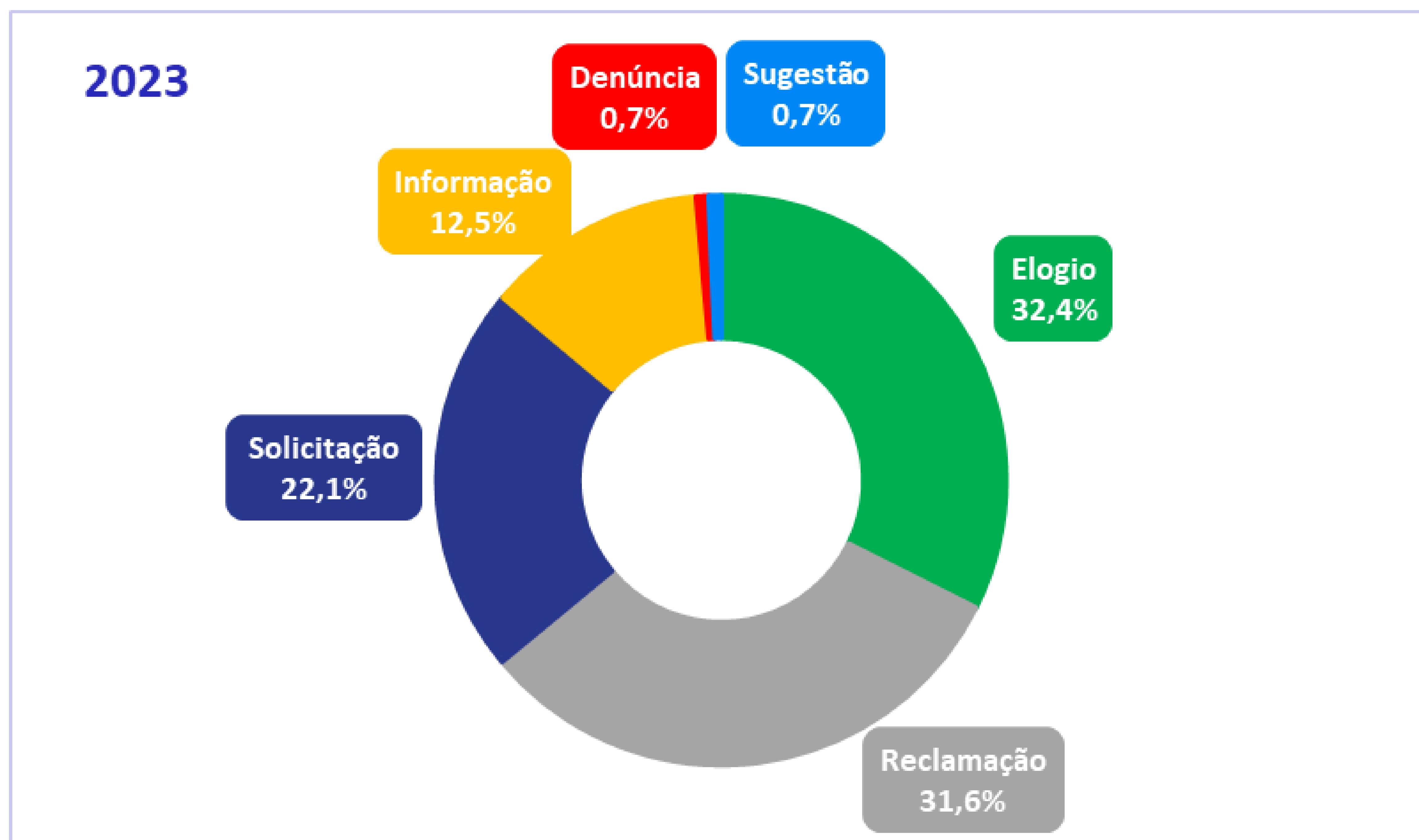
A Seccional de Ouvidoria do Iprev-DF é composta, atualmente, por três servidores efetivos, dos quais uma servidora ocupa o cargo de Ouvidor.

As manifestações de ouvidoria são acolhidas pelos seguintes canais de atendimento: telefone 162; internet, via site www.participa.df.gov.br; e, presencialmente nas Seccionais de Ouvidoria do GDF, inclusive em nossa unidade.

O fluxo de manifestações de ouvidoria obedece ao normativo disposto no Decreto nº 46.977, de 17 de março de 2025, Portaria Iprev-DF nº 25 de 17/06/2020, Portaria Iprev-DF nº 25 de 24/06/2021 e Regimento Interno do Iprev-DF, priorizando o tratamento, consequentemente, o devido cumprimento dos prazos estabelecidos para o envio de resposta ao cidadão.

Essas manifestações de ouvidoria, em regra, são encaminhadas às áreas competentes para análise e resposta, conservando-se o seu sigilo dentro dos parâmetros normativos.

Nesse contexto, incluem-se as manifestações de ouvidoria que envolvam desvios de conduta que atentem contra as diretrizes de comportamento ético e de integridade.



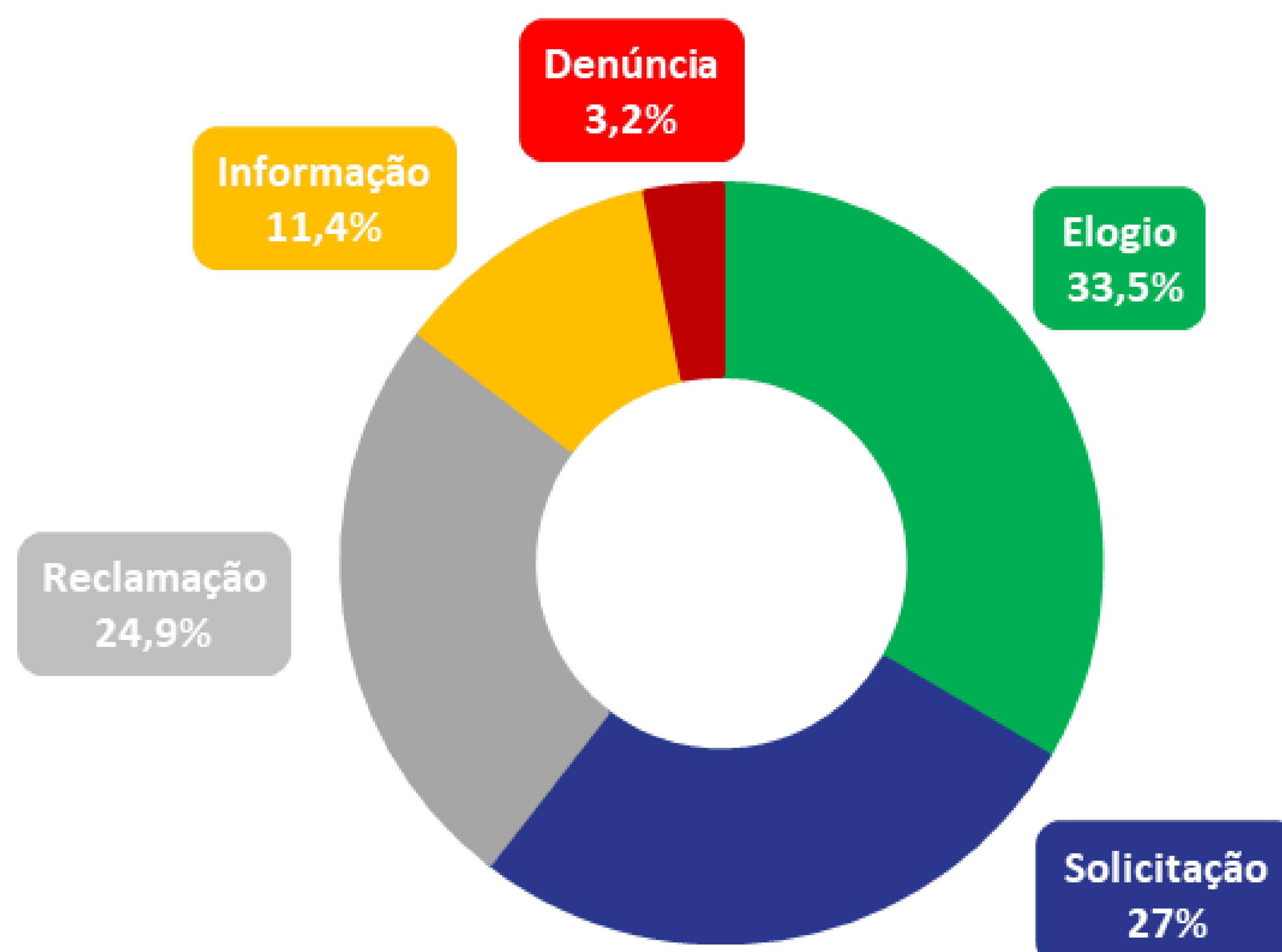
Em 2023, o Iprev-DF tratou 136 manifestações de ouvidoria registradas no Sistema de Ouvidoria do PARTICIPA-DF, evidenciando a interação e o engajamento dos beneficiários e cidadãos com os serviços prestados pelo Iprev-DF.

