

1ª EDIÇÃO - 2024

Programa de Integridade

CONTEXTO



Instituto de Assistência
à Saúde dos Servidores
do Distrito Federal

INTRODUÇÃO 3

EIXOS DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE 5

VALORES ORGANIZACIONAIS 6

CENÁRIO ORGANIZACIONAL 7

SETOR RESPONSÁVEL PELO PROGRAMA DE INTEGRIDADE 9

CONTROLE INTERNO 10

GESTÃO DE RISCOS 12

COMISSÃO DE ÉTICA 12

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA 13

CONDUÇÃO DE PROCEDIMENTOS DE APURAÇÃO DE DESVIOS 14

OUVIDORIA (CANAL DE DENÚNCIAS/MANIFESTAÇÕES) 15

CAPACITAÇÃO PARA TEMAS DE ÉTICA/INTEGRIDADE 17

PLANO DE COMUNICAÇÃO 19

CONCLUSÃO 21

O Programa de Integridade do Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Distrito Federal (INAS) tem como propósito desenvolver mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades, que visam a aplicação do Código de Ética e Conduta, a análise e mitigação dos riscos e também adoção de medidas preventivas e corretivas necessárias para o combate da corrupção.

Também, o Programa pretende divulgar, consolidar e proteger os valores do Instituto, contribuindo para o atendimento das exigências atuais da sociedade acerca da utilização de recursos públicos e da entrega de resultados pelos gestores, com eficiência e transparência.

O objetivo deste documento é conceituar a integridade, estabelecer diretrizes e responsabilidades para o Programa, identificar seus riscos e apresentar o Plano de Integridade.

O Instituto 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. (Fonte: ProInt CGDF)

Para atendimento do art. 21 do Decreto 39.736, de 28 de março de 2019, foi publicada a Portaria nº 24, de 13 de março de 2024, que instituiu o Grupo de Trabalho para viabilizar a implantação do Programa de Integridade deste Instituto.

Como etapa inicial, o Grupo de Trabalho avaliou o contexto corporativo com o objetivo de relatar as informações que possibilitam um diagnóstico do ambiente de integridade, incluindo a descrição das estruturas responsáveis pelas ações e possíveis locais onde há maiores possibilidades de desvios dos valores institucionais.

Além disso, registrou-se eventos negativos e positivos ocorridos nos últimos 2 anos, as ações de integridade desenvolvidas e a identificação dos riscos compatíveis às vulnerabilidades que possam favorecer situações de quebra de integridade.

Dando continuidade às atividades, foi elaborada e publicada a Política de Integridade do Instituto, por meio da Portaria nº 89, de 27 de agosto de 2024, que formalizou o seu posicionamento sobre a relevância da integridade como elemento essencial no desenvolvimento de suas atividades.

Também, o Grupo de Trabalho consultou os servidores, por meio de uma enquête realizada entre os dias 6 e 10 de junho de 2024, para que escolhessem o nome do Programa de Integridade do Instituto.

A enquête contou com a participação de 49 servidores, sendo que 15 escolheram Integra INAS, 14 Integridade INAS e 11 Pró INAS.

Portanto, definiu-se o nome do Programa como Integra INAS.

O Instituto optou por valorizar, na sua política, a percepção de que não há estímulo à integridade institucional sem o reconhecimento do papel ativo dos servidores na busca de um ambiente organizacional adequado, fundamentado na confiança recíproca e na dignidade das pessoas, assim como na percepção e participação das partes interessadas.

Assim, espera-se que este artefato possa subsidiar o desenvolvimento de melhores práticas nas atividades relacionadas à integridade.

As atividades descritas neste contexto, bem como as etapas da implantação do Programa de Integridade, estão em consonância com o art. 21 do Decreto nº 39.736/2019, conforme mostra a figura abaixo:

