

PLANO DE INTEGRIDADE

INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO ESTADO DE RONDÔNIA

1ª. Edição - Abril de 2024
<https://proin.ro.gov.br/>





COLABORADORES DA SOCIEDADE

Você, cidadão,

foi responsável por mover esta engrenagem, o nosso agradecimento materializado na publicação da Portaria nº 176/2024 (Id/Sei 0046454100), aos rondonienses que colaboraram para construção deste Plano de Integridade por meio de consulta pública.

PROPÓSITO

ASSEGURAR O EQUILÍBRIO FINANCEIRO E ATUARIAL DO REGIME PREVIDENCIÁRIO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO ESTADO DE RONDÔNIA COM:

 **COMPROMISSO**

 **INOVAÇÃO**

 **ÉTICA**

 **TRANSPARÊNCIA**

 **FOCO NA SOCIEDADE**

FICHA TÉCNICA

Marcos José Rocha dos Santos

Governador do Estado de Rondônia.

Sérgio Gonçalves da Silva

Vice-Governador do Estado de Rondônia.

DIRETORIA EXECUTIVA DO INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO ESTADO DE RONDÔNIA

Tiago Cordeiro Nogueira

Presidente do Instituto de Previdência do Estado de Rondônia.

Elton Parente de Oliveira

Diretor de Previdência.

Delner do Carmo Azevedo

Diretor de Administração e Finanças.

Rudny Wallas Alves

Diretor de Tecnologia da Comunicação e Informação.

EQUIPE DE ESTRUTURAÇÃO E EXECUÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE

Geralda Aparecida Teixeira

Auditora de Controle Interno.

Presidente da Equipe Técnica de Elaboração do Plano de Integridade.

IPERON/RO.

Eliane Correia da Silva

Analista em Previdência - Auditora.

Membro da Equipe Técnica de Elaboração do Plano de Integridade IPERON/RO.

COLABORADORES

Controladoria Geral do Estado - CGE/RO

Diretoria de Integridade.

Gabriel do Nascimento Almeida

Assessor da Coordenadoria de Planejamento e Gestão Estratégica - Coplag.

Jéssie Péres Dias

Assessora de Comunicação - Iperon.

MENSAGEM PRESIDENTE DO IPERON

O Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Rondônia é a entidade autárquica responsável por gerenciar os benefícios previdenciários aos servidores públicos estaduais e competente para capitalizar os recursos necessários à garantia do seu pagamento no âmbito do Regime Próprio de Previdência Social do estado de Rondônia.

Portanto, fundamental ao Instituto a administração eficaz do Fundo Previdenciário Capitalizado, que concede, e mantém, mensalmente, cerca de 11.411 mil benefícios previdenciários.

Nesse sentido, para continuar sendo referência nas demandas previdenciárias, cada vez mais complexas, é preciso, também, que estejamos adequados às mais recentes boas práticas de gestão.

Visando combater a corrupção e promover os valores da integridade, ética, transparência pública, controle social e interesse público, o Decreto Estadual nº 26.238/2021 instituiu o Programa de Integridade na Administração direta e indireta vinculadas ao Poder Executivo estadual, excetuadas as Empresas Públicas e as sociedades de Economia Mistas, de modo que a publicação do primeiro Plano de Integridade do Iperon é de extrema importância para o futuro que estamos construindo.

Diante da finalização das primeiras fases da construção do Plano, agradeço imensamente ao grupo de trabalho instituído para elaboração do Plano de Integridade do Instituto, assim como aos mais de 200 colaboradores deste Instituto de Previdência que se engajaram, participaram dos workshops e responderam à pesquisa diagnóstica utilizada como base para esse trabalho.

Agradeço, ainda, à sociedade civil, que também participou ativamente no desenvolvimento do Plano de Integridade do Instituto com o preenchimento do formulário público disponibilizado via internet.

Tiago Cordeiro Nogueira

Presidente do Instituto de Previdência do Estado de Rondônia.