As manifestações tratadas foram classificadas em: 44 elogios; 43 reclamações, 30 solicitações, 17 demandas de informações, 1 sugestão e 1 denúncia.

Dentre os assuntos mais demandados pelo cidadão em 2023, destacaram-se:

- Servidor público (33,6 %), sendo que, das 43 demandas, 39 (90,7%) foram registros de elogios;
- Benefício Previdenciário (16,4%), sendo que em sua grande maioria com foco na concessão/manutenção de aposentadorias e pensões; e,
- Agilidade de Processos (14,1%) relacionados principalmente a pedidos de isenção de imposto de renda e análise de processos.

2024



No ano de 2024, foram tratadas 185 manifestações de ouvidoria registradas no Sistema de Ouvidoria do PARTICIPA-DF, distribuídas da seguinte forma:

- Elogios (62): 90,3% das manifestações reconhecendo a qualidade do atendimento e a conduta ética.
- Solicitações (50): Principalmente relacionadas à prova de vida e à concessão/manutenção dos benefícios previdenciários (aposentadoria e pensão).
- Reclamações (46): Em sua maioria, também associadas ao processo de prova de vida e benefícios previdenciários.
- Informação (21): Referentes aos mesmos temas das solicitações e reclamações, além de dúvidas sobre concurso público.
- Denúncias (6): Tratando de possíveis irregularidades e desvio de conduta.

Observa-se que, pelo segundo ano consecutivo, as manifestações de ouvidoria tratadas no âmbito do Iprev-DF foram classificadas como elogio.

Em relação aos elogios recebidos, observando o disposto no artigo 15 da Instrução Normativa nº 01 de 05 de maio de 2017, é solicitado através de Processo SEI, à Divisão de Gestão de Pessoas (DIGEP) o registro do elogio no assentamento funcional do(a) servidor(a) elogiado pelo(a) cidadão(ã) via Sistema de Ouvidoria do GDF. Ainda, solicita-se que seja enviado para conhecimento tanto da chefia imediata, como do(a) respectivo(a) elogiado(a), e que o gestor dê ampla divulgação como forma de incentivo ao bom desempenho, pois ressalta a boa prática do servidor em nossa instituição.

A reclamação é uma manifestação de desagrado, queixa ou crítica sobre um serviço prestado e/ou da conduta do servidor público. No âmbito do Iprev-DF, as reclamações tratam, em sua maioria, de questões relativas à prova de vida e à concessão/manutenção dos benefícios previdenciários (aposentadoria ou pensão).

Quando identificada a inadequação na classificação da manifestação – por exemplo, quando o conteúdo do relato configura solicitação e não reclamação –, visando adequação do assunto ao relato, é solicitado à Ouvidoria-Geral do DF a reclassificação da tipologia e/ou do assunto da manifestação. Ressalta-se que tal procedimento não é aplicável às reclamações registradas de forma anônima.

As denúncias recebidas na Seccional de Ouvidoria do Iprev-DF envolvendo suposto desvio de conduta, conforme previsto na Portaria nº 25, de 24 de junho de 2021, são submetidas à Controladoria do Iprev-DF e tratadas de acordo com os procedimentos internos estabelecidos.

Já as manifestações de solicitações, informações e as sugestão são analisadas com o objetivo de aprimorar os serviços prestados e fortalecer a gestão pública. Os registros dessas manifestações evidenciam a participação ativa de cidadãos e servidores no acompanhamento das atividades institucionais, reforçando os princípios da transparência, da escuta qualificada e da responsabilidade na administração pública.

Os dados estatísticos das manifestações de ouvidoria são consolidados trimestralmente e disponibilizados no site institucional do Iprev-DF, na aba “Relatórios da Ouvidoria”, como instrumentos de transparência, controle social e melhoria contínua dos serviços ofertados aos cidadãos.

DIVISÃO DE GESTÃO DE PESSOAS

No Iprev-DF compete à Diretoria de Administração e Finanças, à Divisão de Gestão de Pessoa e ao Núcleo de Capacitação de Pessoal promover o desenvolvimento de competências e a qualificação profissional dos servidores.

No Plano de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas, estão previstas ações relacionadas a Integridade e Ética.

Nesse contexto, é realizado semestralmente, em parceria com a Escola de Governo (EGOV), o curso "Ética e Integridade", com turmas exclusivas para o Instituto.

O conteúdo do curso aborda os seguintes temas: conceitos e fundamentos da ética e da integridade; assédio; padrões de conduta; conduta no serviço público; comunicação não-violenta; ética da vida pública; responsabilidade pública; o apoio da alta administração; legislação anticorrupção; riscos de integridade; código de ética e conduta do Iprev-DF; e dinâmicas que trabalhem situações do cotidiano.

Desde 2023, já foram realizadas quatro turmas, nas seguintes datas:

- 1^a turma - 11 a 15/9/2023
- 2^a turma - 15 a 19/04/2024
- 3^a turma - 14 a 18/10/2024
- 4^a turma - 31/03 a 04/04/2025

UNIDADE DE COMUNICAÇÃO SOCIAL

A Unidade de Comunicação Social, unidade orgânica de execução, diretamente subordinada à Diretora-Presidente do Instituto de Previdência dos Servidores do Distrito Federal (Iprev-DF), é responsável por assistir à Diretora-Presidente nos assuntos de comunicação social e promover a divulgação de atos, fatos, ações e eventos de interesse da instituição.

O Plano Estratégico de Comunicação Institucional do Iprev-DF constitui instrumento fundamental para o fortalecimento da transparência, da proteção e da valorização de sua imagem perante a sociedade e os públicos internos e externos.