OS 5 EIXOS DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE DO INAS

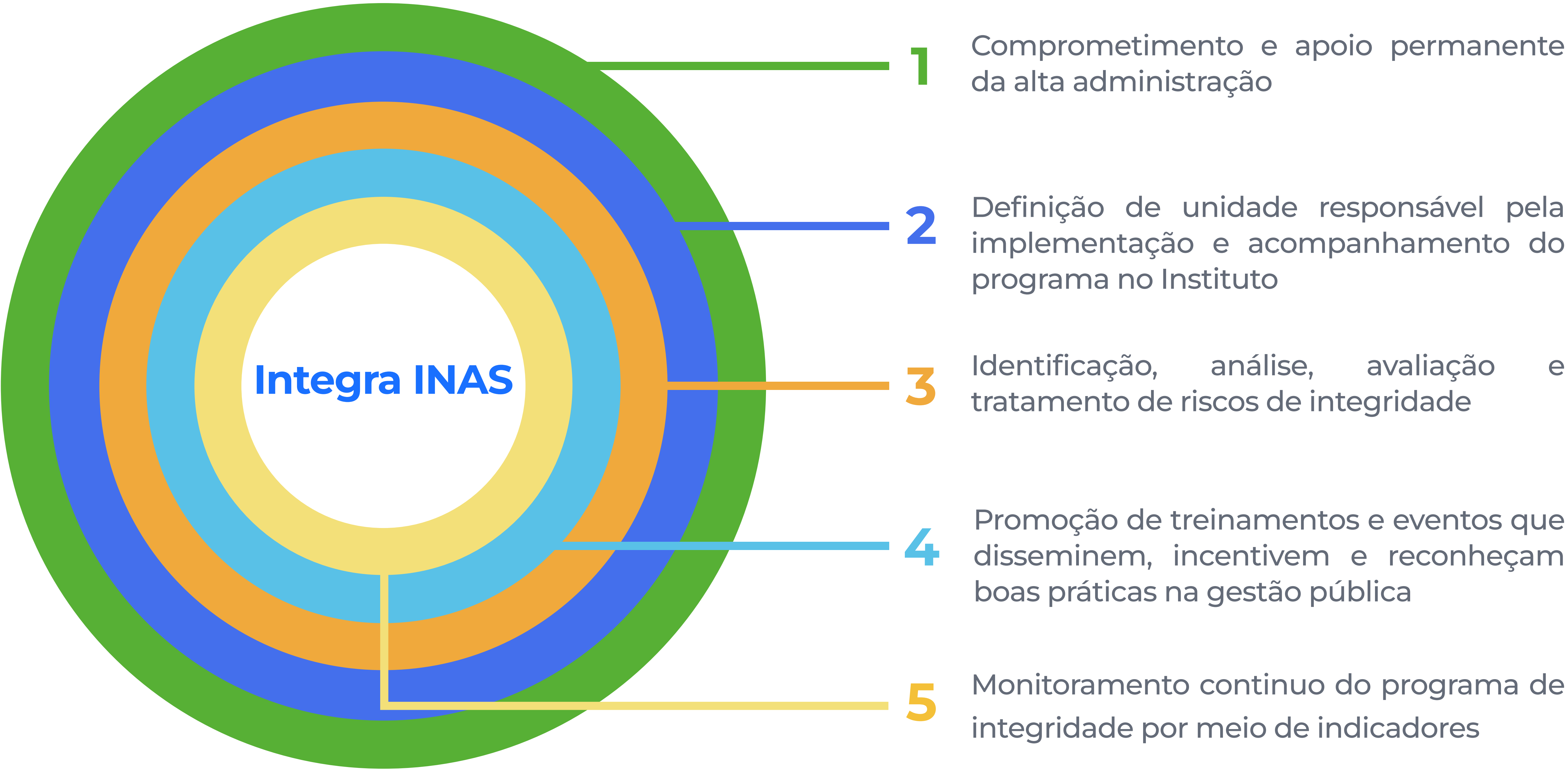


Figura 1 – Eixos do Programa de Integridade
Fonte: Coordenação de Governança e Compliance (CGCOM)

Os valores organizacionais refletem as percepções, valores e culturas que prevalecem na Instituição e devem ser entendidas pelos seus servidores e demais partes interessadas como fundamento para o fortalecimento do Programa de Integridade.

O Planejamento Estratégico elaborado para o período 2024-2027 elenca os seguintes VALORES:

- Ética
- Empatia
- Sustentabilidade
- Transparência
- Comprometimento
- Probidade
- Inovação

Assim, o Instituto, na busca do alinhamento dos seus valores institucionais com a sua Política de Integridade, especifica seus objetivos de integridade:

- Assegurar a conformidade dos processos; e
- Proporcionar ambiente organizacional equilibrado, onde os servidores se sintam parte integrante e valorizados em seu papel.