10	INTRODUÇÃO
12	OBJETIVOS DO PLANO DE INTEGRIDADE
13	PASSOS DE ELABORAÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE
16	CARACTERIZAÇÃO DO INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DE RONDÔNIA
17	INSTÂNCIAS DE GOVERNANÇA
18	MEDIDAS DE INTEGRIDADE EM VIGOR
19	ÉTICA
19	19 CÓDIGO DE ÉTICA DO IPERON
19	19 CANAL DE DENÚNCIAS
20	20 CONFLITO DE INTERESSE E NOVA PROPOSITURA
20	20 CORREGEDORIA
21	COMPROMETIMENTO COM O SERVIÇO PÚBLICO
21	21 PROGRAMA PERMANENTE DE CAPACITAÇÃO NO ÂMBITO DO INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO ESTADO DE RONDÔNIA
22	TRANSPARÊNCIA E CREDIBILIDADE
22	22 PORTAL FUNCIONAL E TRANSPARÊNCIA
23	ADESÃO AS BOAS PRÁTICAS DE GOVERNANÇA
23	23 PROGRAMA DE CERTIFICAÇÃO INSTITUCIONAL E MODERNIZAÇÃO DA GESTÃO DOS REGIMES PRÓPRIOS DE PREVIDÊNCIA SOCIAL
24	24 ADESÃO AO PROGRAMA NACIONAL DE PREVENÇÃO À CORRUPÇÃO – PNPC
24	IDENTIFICAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DOS RISCOS DE INTEGRIDADE
27	MATRIZ DOS RISCOS DE INTEGRIDADE
28	AVALIAÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO SOCIAL
31	AÇÕES SUGERIDAS PELA SOCIEDADE E INCLUÍDAS NO PLANO

34	MONITORAMENTO, ATUALIZAÇÃO E AVALIAÇÃO
35	PAINEL DE BORDO - PLANO DE AÇÃO
40	REFERÊNCIAS

INTEGRIDADE

Aderência aos valores, princípios e normas éticas no enfrentamento à corrupção visando o fortalecimento de uma cultura de integridade.



INTRODUÇÃO

O Plano de Integridade visa publicizar o compromisso institucional do IPERON/RO com o desenvolvimento e manutenção de um clima organizacional voltado para a integridade, através do cumprimento do Decreto Estadual nº 26.238/2021 que instituiu o Programa de Integridade na Administração direta e indireta vinculadas ao Poder Executivo Estadual.

O Programa Integridade/PROIN estabelece o alinhamento e adesão a valores, princípios e normas para sustentar e priorizar o interesse público em relação ao interesse privado, apresentando os conceitos, princípios e procedimentos adotados para a execução das ações de integridade do Instituto de Previdenciária dos Servidores do Estado de Rondônia/RO. Cabe destacar que o art. 11, IV, do Decreto nº 26.238/2021 estabelece que uma das etapas para implementação do programa é a estruturação do Plano de Integridade.

Nesse sentido, o IPERON/RO, com o apoio técnico consultivo da Controladoria Geral do Estado - CGE/RO e com a designação do setor de Controle Interno do Instituto para coordenar a estruturação e a execução, iniciou-se as atividades para construção do plano de integridade do IPERON seguindo a metodologia adotada pela Controladoria Geral do Estado.

O Plano de Integridade busca a efetivação de ações voltadas a integridade do Instituto, propondo trabalhar segmentos de prevenção, detecção e saneamento de fraudes e atos de corrupção, por meio de ações de mitigação de riscos. O Plano de Integridade garante transparência quanto as regras que regem a estrutura dos órgãos, ao exercício do poder e ao controle das atividades no Instituto de Previdência dos Servidores públicos do Estado de Rondônia.

Ainda, o referido programa visa combater à corrupção em todas as suas modalidades e contextos, bem como à promoção dos valores da integridade, ética, transparência pública, do controle social e do interesse público, buscando articular todas as normas já existentes que fomentam à cultura de integridade no setor público, no âmbito do Estado de Rondônia.

As ações previstas visam fomentar benefícios para o Instituto, servidores e cidadãos, abordando a disposição geral dos pontos tratados. O Plano de Integridade do Instituto de Previdência do Estado de Rondônia representa um avanço expressivo na consolidação do Programa de Integridade do Estado de Rondônia – PROIN com finalidade maior de mitigar a probabilidade de ocorrência de corrupção e desvios éticos no âmbito do setor público.

Em suma, o Plano de Integridade é entendido como o documento que contém um conjunto articulado de medidas que devem ser efetivadas, em um período determinado de tempo, com a finalidade de prevenir, detectar e remediar as ocorrências de violação aos padrões de integridade adotados.

A construção do Plano de Integridade do IPERON/RO iniciou-se em novembro de 2023 (Id/Sei 0043555967) sob as perspectivas organizacionais, institucional e culturais dos colaboradores, gerências e da alta administração sob o tema integridade. Foram levantados 13 riscos de integridade importantes para o processo de monitoramento das atividades do IPERON sistematizados em 44 ações que irão possibilitar os avanços em matéria de governança, para os processos de mapear, avaliar e gerenciar os potenciais riscos de integridade que possam afetar o IPERON.