O Plano de Comunicação foi elaborado com o propósito de fortalecer e aprimorar a comunicação interna e externa do Iprev-DF, promovendo uma abordagem estratégica pautada na transparência, acessibilidade e eficiência. A integração das metodologias 3Cs (Constante, Contínua e Construtiva) e do modelo SMART assegura que as ações de comunicação sejam planejadas de forma consistente, com metas claras, mensuráveis e alinhadas aos objetivos estratégicos da instituição. O modelo SMART estabelece critérios para definição de metas, garantindo que sejam específicas, mensuráveis, alcançáveis e temporais.

O Plano estabelece diretrizes, orientações e estratégias integradas de comunicação organizacional, com foco na promoção de uma linguagem acessível, ética e alinhada aos valores da Administração Pública. Seu objetivo é garantir que as ações, serviços e políticas institucionais sejam planejadas e valorizadas por todos os públicos relacionados ao Iprev-DF, promovendo o diálogo, a participação e o fortalecimento da cultura previdenciária no âmbito do Distrito Federal.

A análise SWOT e o mapeamento de riscos ofereceram uma compreensão ampla do cenário organizacional, possibilitando a definição de estratégias voltadas à maximização de forças, superação de fragilidades, aproveitamento de oportunidades e mitigação de ameaças. Com base nesse diagnóstico, foram estruturadas ações práticas e viáveis para otimizar os canais institucionais, ampliar o engajamento dos públicos e consolidar a imagem do Instituto como uma organização ética, transparente, eficiente e acessível.

A iniciativa integra o compromisso da Autarquia Previdenciária com a governança pública, a eficiência administrativa e o cumprimento da sua missão institucional, conforme previsto na legislação de regência.

Como objetivos específicos, o Plano de Comunicação da UCS do Iprev-DF estabelece:

- Monitorar a aplicação e a efetividade do plano de comunicação;
- Criar mecanismos de melhor comunicação entre as áreas técnicas;
- Disseminar as ações executadas no instituto, que tenham caráter geral;
- Manter ativo e atualizado o canal de comunicação com os beneficiários do RPPS-DF; e
- Disseminar informações aos beneficiários do Iprev-DF.

Até o momento, a UCS realizou as seguintes ações específicas voltadas para a divulgação de temas relacionados à integridade no Plano de Comunicação:

- Divulgação das Pílulas de Integridade; e
- Divulgação do Código de Ética e Conduta do Iprev-DF.

MATRIZ SWOT

Tendo em vista o relatório de situação e outras informações apuradas na contextualização do Iprev-DF, foi possível elaborar análise por meio da Matriz SWOT.

A Análise SWOT - sigla dos termos da língua inglesa Strengths (Forças), Weaknesses (Fraquezas), Opportunities (Oportunidades) e Threats (Ameaças) - proporciona elementos de percepção sobre os ambientes interno e externo da Organização, especificamente sobre o tema Integridade, permitindo uma avaliação inicial.

Sinteticamente, são analisadas as seguintes características:

- Forças - vantagens internas do projeto;
- Fraquezas - desvantagens internas do projeto;
- Oportunidades – aspectos externos positivos que podem potencializar as atividades pertinentes ao projeto.
- Ameaças - aspectos externos negativos que podem pôr em risco as atividades pertinentes ao projeto.

AMBIENTE INTERNO		AMBIENTE EXTERNO	
Forças		Oportunidades	
AMBIENTE INTERNO		AMBIENTE EXTERNO	
<ul style="list-style-type: none"> • Estrutura de Governança • Apoio da alta gestão • Área regimentalmente designada para suporte ao Programa de Integridade • Área de suporte técnico para Gestão de Riscos em Integridade • Ações recorrentes de comunicação e incentivo ao conhecimento dos temas de integridade • Monitoramento das atividades relacionadas ao Programa de Integridade • Código de Ética e Conduta do Iprev-DF • Atividades relacionadas ao Programa de Integridade com boa estrutura e funcionamento. • Certificação Pro Gestão RPPS Nível IV 		<ul style="list-style-type: none"> • Apoio consultivo da CGDF para desenvolvimento do Programa de Integridade. • Apoio técnico da CGDF aos setores relacionados ao Programa de Integridade (Ouvidoria, Gestão de Riscos, Controle Interno) • Oferta de capacitação para os temas de Integridade (ENAP, EGOV,...) • Possibilidade de troca de experiências com outras instituições ligadas à Previdência (Ministério da Previdência Social) 	
<th data-cs="2" data-kind="parent">AMBIENTE INTERNO</th> <th data-kind="ghost"></th>	AMBIENTE INTERNO		
Fraquezas		AMBIENTE EXTERNO	
		Ameaças	
<ul style="list-style-type: none"> • Percepção dos servidores sobre o Programa de Integridade abaixo do pretendido • Ausência de mapeamento formal dos fluxos de atividades e informações entre as áreas relacionadas ao Programa de Integridade • Inadequação dos indicadores para monitoramento do Programa de Integridade 		<ul style="list-style-type: none"> • Mudança de diretrizes de governança do GDF que enfraqueçam a Programa de Integridade • Postura indevida por parte de agentes externos que se relacionem com o Iprev-DF. 	