CENÁRIO ORGANIZACIONAL

O Instituto foi criado pela Lei nº 3.831, de 14 de março de 2006, o qual compete proporcionar, sem fins lucrativos, o Plano de Assistência Suplementar à Saúde - GDF SAÚDE, em regime de autogestão, aos servidores do Governo do Distrito Federal e seus dependentes.

A sua estrutura administrativa atual apresenta a hierarquia das áreas de gestão, finalística e de suporte, conforme figura abaixo:

ORGANOGRAMA INAS

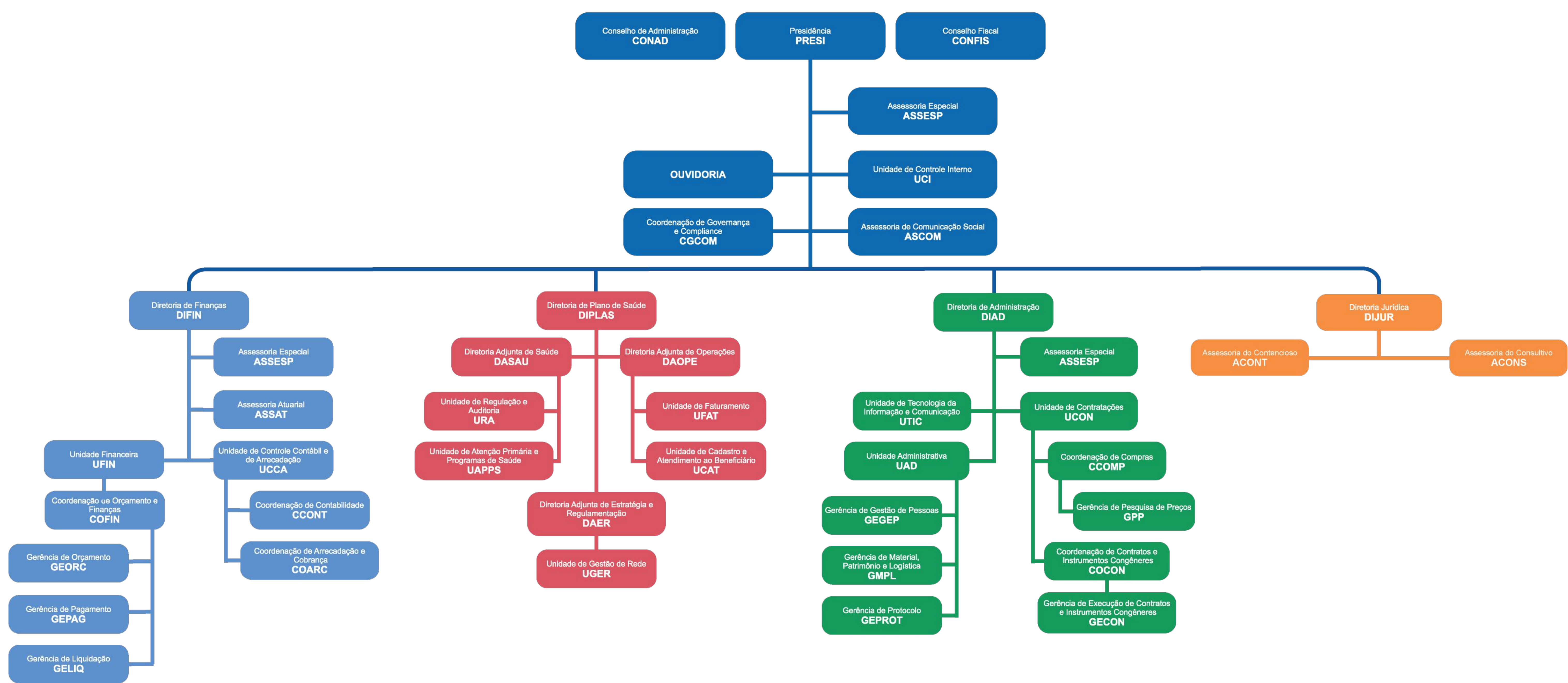


Figura 2 – Organograma
Fonte: Assessoria de Comunicação Social (Ascom)