O grande destaque no processo de construção deste plano foi a participação ativa da sociedade civil que contribuiram para o aperfeiçoamento do Plano de Integridade do Instituto de Previdência do Estado de Rondônia, por meio de sugestões colhidas para validar as medidas propostas e a possibilidade da adoção de novas medidas, relacionadas à atribuição do grau de importância das medidas a serem adotadas pelo IPERON em resposta aos seus riscos de integridade.

Para a execução desse Plano de Integridade, contamos com toda a equipe técnica do IPERON no processo de internalização deste instrumento normativo para a concretude das ações e para o desenvolvimento da cultura de integridade, interligando aos preceitos constitucionais primordiais no processo qualitativo de construção de um ambiente corporativo ético e íntegro, bem como no aprimoramento do processo de prevenção, detecção e tratamento de inconformidades.

OBJETIVOS DO PLANO DE INTEGRIDADE

O objetivo deste Plano é orientar a prática do processo de organização das ações planejadas a fim de atingir o objetivo proposto da execução, visando prever e minimizar os inibidores dos resultados e maximizar os facilitadores no processo de tomada de decisão, sistematizados em referência ao Decreto nº 26.238/2021:

- promover, ampliar e fortalecer a cultura de integridade;
- adotar princípios éticos e normas de conduta e aferir o seu cumprimento por meio de ferramentas voltadas à capacitação dos agentes públicos no exercício do cargo, função ou emprego;
- estabelecer um conjunto de medidas claras, articuladas e eficazes, visando à prevenção de possíveis desvios e irregularidades na entrega à sociedade dos resultados esperados dos Órgãos e Entidades da Administração Pública Estadual;
- aprimorar a estrutura de governança pública, gestão de riscos de integridade e controles internos da Administração Pública Estadual;
- fomentar a cultura de controle interno da Administração Pública Estadual, na busca contínua por conformidade de todas as suas práticas, com a implementação de mecanismos e procedimentos fundamentados na gestão dos riscos de integridade, os quais privilegiarão ações de prevenção antes de processos sancionadores;
- fomentar a inovação e a adoção de boas práticas na gestão pública;
- estimular o comportamento íntegro de todos os servidores públicos estaduais;
- estabelecer mecanismos eficientes de comunicação, monitoramento e controle;
- assegurar que sejam atendidos tempestiva e satisfatoriamente, pelas diversas áreas do Órgão ou Entidade, todos os requerimentos e solicitações dos órgãos reguladores e de controle interno;
- promover e facilitar a comunicação aberta, voluntária e transparente das atividades e dos resultados do Órgão ou Entidade, de maneira a fortalecer o acesso e controle da sociedade, nos atos e ações públicas; e
- incentivar ações colaborativas com os demais Órgãos de controle.

PASSOS DE ELABORAÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE

Construção Coletiva e Participativa



Trazendo a sociedade para o processo de construção do Plano de Integridade do IPERON de forma a contribuir com o aperfeiçoamento do regime previdenciário estadual.

1º Passo : Adesão e Designação

Assinatura do Termo de Adesão ao PROIN (Id/Sei
0024552314)
DOERO N° 45 , 11/03/2022

Designação da Unidade Responsável pela Elaboração e Estruturação do
Plano de Integridade (Id/Sei 0039102023)
Portaria n° 287, 19/06/23 - DOERO N° 113, 19/06/23

Designação dos Técnicos Responsável pela Elaboração e Estruturação do
Plano de Integridade (Id/Sei 0043555967)
Portaria n° 288 , 19/06/23, DOERO N° 113, 19/06/23

Alteração da composição de membros da equipe técnica responsável para
coordenar a estruturação, execução e monitoramento do Programa de
Integridade.
Portaria n° 627, 20/11/2023, DOERO N° 217, 20/11/2023 (Id/Sei 0043555967)

2º Passo : Elaboração e Validação

Levantamento do Cenário Atual e Registro das Medidas de
Integridade em Vígior, (Id/Sei 0032889202)

Realização de cinco Workshops de Apresentação da Metodologia a ser
Aplicada na Elaboração do Plano e Levantamento dos Riscos de Integridade,
(Id/Sei 0041286714) e (Id/Sei 0041465377), (Id/Sei 0041900078)

Reunião Técnica para tabulação dos riscos de integridade levantados nos
workshops, segundo os eixos: Ética e Conduta; Estrutura Organizacional;
Áreas/Processos de Trabalho; e Fatores de Riscos Externos.