Mapeamento de riscos

Id	Evento de Risco	Causas do evento	Consequências	Probabilidade:	Impacto:	Nível de Risco	Controles Existentes	Controles Necessários	Gerente(s) do risco
1	Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados	Ca1 - Desconhecimento dos valores, princípios e normas éticas previstos nos instrumentos de governança do Iprev-DF (Regimento Interno, Planejamento Estratégico Institucional - PEI, Política de Integridade, Código de Ética e Conduta) Ca2 - Insatisfação pessoal do servidor Ca3 - Sensação de impunidade Ca4 - Baixa utilização/efetividade dos canais de manifestação/denúncia do Iprev-DF Ca5 - Baixa adesão do servidor/chefia à capacitação obrigatória para aqueles que exercem função pública Ca6 - Desconhecimento do Regime Jurídico dos Servidores do GDF.	Cs1 - Imagem negativa do Iprev-DF e do GDF Cs2 - Clima organizacional insatisfatório Cs3 - Desestímulo para os demais servidores Cs4 - Não atingimento dos objetivos do Iprev-DF Cs5 - Prejuízo na tomada de decisão dos gestores Cs6 - Aumento das demandas de correição e da Comissão de Ética e Conduta Cs7 - Aumento das recomendações e responsabilizações dos órgãos de controle interno e externo Cs8 - Prejuízo financeiro e/ou administrativo Cs9 - Baixa qualidade das atividades profissionais Cs10 - Baixa qualidade na entrega da Gestão Previdenciária Cs11 - Fraude em processos licitatórios e/ou atos administrativos	Raro	Maior	Médio	CE1. Código de Conduta e Ética do GDF CE2. Regime Jurídico dos servidores CE3. Ouvidoria Instituída CE4. Unidade de Correição Instituída CE5. Comissão de Ética e Conduta Instituída CE6. Código de Ética e Conduta do Iprev-DF CE7. Política de Integridade do Iprev-DF (Portaria nº 11/2024) CE8. Programa de Integridade do Iprev-DF CE9. Designação da unidade responsável pelo Programa de Integridade do Iprev-DF CN10. Treinamento contínuo em temas de ética e integridade. CN11. Fomento a utilização dos serviços de Ouvidoria pelo público interno e externo CN12. Monitoramento contínuo do Programa de Integridade do Iprev-DF. CN13. Divulgação dos normativos e procedimentos de ética e conduta do Iprev-DF	CN1. Ações de Comunicação para evitar a ocorrência de Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados. CN2. Proposição/Elaboração de Normativos visando estabelecimento de critérios mínimos para relacionamento com fornecedores, instituições financeiras e terceiros que se relacionem com o Iprev-DF. CN3. Orientações sobre procedimentos adequados para realização de denúncias. CN4. Orientações quanto aos requisitos necessários à abertura de procedimentos administrativos. CN5. Manutenção da efetividade dos controles existentes. CN6. Promover a divulgação de ações de identificação e sanção de desvios.	Diretoria de Governança, Projetos e Compliance Controladoria (Divisão de Auditoria e Correição / Gerência de Controle de Riscos / Ouvidoria) Divisão de Gestão de Pessoas Comissão de Ética e Conduta Unidade de Comunicação Social
2	Solicitação e/ou recebimento de vantagens indevidas	Ca1 - Desconhecimento dos valores, princípios e normas éticas previstos nos instrumentos de governança do Iprev-DF (Regimento Interno, Planejamento Estratégico Institucional - PEI, Política de Integridade, Código de Ética e Conduta) Ca2 - Insatisfação pessoal do servidor Ca3 - Sensação de impunidade Ca4 - Baixa divulgação/utilização/efetividade dos canais de manifestação/denúncia do Iprev-DF Ca5 - Ausência ou falha nas atividades do processo (revisar etapas do processo específico, tais como: contratação, elaboração de parecer técnico, emissão de autorização administrativa, atendimento à cidadão) Ca6 - Desconhecimento do Regime Jurídico dos Servidores do GDF.	Cs1 - Imagem negativa do Iprev-DF e do GDF Cs2 - Clima organizacional insatisfatório Cs3 - Desestímulo para os demais servidores Cs4 - Não atingimento dos objetivos do Iprev-DF Cs5 - Prejuízo na tomada de decisão dos gestores Cs6 - Aumento das demandas de correição e da Comissão de Ética e Conduta Cs7 - Aumento das recomendações e responsabilizações dos órgãos de controle interno e externo Cs8 - Prejuízo financeiro e/ou administrativo Cs9 - Baixa qualidade das atividades profissionais Cs10 - Baixa qualidade na entrega da Gestão Previdenciária Cs11 - Prejuízo na prestação do serviço ao beneficiário	Raro	Maior	Médio	CE1. Código de Conduta e Ética do GDF CE2. Regime Jurídico dos servidores CE3. Ouvidoria Instituída CE4. Unidade de Correição Instituída CE5. Comissão de Ética e Conduta Instituída CE6. Código de Ética e Conduta do Iprev-DF CE7. Política de Integridade do Iprev-DF (Portaria nº 11/2024) CE8. Programa de Integridade do Iprev-DF CE9. Designação da unidade responsável pelo Programa de Integridade do Iprev-DF CN10. Divulgação dos normativos e procedimentos de ética e conduta do Iprev-DF. CN11. Fomento a utilização dos serviços de Ouvidoria pelo público interno e externo. CN12. Treinamento contínuo em temas de ética e integridade. CN13. Monitoramento contínuo do Programa de Integridade do Iprev-DF.	CN1. Ações de Comunicação para evitar a ocorrência de "Solicitação e/ou recebimento de vantagens indevidas" CN2. Orientações sobre procedimentos adequados para realização de denúncias. CN3. Orientações quanto aos requisitos necessários à abertura de procedimentos administrativos. CN4. Manutenção da efetividade dos controles existentes. CN5. Promover a divulgação de ações de identificação e sanção de desvios.	Diretoria de Governança, Projetos e Compliance Controladoria (Divisão de Auditoria e Correição / Gerência de Controle de Riscos / Ouvidoria) Divisão de Gestão de Pessoas Comissão de Ética e Conduta Unidade de Comunicação Social
3	Utilização e/ou vazamento de informação privilegiada/restrita	Ca1 - Desconhecimento dos valores, princípios e normas éticas previstos nos instrumentos de governança do Iprev-DF (Regimento Interno, Planejamento Estratégico Institucional - PEI, Política de Integridade, Código de Ética e Conduta) Ca2 - Insatisfação pessoal do servidor Ca3 - Sensação de impunidade Ca4 - Baixa divulgação/utilização/efetividade dos canais de manifestação/denúncia do Iprev-DF Ca5 - Ausência ou falha dos requisitos de segurança física/lógica no Iprev-DF Ca6 - Desconhecimento da Política de Segurança da Informação e Comunicação (POSIC) do Iprev-DF Ca7 - Ausência de mecanismos de controle nos fluxos da informação privilegiada/restrita	Cs1 - Imagem negativa do Iprev-DF e do GDF Cs2 - Clima organizacional insatisfatório Cs3 - Desestímulo para os demais servidores Cs4 - Não atingimento dos objetivos do Iprev-DF Cs5 - Prejuízo na tomada de decisão dos gestores Cs6 - Aumento das demandas de correição e da Comissão de Ética e Conduta Cs7 - Aumento das recomendações e responsabilizações dos órgãos de controle interno e externo Cs8 - Prejuízo financeiro e/ou administrativo Cs9 - Baixa qualidade das atividades profissionais Cs10 - Baixa qualidade na entrega da Gestão Previdenciária Cs11 - Sanções aplicadas pela Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD) Cs12 - Prejuízo da credibilidade/confiabilidade Iprev-DF e do GDF	Raro	Moderada	Médio	CE1. Código de Conduta e Ética do GDF CE2. Regime Jurídico dos servidores CE3. Ouvidoria Instituída CE4. Unidade de Correição Instituída CE5. Comissão de Ética e Conduta Instituída CE6. Código de Ética e Conduta do Iprev-DF CE7. Política de Integridade do Iprev-DF (Portaria nº 11/2024) CE8. Programa de Integridade do Iprev-DF CE9. Designação da unidade responsável pelo Programa de Integridade do Iprev-DF CE10. Política de Segurança da Informação e Comunicação (POSIC) do Iprev-DF CE11. Comitê de Tecnologia, Governança e Segurança da Informação (CGTSI/prev-DF) CN12. Divulgação dos normativos e procedimentos de ética e conduta do Iprev-DF. CN13. Fomento a utilização dos serviços de Ouvidoria pelo público interno e externo. CN14. Monitoramento contínuo do Programa de Integridade do Iprev-DF.	CN1. Ações de Comunicação para evitar a ocorrência de " Utilização e/ou vazamento de informação privilegiada/restrita" CN2. Promoção de comunicação/campanhas educacionais relacionadas às temáticas de segurança da informação e tratamento de dados. CN3. Orientações sobre procedimentos adequados para realização de denúncias. CN4. Orientações quanto aos requisitos necessários à abertura de procedimentos administrativos. CN5. Treinamento contínuo em temas de segurança da informação e tratamento de dados. CN6. Manutenção da efetividade dos controles existentes. CN7. Promover a divulgação de ações de identificação e sanção de desvios.	Diretoria de Governança, Projetos e Compliance Controladoria (Divisão de Auditoria e Correição / Gerência de Controle de Riscos / Ouvidoria) Divisão de Gestão de Pessoas Comissão de Ética e Conduta Unidade de Comunicação Social
4	Nepotismo (direto ou cruzado)	Ca1 - Desconhecimento/Baixa divulgação/Não alinhamento ao Código de Ética e Conduta do Iprev-DF e Código de Conduta e Ética do GDF e dos respectivos Regimes Jurídicos dos servidores (Decreto nº 37.297/16; LC nº 840/11). Ca2 - Sensação de Impunidade. Ca3 - Baixa divulgação/utilização/efetividade dos canais de manifestação/denúncia do Iprev-DF Ca4 - Falta/Falta de supervisão.	Cs1 - Imagem negativa do Iprev-DF e do GDF Cs2 - Clima organizacional insatisfatório. Cs3 - Desestímulo para os demais servidores. Cs4 - Não atingimento de objetivos do Iprev-DF. Cs5 - Prejuízo na tomada de decisão dos gestores Cs6 - Aumento de demandas de correição e Comissão de Ética e Conduta. Cs7 - Aumento de recomendações e responsabilizações dos órgãos de controle interno e externo. Cs8 - Ações judiciais. Cs9 - Baixa qualidade nos serviços. Cs10 - Prejuízo financeiro e/ou administrativo.	Raro	Menor	Baixo	CE1. Código de Conduta e Ética do GDF CE2. Regime Jurídico dos servidores CE3. Ouvidoria Instituída CE4. Unidade de Correição Instituída CE5. Comissão de Ética e Conduta Instituída CE6. Código de Ética e Conduta do Iprev-DF CE7. Política de Integridade do Iprev-DF (Portaria nº 11/2024) CE8. Programa de Integridade do Iprev-DF CE9. Designação da unidade responsável pelo Programa de Integridade do Iprev-DF CE10. Declaração de Parentesco, quando do ato de posse CE11. Declaração de nepotismo emitida pela Diretora-Presidente no processo de Prestação de Contas Anual CN12. Divulgação dos normativos e procedimentos de ética e conduta do Iprev-DF. CN13. Fomento a utilização dos serviços de Ouvidoria pelo público interno e externo. CN14. Treinamento contínuo em temas de ética e integridade.	CN1. Ações de Comunicação para evitar a ocorrência de "Nepotismo" CN2. Orientações sobre procedimentos adequados para realização de denúncias. CN3. Orientações quanto aos requisitos necessários à abertura de procedimentos administrativos. CN4. Manutenção da efetividade dos controles existentes. CN5. Promover a divulgação de ações de identificação e sanção de desvios.	Diretoria de Governança, Projetos e Compliance Controladoria (Divisão de Auditoria e Correição / Gerência de Controle de Riscos / Ouvidoria) Divisão de Gestão de Pessoas Comissão de Ética e Conduta Unidade de Comunicação Social