Para uma melhor gestão, o Instituto elaborou o seu Planejamento Estratégico Institucional (PEI) - 2024-2027, que se tornou um instrumento central na condução dos trabalhos, pois, além de definir as metas e os indicadores, reflete também os valores a serem entregues aos beneficiários do GDF SAÚDE, conforme Mapa Estratégico:



Figura 3 – Mapa Estratégico 2024-2027
Fonte: Coordenação de Governança e Compliance (CGCOM)

Para fortalecer as estruturas de Governança, aprimorar os processos de tomada de decisão e assegurar a conformidade com normas regulatórias e éticas, o seu Mapa Estratégico tem como objetivo “aprimorar o modelo de Governança e Compliance”, e que, para viabilizar este alcance, propõe, como iniciativa estratégica, a implantação do Programa de Integridade.

O Instituto tem em sua estrutura a Coordenação de Governança e Compliance (CGCOM) que é a área responsável pela implantação e acompanhamento do Programa de Integridade.

As principais atribuições desta Coordenação, que estão relacionadas ao Programa de Integridade, são:

- fomentar a política de Governança e Compliance no âmbito do Instituto para auxiliar na entrega de resultados governamentais;
- elaborar propostas de manuais, guias e cartilhas com medidas, mecanismos e práticas organizacionais que contribuam para a efetiva implementação da Política de Governança Pública do Instituto;
- acompanhar, de forma sistêmica e integrada, ações governamentais direcionadas ao aprimoramento da governança pública, visando ao alcance de objetivos institucionais e à maximização de resultados do Instituto;
- incentivar e monitorar a aplicação das melhores práticas de governança no âmbito do Instituto;
- implementar e manter mecanismos, instâncias e práticas de governança pública que demonstrem resultados no âmbito do Instituto;
- propor e acompanhar o treinamento periódico da alta administração e dos servidores do Instituto, visando o aperfeiçoamento da governança pública; e
- propor a implantação e acompanhar a execução do Programa de Integridade pública do Instituto.

Atualmente, a unidade conta com 3 servidores, sendo 2 efetivos e 1 sem vínculo.

Sob o esteio do Decreto nº 45.933, de 20 de junho de 2024, que dispõe sobre as competências das Unidades de Controle Interno do Poder Executivo do Distrito Federal, e com o viés de observar as diretrizes que visam a proteção ao patrimônio público, a confiabilidade das informações financeiras, contábeis e operacionais e a mitigação dos riscos inerentes à gestão, concerne, entre outras competências, à Unidade de Controle Interno (UCI) do INAS:

- oferecer orientação preventiva aos gestores do INAS, contribuindo para identificação antecipada de riscos e para a adoção de medidas e estratégias da gestão voltadas à correção de falhas, aprimoramento de procedimentos e atendimento do interesse público;
- orientar a gestão sobre questões de natureza técnica;
- monitorar os indicadores de risco da gestão, conforme orientação técnica repassada pela Controladoria-Geral do Distrito Federal (CGDF);
- apoiar a gestão nos processos de gerenciamento de riscos;
- apoiar a implementação da gestão de riscos no âmbito das unidades orgânicas da Administração e prover críticas às propostas de controle;
- acompanhar, quando solicitado pelo gestor, o gerenciamento de riscos implementado pelas unidades orgânicas da Administração;
- recomendar à Administração a correção de falhas, omissões ou impropriedades identificadas nas análises e nos acompanhamentos realizados, bem como sugerir melhorias em seus procedimentos;
- apoiar auditorias, levantamentos, inspeções e monitoramentos realizados no âmbito da unidade;
- acompanhar as providências adotadas pela Administração, assessorando-a quanto à instrução processual e ao atendimento tempestivo de diligências emitidas pelos órgãos de controle;
- cientificar tempestivamente a autoridade máxima do órgão ou equivalente e à CGDF sobre a existência de falhas ou ilícitos de seu conhecimento, que sejam caracterizados como irregularidade ou ilegalidade;

- orientar gestores quanto à utilização e prestação de contas de recursos transferidos a entidades públicas e privadas, por meio de convênios, acordos, termos de parceria e instrumentos congêneres; e
- assessorar e orientar os gestores quanto ao cumprimento das normas de natureza contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial.