3º Passo : Gestão dos Riscos

Priorização dos riscos identificados e medidas de tratamento aos riscos de integridade mais relevantes segundo a probabilidade do evento ocorrer, bem como do seu impacto, caso venha a se concretizar (Id/Sei 0043645980, 004364598, 004364597,0043645979), utilizando as seguintes referências de avaliação: Escala de probabilidades; Escala de impacto e Matriz de riscos – diagrama de cálculo de risco.

Elaboração de ações a serem adotadas para mitigar e/ou controlar os riscos de integridade levantados.



Publicização do Edital de Contribuição Social de Integridade - ECSI N° 1/2023, DOE/RO N°11, de 17/01/2024. O formulário esteve disponível para contribuição no período de 17/01/2024 a 17/02/2024, por meio do link [https://docs.google.com/forms/\(Id/Sei 0043532485\)](https://docs.google.com/forms/(Id/Sei 0043532485)).

Avaliação das contribuições encaminhadas pela sociedade sobre as medidas a serem implementadas pelo IPERON em seu Plano de Integridade, segundo a Nota Técnica N° 2/2024/IPERON-CI (Id/Sei 0046168362).

Elaboração da Matriz de Riscos, segundo a metodologia de Gestão de Riscos expressos pelas escalas de probabilidade de ocorrência e o impacto das consequências.

Elaboração do Plano de Ação dos Riscos de Integridade, contendo as ações a ser implantadas, metas, responsáveis pelas ações, prazo de execução e cronograma de execução das ações para mitigar os riscos de integridades levantados no âmbito do IPERON.

Elaboração Final do Plano de Integridade do IPERON, contendo o Plano de Ação dos Riscos de Integridade mais relevante para mitigar a probabilidade do evento ocorrer.



4º Passo : Monitoramento

Coordenar, Executar e Monitorar o Plano de Ação dos Riscos de Integridade contendo os riscos mais relevante segundo a probabilidade do evento ocorrer, bem como do seu impacto, caso venha a se concretizar.

Coordenar, Executar e Monitorar os Riscos de Integridade dispostos na Matriz de Riscos, segundo a metodologia de Gestão de Riscos expressos pelas escalas de probabilidade de ocorrência e o impacto das consequências.

CARACTERIZAÇÃO DO INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DE RONDÔNIA.

Criado pela Lei Nº 20, de 13 de abril de 1984, o Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia– Iperon, é a autarquia estadual responsável pela gestão do sistema previdenciário do Estado de Rondônia, com personalidade jurídica de direito público, sem fins lucrativos, dotada de autonomia administrativa, orçamentária e financeira, com sede e foro na cidade de Porto Velho, capital do Estado. Responsável pela administração da Previdência Social, abrange os servidores públicos do Estado de Rondônia, titulares de cargos efetivos e civis dos Poderes Executivo, Legislativo, Judiciário, Ministério Público, Tribunal de Contas, Defensoria Pública, Junta Comercial, Autarquias e Fundações. Em relação a organização do regime previdenciário estadual é de observância obrigatória, além das normas constitucionais, a Lei n. 9.717/1998, norma de abrangência nacional, que dispõe sobre regras gerais para organização e funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. A Lei Complementar Nº 1.100 de 18 de outubro de 2021 dispõe sobre a Consolidação da Legislação Previdenciária referente ao Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores Públicos Civis do Estado de Rondônia e revoga Leis complementares anteriores. Esta Lei também descreve as competências do Iperon e define sua estrutura organizacional.

Ademais, consoante as disposições de seu planejamento estratégico, são valores do Instituto de Previdência do Estado de Rondônia:

Figura 1 - Valores do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia - IPERON

Valor	Conceitos
Ética.	Atuar na área do interesse público seguindo os princípios da moralidade, da probidade administrativa, da impessoalidade e da coerência dos fatos.
Transparência.	Tornar públicas as decisões e os atos previdenciários que sejam relevantes para a sociedade.
Inovação	Desenvolver cultura de inovação sistemática nos produtos e serviços prestados aos servidores, beneficiários e à sociedade
Comprometimento	Agir com todo esforço pessoal na construção de resultados que permitam o atingimento dos objetivos organizacionais
Conhecimento técnico especializado	Buscar a efetividade dos serviços aplicando o conhecimento técnico especializado de forma a contribuir com o aperfeiçoamento do regime previdenciário.
Responsabilidade socioambiental	Promover a sustentabilidade incorporando ações de preservação da qualidade de vida para a sociedade.