Mapeamento de riscos

5	Utilização indevida de recursos públicos para fins particulares	Ca1 - Desconhecimento dos valores, princípios e normas éticas previstos nos instrumentos de governança do Iprev-DF (Regimento Interno, Planejamento Estratégico Institucional - PEI, Política de Integridade, Código de Ética e Conduta) Ca2 - Insatisfação pessoal do servidor Ca3 - Sensação de impunidade Ca4 - Baixa divulgação/utilização/efetividade dos canais de manifestação/denúncia do Iprev-DF Ca5 - Falta/Falta de supervisão Ca6 - Sensação de compensação por uso de recursos pessoais nas atividades da organização	Cs1 - Imagem negativa do Iprev-DF e do GDF Cs2 - Clima organizacional insatisfatório Cs3 - Desestímulo para os demais servidores Cs4 - Não atingimento de objetivos do Iprev-DF Cs5 - Aumento das demandas de correição e da Comissão de Ética e Conduta Cs6 - Aumento de recomendações e responsabilizações dos órgãos de controle interno e externo Cs7 - Prejuízo financeiro e/ou administrativo Cs8 - Desabastecimento dos recursos	Raro	Menor	Baixo	CE1. Código de Conduta e Ética do GDF CE2. Regime Jurídico dos servidores CE3. Ouvidoria Instituída CE4. Unidade de Correição Instituída CE5. Comissão de Ética e Conduta Instituída CE6. Código de Ética e Conduta do Iprev-DF CE7. Política de Integridade do Iprev-DF (Portaria nº 11/2024) CE8. Programa de Integridade do Iprev-DF CE9. Designação da unidade responsável pelo Programa de Integridade do Iprev-DF CE10. Controle e gestão de Patrimônio no Iprev-DF CN11. Divulgação dos normativos e procedimentos de ética e conduta do Iprev-DF CN12. Fomento a utilização dos serviços de Ouvidoria pelo público interno e externo. CN13. Treinamento contínuo em temas de ética e integridade. CN14. Monitoramento contínuo do Programa de Integridade do Iprev-DF.	CN1. Ações de Comunicação para evitar a ocorrência de "Utilização indevida de recursos públicos para fins particulares" CN2. Orientações sobre procedimentos adequados para realização de denúncias. CN3. Orientações quanto aos requisitos necessários à abertura de procedimentos administrativos. CN4. Manutenção da efetividade dos controles existentes. CN5. Promover a divulgação de ações de identificação e sanção de desvios.	Diretoria de Governança, Projetos e Compliance Controladoria (Divisão de Auditoria e Correição / Gerência de Controle de Riscos / Ouvidoria) Divisão de Gestão de Pessoas Comissão de Ética e Conduta Unidade de Comunicação Social
6	Conflito de Interesses	Ca1 - Desconhecimento dos valores, princípios e normas éticas previstos nos instrumentos de governança do Iprev-DF (Regimento Interno, Planejamento Estratégico Institucional - PEI, Política de Integridade, Código de Ética e Conduta) Ca2 - Insatisfação pessoal do servidor Ca3 - Sensação de impunidade Ca4 - Baixa divulgação/utilização/efetividade dos canais de manifestação/denúncia do Iprev-DF Ca5 - Ausência ou falha nas atividades e/ou processos	Cs1 - Imagem negativa do Iprev-DF e do GDF Cs2 - Clima organizacional insatisfatório Cs3 - Desestímulo para os demais servidores Cs4 - Não atingimento de objetivos do Iprev-DF Cs5 - Prejuízo na tomada de decisão dos gestores Cs6 - Aumento das demandas de correição e da Comissão de Ética e Conduta Cs7 - Aumento de recomendações e responsabilizações dos órgãos de controle interno e externo Cs8 - Prejuízo financeiro e/ou administrativo Cs9 - Prejuízo da credibilidade/confiabilidade do Iprev-DF e do GDF	Raro	Maior	Médio	CE1. Código de Conduta e Ética do GDF CE2. Regime Jurídico dos servidores CE3. Ouvidoria Instituída CE4. Unidade de Correição Instituída CE5. Comissão de Ética e Conduta Instituída CE6. Código de Ética e Conduta do Iprev-DF CE7. Política de Integridade do Iprev-DF (Portaria nº 11/2024) CE8. Programa de Integridade do Iprev-DF CE9. Designação da unidade responsável pelo Programa de Integridade do Iprev-DF CE10. Divulgação dos normativos e procedimentos de ética e conduta do Iprev-DF CN11. Fomento a utilização dos serviços de Ouvidoria pelo público interno e externo. CN12. Treinamento contínuo em temas de ética e integridade. CN13. Monitoramento contínuo do Programa de Integridade do Iprev-DF.	CN1. Ações de Comunicação para evitar a ocorrência de "Conflito de Interesses" CN2. Orientações sobre procedimentos adequados para realização de denúncias. CN3. Orientações quanto aos requisitos necessários à abertura de procedimentos administrativos. CN4. Manutenção da efetividade dos controles existentes. CN5. Promover a divulgação de ações de identificação e sanção de desvios.	Diretoria de Governança, Projetos e Compliance Controladoria (Divisão de Auditoria e Correição / Gerência de Controle de Riscos / Ouvidoria) Divisão de Gestão de Pessoas Comissão de Ética e Conduta Unidade de Comunicação Social
7	Pressão interna/externa ilegal ou antiética para influenciar agente público	Ca1 - Desconhecimento dos valores, princípios e normas éticas previstos nos instrumentos de governança do Iprev-DF (Regimento Interno, Planejamento Estratégico Institucional - PEI, Política de Integridade, Código de Ética e Conduta) Ca2 - Insatisfação pessoal do servidor Ca3 - Sensação de impunidade Ca4 - Baixa divulgação/utilização/efetividade dos canais de manifestação/denúncia do Iprev-DF Ca5 - Baixa percentual de servidores efetivos Ca6 - Baixa adesão do servidor/chefia à capacitação obrigatória para aqueles que exercem função pública	Cs1 - Imagem negativa do Iprev-DF e do GDF Cs2 - Clima organizacional insatisfatório Cs3 - Desestímulo para os demais servidores Cs4 - Não atingimento de objetivos do Iprev-DF Cs5 - Prejuízo na tomada de decisão dos gestores Cs6 - Aumento das demandas de correição e da Comissão de Ética e Conduta Cs7 - Aumento de recomendações e responsabilizações dos órgãos de controle interno e externo Cs8 - Prejuízo financeiro e/ou administrativo Cs9 - Aumento dos índices de afastamentos e absenteísmo	Raro	Moderada	Médio	CE1. Código de Conduta e Ética do GDF CE2. Regime Jurídico dos servidores CE3. Ouvidoria Instituída CE4. Unidade de Correição Instituída CE5. Comissão de Ética e Conduta Instituída CE6. Código de Ética e Conduta do Iprev-DF CE7. Política de Integridade do Iprev-DF (Portaria nº 11/2024) CE8. Programa de Integridade do Iprev-DF CE9. Designação da unidade responsável pelo Programa de Integridade do Iprev-DF CE10. Divulgação dos normativos e procedimentos de ética e conduta do Iprev-DF CN11. Fomento a utilização dos serviços de Ouvidoria pelo público interno e externo. CN12. Treinamento contínuo em temas de ética e integridade. CN13. Monitoramento contínuo do Programa de Integridade do Iprev-DF.	CN1. Ações de Comunicação para evitar a ocorrência de "Pressão interna/externa ilegal ou antiética para influenciar agente público" CN2. Orientações sobre procedimentos adequados para realização de denúncias. CN3. Orientações quanto aos requisitos necessários à abertura de procedimentos administrativos. CN4. Manutenção da efetividade dos controles existentes. CN5. Promover a divulgação de ações de identificação e sanção de desvios.	Diretoria de Governança, Projetos e Compliance Controladoria (Divisão de Auditoria e Correição / Gerência de Controle de Riscos / Ouvidoria) Divisão de Gestão de Pessoas Comissão de Ética e Conduta Unidade de Comunicação Social