Com relação aos procedimentos alusivos à contratação, à execução contratual e pagamentos no âmbito do Instituto, bem como à gestão de riscos, complementado com a observância e cumprimento às normas vigentes, cabe, ainda, a esta UCI:

- propor práticas para evitar ou mitigar eventuais falhas, erros ou fraudes que possam afetar o uso dos recursos públicos e o desenvolvimento das atividades institucionais;
- propor melhorias nos processos de gestão de riscos e de controle interno realizados pelos agentes públicos integrantes da primeira linha de defesa;
- subsidiar os agentes envolvidos com informações relevantes para prevenir riscos na execução dos contratos; e
- proceder análise de conformidade de pagamentos, segundo critérios e valores de alçada legitimados.

GESTÃO DE RISCOS

De acordo com o Planejamento Estratégico Institucional (PEI) - 2024-2027, a iniciativa de implantação da Gestão de Riscos está prevista para começar no 2º semestre de 2025.

COMISSÃO DE ÉTICA

A Comissão de Ética foi criada por meio da Portaria nº 82, de 14 de setembro de 2022, e sua atual composição foi designada pela Portaria nº 148, de 5 de dezembro de 2023.

Os processos de apuração de possível falta ética iniciaram-se em 2023, conforme abaixo:

Ano	Consultas	Pareceres	Julgamentos
2023	2	2	2
2024	0	2	2

A Comissão de Ética identificou os seguintes tópicos como os mais relevantes nos anos de 2023/2024:

- falta Ética no atendimento ao beneficiário;
- falta Ética nas Relações interpessoais; e
- assédio Moral no ambiente de trabalho.

A Comissão de Ética elaborou o Código de Ética e Conduta dos Servidores do INAS, que foi aprovado pelo Comitê Interno de Governança (CIG) e publicado por meio da Portaria nº 29, de 14 de março de 2024.

O seu objetivo é estimular o aperfeiçoamento do perfil de conduta ética profissional dos servidores, compatível com suas competências e capacidades, em sintonia com os objetivos estratégicos do Instituto, visando alcançar um ambiente organizacional voltado à integridade, eficiência, qualidade e desenvolvimento profissional dentro dos melhores padrões éticos.

O Código está disponível no site do Instituto para todos os servidores e cidadãos.

No lançamento do Código de Ética e Conduta, realizado em 19 de abril de 2024, os servidores assinaram o Termo de Adesão e Compromisso ao Código de Ética e Conduta e o Termo de Confidencialidade de Informações, momento em que a Comissão também promoveu palestra sobre Ética e Conduta no âmbito da administração pública.

As denúncias são inicialmente recebidas pela Ouvidoria, que desempenha um papel importante ao registrar e validar as informações fornecidas.

Após essa etapa, o caso é encaminhado à Presidência (Presi), cuja fase, conforme Instrução Normativa nº 2, de 19 de outubro de 2021, por meio do Juízo de Admissibilidade, a Diretora-Presidente, autoridade competente, decide se haverá ou não o prosseguimento dos trâmites de apuração. Essa função pode ser delegada para um servidor considerado competente, conforme o caso.

Caso sejam identificados, no Juízo de Admissibilidade, indícios da materialidade de falta ética, o caso será encaminhado à Comissão de Ética.

Alternativamente, se forem identificados indícios de infração disciplinar, conforme estipulado pela Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011, será iniciado o Procedimento de Investigação Preliminar – PIP.

Este procedimento administrativo preparatório é sigiloso e de cunho meramente investigativo, destinado a reunir informações necessárias à apuração de fatos nas hipóteses em que não haja elementos de convicção suficientes para a instauração de Sindicância ou de Processo Administrativo Disciplinar.

Se, ao final da investigação, não forem identificados indícios suficientes de qualquer infração, o processo será arquivado por meio de decisão da Diretora-Presidente.

Porém se ao final da investigação do PIP forem encontrados indícios de materialidade e/ou autoria, a Diretora-Presidente instituirá Comissão composta por servidores efetivos para apuração de Sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar, conforme o caso requer.

Este procedimento meticuloso assegura que cada denúncia seja tratada de forma justa e equitativa, reforçando o compromisso do Instituto com a ética e a responsabilidade no serviço público.

A Ouvidoria Seccional do INAS é uma unidade do Sistema Integrado de Gestão de Ouvidoria do GDF, compondo uma das 130 ouvidorias da rede, na qual é coordenada pela Ouvidoria-Geral do DF.