8	Assédio Moral	Ca1 - Desconhecimento dos valores, princípios e normas éticas previstos nos instrumentos de governança do Iprev-DF (Regimento Interno, Planejamento Estratégico Institucional - PEI, Política de Integridade, Código de Ética e Conduta) Ca2 - Sensação de Impunidade Ca3 - Baixa divulgação/utilização/efetividade dos canais de manifestação/denúncia do Iprev-DF Ca4 - Baixa divulgação e/ou utilização/efetividade do Código de Ética e Conduta do Iprev-DF Ca5 - Baixa adesão de servidores/chefias em treinamento e eventos preventivos Ca6 - Baixo número de ações de comunicação voltadas para o tema Ca7 - Desconhecimento das condutas que geram assédio moral	Cs1 - Imagem negativa do Iprev-DF e do GDF Cs2 - Clima organizacional insatisfatório Cs3 - Desestímulo para os demais servidores Cs4 - Não atingimento dos objetivos do Iprev-DF Cs5 - Prejuízo na tomada de decisão dos gestores Cs6 - Aumento das demandas de correição e da Comissão de Ética e Conduta Cs7 - Aumento de recomendações e responsabilizações dos órgãos de controle interno e externo Cs8 - Aumento das ações judiciais Cs9 - Diminuição da autoestima do servidor Cs10 - Produtividade reduzida Cs11 - Rotatividade de pessoal Cs12 - Aumento de erros e acidentes Cs13 - Absenteísmo Cs14 - Licenças médicas frequentes Cs15 - Adoecimento do servidor Cs16 - Prejuízo financeiro e administrativo	Possível	Maior	Alto	CE1. Código de Conduta e Ética do GDF CE2. Regime Jurídico dos servidores CE3. Ouvidoria Instituída CE4. Unidade de Correição Instituída CE5. Comissão de Ética e Conduta Instituída CE6. Código de Ética e Conduta do Iprev-DF CE7. Política de Integridade do Iprev-DF (Portaria nº 11/2024) CE8. Programa de Integridade do Iprev-DF CE9. Designação da unidade responsável pelo Programa de Integridade do Iprev-DF CE10. Treinamento, eventos preventivos voltados para o tema "Assédio Moral". CN11. Divulgação dos normativos e procedimentos de ética e conduta do Iprev-DF. CN12. Fomento a utilização dos serviços de Ouvidoria pelo público interno e externo. CN13. Monitoramento contínuo do Programa de Integridade do Iprev-DF.	CN1. Ações de Comunicação/campanhas educativas para evitar a ocorrência de "Assédio Moral" CN2. Orientações sobre procedimentos adequados para realização de denúncias. CN3. Orientações quanto aos requisitos necessários à abertura de procedimentos administrativos. CN4. Manutenção da efetividade dos controles existentes. CN5. Promover a divulgação de ações de identificação e sanção de desvios.	Diretoria de Governança, Projetos e Compliance Controladoria (Divisão de Auditoria e Correição / Gerência de Controle de Riscos / Ouvidoria) Divisão de Gestão de Pessoas Comissão de Ética e Conduta Unidade de Comunicação Social
9	Assédio Sexual	Ca1 - Desconhecimento dos valores, princípios e normas éticas previstos nos instrumentos de governança do Iprev-DF (Regimento Interno, Planejamento Estratégico Institucional - PEI, Política de Integridade, Código de Ética e Conduta) Ca2 - Sensação de Impunidade Ca3 - Baixa divulgação/utilização/efetividade dos canais de manifestação/denúncia do Iprev-DF Ca4 - Baixa divulgação e/ou utilização/efetividade do Código de Ética e Conduta do Iprev-DF Ca5 - Baixa adesão de servidores/chefias em treinamento e eventos preventivos Ca6 - Baixo número de ações de comunicação voltadas para o tema Ca7 - Desconhecimento das condutas que geram assédio sexual	Cs1 - Imagem negativa do Iprev-DF e do GDF Cs2 - Clima organizacional insatisfatório Cs3 - Desestímulo para os demais servidores Cs4 - Não atingimento dos objetivos do Iprev-DF Cs5 - Prejuízo na tomada de decisão dos gestores Cs6 - Aumento das demandas de correição e da Comissão de Ética e Conduta Cs7 - Aumento de recomendações e responsabilizações dos órgãos de controle interno e externo Cs8 - Aumento das ações judiciais Cs9 - Diminuição da autoestima do servidor Cs10 - Produtividade reduzida Cs11 - Rotatividade de pessoal Cs12 - Aumento de erros e acidentes Cs13 - Absenteísmo Cs14 - Licenças médicas frequentes Cs15 - Adoecimento do servidor Cs16 - Prejuízo financeiro e administrativo Cs17 - Sensação de insegurança do servidor/setor	Raro	Maior	Médio	CE1. Código de Conduta e Ética do GDF CE2. Regime Jurídico dos servidores CE3. Ouvidoria Instituída CE4. Unidade de Correição Instituída CE5. Comissão de Ética e Conduta Instituída CE6. Código de Ética e Conduta do Iprev-DF CE7. Política de Integridade do Iprev-DF (Portaria nº 11/2024) CE8. Programa de Integridade do Iprev-DF CE9. Designação da unidade responsável pelo Programa de Integridade do Iprev-DF CE10. Treinamento, eventos preventivos voltados para o tema "Assédio Sexual". CN11. Divulgação dos normativos e procedimentos de ética e conduta do Iprev-DF. CN12. Fomento a utilização dos serviços de Ouvidoria pelo público interno e externo. CN13. Monitoramento contínuo do Programa de Integridade do Iprev-DF.	CN1. Ações de Comunicação/campanhas educativas para evitar a ocorrência de "Assédio Sexual" CN2. Orientações sobre procedimentos adequados para realização de denúncias. CN3. Orientações quanto aos requisitos necessários à abertura de procedimentos administrativos. CN4. Manutenção da efetividade dos controles existentes. CN5. Promover a divulgação de ações de identificação e sanção de desvios.	Diretoria de Governança, Projetos e Compliance Controladoria (Divisão de Auditoria e Correição / Gerência de Controle de Riscos / Ouvidoria) Divisão de Gestão de Pessoas Comissão de Ética e Conduta Unidade de Comunicação Social

Mapa de Riscos

NÍVEL DE RISCO = PROBABILIDADE X CONSEQUÊNCIA		MAPA DE RISCOS				
		IMPROVÁVEL	RARO	POSSÍVEL	PROVÁVEL	QUASE CERTO
CONSEQUÊNCIA (-)	CATASTRÓFICA					
	MAIOR		R1; R2; R6; R9	R8		
	MODERADA		R3; R7			
	MENOR		R4; R5			
	DESPREZÍVEL					
CONSEQUÊNCIA (+)	EXTRAORDINÁRIA					
	SUBSTANCIAL					
	MODERADA					
	SENSÍVEL					
	LEVE					

RISCO NEGATIVO (-)	NÍVEL DE RISCO	RISCO POSITIVO (+)
	EXTREMO	
	ALTO	
	MÉDIO	
	BAIXO	

Tabela: Probabilidade

Probabilidade		Consequência/Impacto	Tipo	Categoria
Quase Certo	Risco negativo	Catastrófica	Positivo	Integridade
Provável		Maior	Negativo	
Possível		Moderada		
Improvável		Menor		
Raro		Desprezível		
	Risco Positivo	Extraordinária		
		Substancial		
		Moderada		
		Sensível		
		Leve		

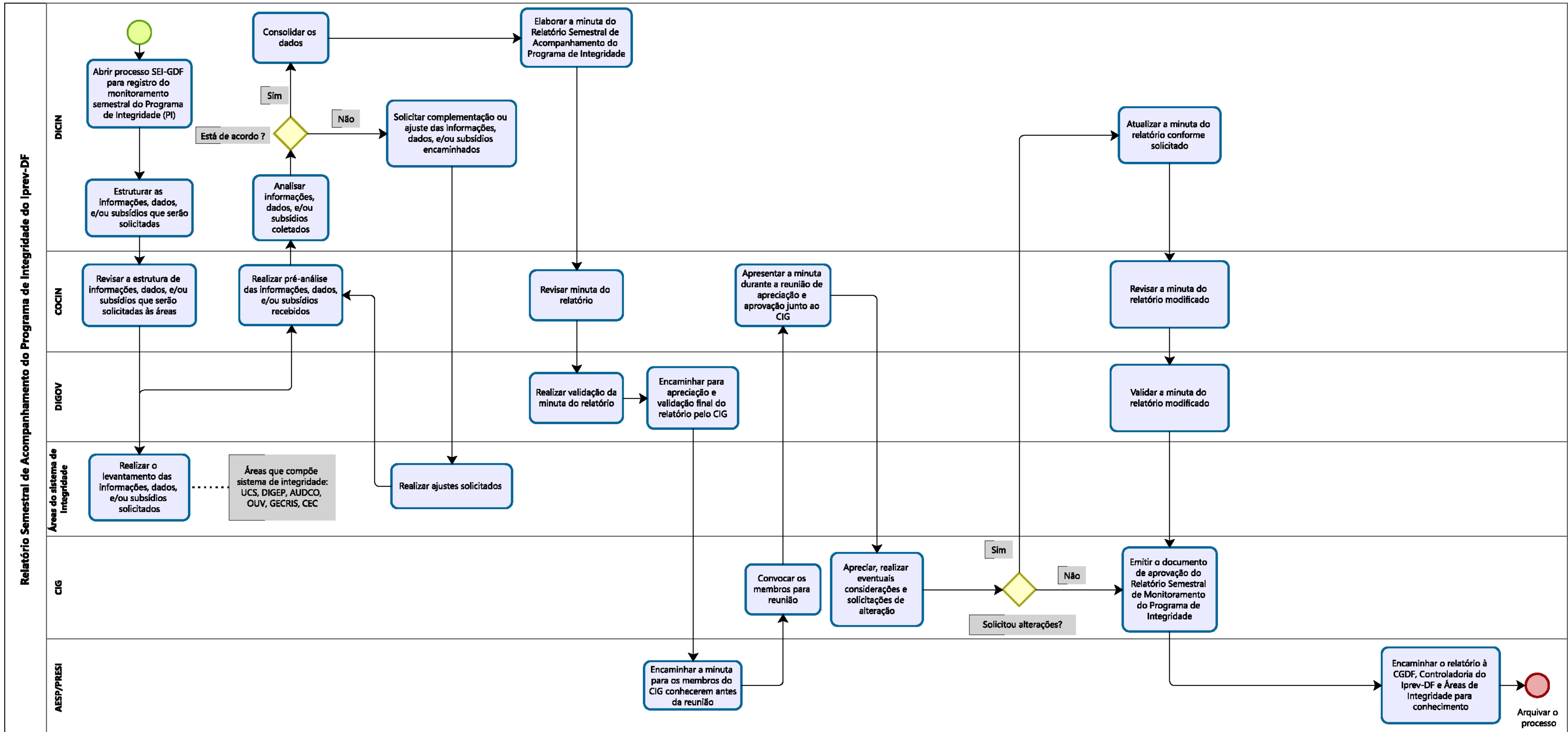
Plano de Ação

Risco(s) associado(s)	5W2H								Avaliação do controle	Periodicidade
	Controle (O quê?)	Porquê?	Como?	Quem é o responsável (pelo controle)?	Quando?	Quanto?	Onde?			
R1 R2 R3 R4 R5 R6 R7 R8 R9	CN.01 - Ações de Comunicação para evitar a ocorrência das seguintes temáticas, entre outras: i) Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados; ii) Solicitação e/ou recebimento de vantagens indevidas; iii) Utilização e/ou vazamento de informação privilegiada/restrita; iv) Nepotismo; v) Utilização indevida de recursos públicos para fins particulares; vi) Conflito de interesses; vii) Pressão interna/externa ilegal ou antiética para influenciar agente público; viii) Assédio Moral; e ix) Assédio Sexual.	Reforçar a comunicação do Iprev-DF para temas relacionados à integridade e, com isso, ampliar o conhecimento dos servidores quanto aos normativos relacionados ao tema.	Etapa Única - Elaboração de nova ação de comunicação para a divulgação, na intranet, no site institucional, via e-mail e no grupo de mensagens dos servidores (whatsapp), dos instrumentos de Governança: Regimento Interno, Política de Integridade, Programa de Integridade, Política de Gestão de Risco, Código de Ética e Conduta.	Unidade de Comunicação Social / Comissão de Ética e Conduta / Divisão de Gestão de Pessoas / Ouvidoria / Controladoria / Diretoria de Governança, Projetos e Compliance	2025/2026	0	Iprev-DF	Verificação do número e dos temas divulgados e evidência quanto a divulgação.	Semestral	
R1 R2 R3 R4 R5 R6 R7 R8 R9	CN.02 - Esclarecimentos aos servidores sobre os requisitos necessários para a realização de denúncias, assim como as formalidades e/ou documentos observados pela área técnica para a abertura de procedimentos administrativos.	Considerando a percepção dos servidores de que denúncias não são apuradas e que não são abertos procedimentos administrativos para prosseguimento das apurações, se faz necessário o aprofundamento dos esclarecimento para a correta instrução da denúncia, assim como os procedimentos e documentos observados pela área técnica para a abertura de procedimentos administrativos.	Primeira Etapa - Oferecimento de palestra aos servidores e colaboradores do Iprev-DF para esclarecimentos dos requisitos para o registro de denúncias e das informações e documentos que serão observados para a possível abertura de procedimento administrativo. Segunda Etapa: manual ou documento equivalente que fique registrado o fluxo das manifestações de ouvidoria.	Unidade de Comunicação Social / Comissão de Ética e Conduta / Divisão de Gestão de Pessoas / Ouvidoria / Controladoria / Diretoria de Governança, Projetos e Compliance	2025/2026	0	Iprev-DF	Evidência quanto a realização da palestra.	Semestral	
R1 R2 R3 R4 R5 R6 R7 R8 R9	CN.03 - Promover a divulgação do número de procedimentos abertos para identificação e sanção de desvios.	Considerando a percepção dos servidores de que denúncias não são apuradas e que não são abertos procedimentos administrativos para prosseguimento das apurações, se faz necessário o aprofundamento dos esclarecimento para a correta instrução da denúncia, assim como os procedimentos e documentos observados pela área técnica para a abertura de procedimentos administrativos.	Etapa Única - Divulgar internamente aos servidores do Iprev-DF informativo com o número de procedimentos abertos para apuração de desvios.	Unidade de Comunicação Social / Comissão de Ética e Conduta / Divisão de Gestão de Pessoas / Ouvidoria / Controladoria / Diretoria de Governança, Projetos e Compliance	2025/2026	0	Iprev-DF	Evidência quanto a divulgação do informativo.	Semestral	