Esta Ouvidoria Seccional é subordinada diretamente da Presidência do Instituto e atua como unidade especializada no atendimento das demandas registradas pelos beneficiários do GDF SAÚDE e demais cidadãos.

Os registros no sistema de ouvidoria do GDF são protocolados através dos canais oficiais de atendimento, sendo o site Participa – DF, o Call Center 162 ou presencialmente, nas salas de atendimento localizadas nos órgãos do GDF.

Após o registro das demandas, o controle de qualidade da Ouvidoria-Geral, através de uma inteligência artificial denominada IZA, as distribui de acordo com a competência de cada Seccional.

Por sua vez, a Ouvidoria Seccional analisa a manifestação, instrui Processo SEI e diligência junto às áreas técnicas, apresentando prazos para as respostas de acordo com as normativas vigentes.

Após devolutiva das áreas técnicas, a Ouvidoria Seccional analisa se a demanda foi resolvida e apresenta resposta, em linguagem cidadã, ao manifestante.

Quando necessário, a Ouvidoria Seccional realiza o pós-atendimento, ocasião em que entra em contato com o manifestante para verificar a satisfação com o atendimento da demanda.

Cabe também às Ouvidorias receberem denúncias que envolvam percepção de atitudes que atentem contra as diretrizes de comportamento ético e desvios de integridade.

Além disso, de maneira a incentivar o comportamento ético, as Ouvidorias recebem elogios e apontamentos positivos em relação às boas práticas dos servidores, e posteriormente os encaminham para conhecimento dos gestores e das áreas responsáveis por Gestão de Pessoas, visando o seu registro nos assentamentos funcionais.

As denúncias registradas no sistema de ouvidoria do GDF são tratadas na Ouvidoria Seccional e, caso cumpram os requisitos obrigatórios, são diligenciadas à Presidência, para os procedimentos de apuração.

As denúncias relacionadas a assédio no serviço público são direcionadas para a Ouvidoria-Geral e encaminhadas diretamente para a Comissão Especial de Combate e Prevenção ao Assédio, conforme Decreto nº 44.701, de 05 de julho de 2023.

Entre janeiro de 2022 e maio de 2024 foram registradas 6 denúncias sobre conduta de servidor público, cumprimento de horário e relação interpessoal e 16 elogios sobre reconhecimento de boa conduta por parte dos servidores, bom atendimento ao beneficiário e prestatividade, conforme gráfico abaixo:

Registros de Ouvidoria 01/2022 - 05/2024



Gráfico 1 - número de registros de Ouvidoria na temática de Integridade
Fonte: Ouvidoria – INAS

A disponibilização de uma trilha de capacitação com temas vinculados à integridade é de suma importância para o fomento de uma cultura organizacional voltada para a ética profissional.

O quadro a seguir apresenta as ações que irão contribuir na defesa dos valores cultivados pelo Instituto e que norteiam a conduta ética profissional dos seus servidores com as partes interessadas, a serem incluídas na iniciativa estratégica “Programa de Desenvolvimento do Servidor”, do PEI 2024-2027.

AÇÃO	OBJETIVO	MODALIDADE	UNIDADE RESPONSÁVEL
Apresentação do Programa de Integridade	Assegurar que todos os servidores do Instituto estejam alinhados com a temática de integridade pública	Workshops, palestras presenciais ou virtuais, gamificação de atividades, jogos e práticas de <i>design thinking</i>	CGCOM
Ações de sensibilização voltadas para a prevenção de condutas antiéticas	Tratar sobre posturas éticas nas atividades desenvolvidas no Instituto	Palestras presenciais ou virtuais, publicações de vídeos e cards na intranet	Comissão de Ética e Ascom
Ações de sensibilização voltadas ao acompanhamento da matriz de riscos do Programa e suas ações de melhoria	Realizar reuniões periódicas para reforçar aos servidores e colaboradores sobre a importância no trato das informações e acompanhamento das medidas de tratamento dos riscos de integridade identificados nas unidades	Palestras presenciais ou virtuais, publicações de vídeos e cards na intranet	Grupo de Trabalho do Programa de Integridade
Curso: Ética e Serviço Público	Fomentar a cultura ética organizacional para assegurar que os procedimentos e decisões sejam coerentes com os valores e princípios que regem o exercício da função	Cursos presenciais ou virtuais	DIAD, Comissão de Ética e Escola de Governo (Egov)