R3	CN.04 - Treinamento contínuo em temas de segurança da informação e tratamento de dados.	Ampliar o conhecimento dos servidores quanto aos normativos relacionados à segurança da informação e proteção de dados.	Etapa Única - Oferecimento de capacitação aos servidores do Iprev-DF para aprimoramento das competências relacionadas a segurança da informação.	Unidade de Comunicação Social / Comissão de Ética e Conduta / Divisão de Gestão de Pessoas / Ouvidoria / Controladoria / Diretoria de Governança, Projetos e Compliance	2025/2026	0	Iprev-DF	Evidência quanto a realização da capacitação.	Semestral	
R1 R2 R3 R4 R5 R6 R7 R8 R9	CN.05 - Proposição/Elaboração de Normativos visando estabelecimento de critérios mínimos para relacionamento com fornecedores, instituições financeiras e terceiros que se relacionem com o Iprev-DF.	Definir em documento institucional, a fim de conferir maior imparcialidade, as diretrizes para o relacionamento entre servidores públicos e instituições externas.	Primeira Etapa: propor minuta de instrumento normativo ao Comitê Interno de Governança; Segunda etapa: Aprovar minuta pelo Comitê Interno de Governança; Terceira etapa: Divulgar e publicar o instrumento normativo.	Unidade de Comunicação Social / Comissão de Ética e Conduta / Divisão de Gestão de Pessoas / Ouvidoria / Controladoria / Diretoria de Governança, Projetos e Compliance	2025/2026	0	Iprev-DF	Evidência quanto a divulgação do instrumento normativo.	Semestral	
R1 R2 R3 R4 R5 R6 R7 R8 R9	CN.06 - Manutenção da efetividade dos controles existentes.	Manter os controles já existentes é de fundamental importância para a mitigação dos riscos de integridade, haja vista que são instâncias necessárias ao bom funcionamento institucional.	Etapa Única: Realizar o monitoramento semestral do programa de integridade.	Unidade de Comunicação Social / Comissão de Ética e Conduta / Divisão de Gestão de Pessoas / Ouvidoria / Controladoria / Diretoria de Governança, Projetos e Compliance	2025/2026	0	Iprev-DF	Relatório de monitoramento do Programa de Integridade.	Semestral	

Plano de Ação

	Ação	Eixo	Risco Associado
Prevenção/Promoção	Ações de Comunicação para evitar a ocorrência das seguintes temáticas, entre outras: i) Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados; ii) Solicitação e/ou recebimento de vantagens indevidas; iii) Utilização e/ou vazamento de informação privilegiada/restrita; iv) Nepotismo; v) Utilização indevida de recursos públicos para fins particulares; vi) Conflito de Interesses; vii) Pressão interna/externa ilegal ou antiética para influenciar agente público; viii) Assédio Moral; e ix) Assédio Sexual.	Promoção de treinamentos e eventos que disseminem, incentivem e reconheçam boas práticas na gestão pública	R1, R2, R3, R4, R5, R6, R7, R8 e R9.
	Esclarecimentos aos servidores sobre os requisitos necessários para a realização de denúncias nos canais oficiais, assim como as formalidades e/ou documentos observados pela área técnica para a abertura de procedimentos administrativos.	Promoção de treinamentos e eventos que disseminem, incentivem e reconheçam boas práticas na gestão pública	R1, R2, R3, R4, R5, R6, R7, R8 e R9.
	Promover a divulgação do número de procedimentos abertos para identificação e sanção de desvios.	Promoção de treinamentos e eventos que disseminem, incentivem e reconheçam boas práticas na gestão pública	R1, R2, R3, R4, R5, R6, R7, R8 e R9.
	Treinamento contínuo em temas de segurança da informação e tratamento de dados.	Promoção de treinamentos e eventos que disseminem, incentivem e reconheçam boas práticas na gestão pública	R3.
	Proposição/Elaboração de Normativos visando estabelecimento de critérios mínimos para relacionamento com fornecedores, instituições financeiras e terceiros que se relacionem com o Iprev-DF.	Identificação, análise, avaliação e tratamento de riscos de integridade sob orientação técnica da Controladoria-Geral do Distrito Federal	R1, R2, R3, R4, R5, R6, R7, R8 e R9.
Deteção	Manutenção da efetividade dos controles existentes.	Monitoramento contínuo do programa de integridade	R1, R2, R3, R4, R5, R6, R7, R8 e R9.
Saneamento			

Fluxograma





Instituto de Previdência dos
Servidores do Distrito Federal