AÇÃO	OBJETIVO	MODALIDADE	UNIDADE RESPONSÁVEL
Mapeamento de atividades relacionadas a utilização dos canais de denúncia afetas aos riscos de integridade	Elaborar o mapeamento das ações e o fluxo dos procedimentos para encaminhamento das solicitações dos canais de denúncia para análise do Grupo de Trabalho do Programa de Integridade ou da Comissão de Ética	Divulgação do mapeamento do fluxo na intranet	Grupo de Trabalho do Programa de Integridade e Ascom
Mapeamento de Atividades relacionadas aos fluxos dos processos da Comissão de Ética	Elaborar o mapeamento das ações e o fluxo dos procedimentos relacionados as atividades da Comissão de Ética	Divulgação do mapeamento do fluxo na intranet	Comissão de Ética e Ascom

As ações de comunicação têm como fundamento a necessidade de dar publicidade às diretrizes desenvolvidas pelo Programa de Integridade, gerando empatia com os servidores e as partes interessadas.

Também, a comunicação tem como propósito disseminar informações, interna e externamente, pertinentes ao fortalecimento de uma cultura ética e à promoção de debates sobre temas relacionados à integridade.

Para dar continuidade, serão criados fluxos de comunicação que facilitem a interação do Instituto com os servidores, beneficiários do GDF SAÚDE, rede credenciada, sociedade civil, instituições privadas e governamentais, parceiros, fornecedores e população em geral.

AÇÃO/CAMPANHA	PRODUTOS/CANAIS	VEICULAÇÃO	QUEM
Publicações de interesse dos servidores (público interno) sobre o Programa de Integridade do Instituto	- Cards (whatsapp, mailing e Intranet) - Newsletter INAS Informa	Semanal Quinzenal	Ascom
Publicações sobre a pauta ética para o público externo (beneficiários, rede credenciada, entidades de classe, governo e sociedade civil)	- Internet (redes sociais, sites do Instituto e do GDF SAÚDE)	Quinzenal	Ascom
Publicação da Cartilha de Ética e Conduta em formato reduzido	- Folder	junho de 2024	Ascom
Criar espaço para divulgação de conteúdos de ética regularmente	- Intranet	junho de 2024	Ascom e Utic
Disponibilizar documentos sobre o Programa de Integridade, Código de Ética e Cartilha de Ética, entre outros	- Intranet	junho de 2024	Ascom e Utic

AÇÃO/CAMPANHA	PRODUTOS/CANAIS	VEICULAÇÃO	QUEM
Criar canais de interlocução com os servidores para sugestões e troca de informações sobre integridade	- Intranet	junho de 2024	Ascom e Utic

CONCLUSÃO

A Coordenação de Governança e Compliance (CGCOM) será responsável pelo monitoramento contínuo do Programa de Integridade por meio de indicadores, conforme art. 21, V, do Decreto nº 39.736/2019.

Os indicadores e parâmetros utilizados serão definidos junto com os proprietários de riscos, representantes de funções de integridade e Comitê Interno de Governança, de forma a acompanhar a eficácia e a eficiência das medidas de controle e da situação do Programa, de forma sistêmica e gerencial.

O fluxo de comunicação, registro e relato do Programa de Integridade será definido pelo Comitê Interno de Governança.

Dentre os critérios que deverão ser selecionados encontram-se:

- definição formal dos proprietários de risco;
- periodicidade dos registros/relatos feitos pelos proprietários;
- fluxo (forma) do registro (sistema, SEI, etc);
- tolerância a ser utilizada para os riscos de integridade mapeados; e
- informações necessárias (incluindo os indicadores de monitoramento) do relatório de reporte.

Outro ponto que merece destaque é o fato de que o Programa de Integridade, bem como os riscos identificados, deverão ser avaliados periodicamente a cada 12 meses ou, em menor tempo, caso seja necessário.

A periodicidade do ciclo de revisão dos artefatos que compõem o Programa de Integridade deverá ser definida na Política de Integridade do Instituto, sendo que as ações serão acompanhadas pela Coordenação de Governança e Compliance.

Registra-se que este documento deverá ser revisado periodicamente pelo Comitê Interno de Governança (CIG) do Instituto.



Instituto de Assistência
à Saúde dos Servidores
do Distrito Federal