Fonte: Planejamento Estratégico 2021-2025

INSTÂNCIAS DE GOVERNANÇA



Conselho Superior Previdenciário	Conselho de Administração	Conselho Fiscal	Diretoria Executiva
<p>Órgão de atuação estratégica relacionado ao RPPS de Rondônia, que desempenhará as suas atribuições em complemento à atuação do Conselho de Administração, obrigatoriamente em relação a matérias e pautas que impactem as finanças estaduais.</p>	<p>Órgão responsável pela definição das diretrizes gerais relativas à gestão de ativos e passivos do RPPS e pelo acompanhamento de sua execução pela Diretoria Executiva, composto por representantes dos Poderes e dos Órgãos autônomos e por representantes dos beneficiários</p>	<p>Órgão de fiscalização e controle, composto por membros do Governo do Estado, Secretários de Estado, Sindicalistas, Representantes dos Servidores, Tribunal de Contas, Poder Executivo, Legislativo e Judiciário</p>	<p>Órgão de execução das deliberações do Conselho Superior de Previdência, Conselho de Administração e de gerenciamento das atividades ordinárias do Iperon</p>
<p>Comitê de Investimentos</p>			
<p>Órgão consultivo responsável por auxiliar o processo decisório quanto à execução da política de investimentos dos recursos financeiros do RPPS de Rondônia.</p>			

MEDIDAS DE INTEGRIDADE EM VIGOR

Os instrumentos de planejamento do IPERON estão alinhados a adesão de programas de aprimoramento da gestão pública e fortalecimento do combate à corrupção, conduzindo o IPERON à adoção e implementação de um conjunto robusto de medidas operacionais e boas práticas com vistas à prevenção, o enfrentamento e o combate à corrupção no âmbito do IPERON e do Governo do Estado de Rondônia como um todo.

Para atingir os objetivos, o IPERON/RO, vem adotando medidas de integridade no âmbito do seu ambiente organizacional. As medidas de integridade em vigor, no IPERON/RO, seguem os valores e conceitos de governança, a saber:

- Ética - Instituição do Código de Ética;
- Comprometimento com o serviço público;
- Transparência e Credibilidade
- Adesão as Boas Práticas de Governança;

ÉTICA

Código de Ética do IPERON/RO.

Para que os servidores e demais colaboradores do Instituto de Previdência atuem rotineiramente em suas atividades conforme os valores e princípios éticos que agreguem valor à sociedade, o Instituto publicou, por meio do Decreto nº 28.434, de 14 de setembro DE 2023, o Código de Ética e conduta que padroniza as posturas que devem ser seguidas.

Seu objetivo é garantir tanto a segurança dos profissionais, como da população e das partes interessadas que entram em contato com eles. Os profissionais que não respeitam os princípios estabelecidos podem ser sancionados com penas equivalentes à gravidade de suas transgressões.

Desse modo, o Código de Ética e Conduta garante o bom funcionamento dos processos de trabalho dentro do órgão e auxilia no alcance de seus objetivos estratégicos, servindo para que o comportamento dos colaboradores estejam de acordo com a postura da organização, é um orientador, servindo como um manual de boa convivência.

Canal de Denúncias

O Iperon cumpre exigências e princípios da boa governança e gestão aplicáveis à administração pública, desta forma, no âmbito do Iperon, a manualização dos processos de Ouvidoria tem por finalidade direcionar e padronizar os procedimentos relativos ao cumprimento do dever constitucional. Mapear os procedimentos de acompanhamento das demandas da ouvidoria, objetivou articular as respostas aos servidores ativos, inativos, aposentados, órgãos e poderes sobre dúvidas dos beneficiários e servidores do Estado em assuntos relacionados à Previdência.

Para tanto editou a Resolução nº. 12/2022/IPERON-GAB em que apresenta a manualização dos processos de atendimento aos segurados, via Ouvidoria com a finalidade de direcionar e padronizar as atividades relativas as demandas dos segurados direcionados ao Iperon, promovendo a qualidade da comunicação, e a formação de laços de confiança e colaboração mútua, visando promover melhoria no funcionamento da entidade, garantindo maior satisfação dos segurados e o alcance dos objetivos institucionais.

Conflitos de Interesses e Nova Propositura

Para que os interesses públicos sejam priorizados em relação aos interesses privados, situações em que existem conflitos de interesses devem ser evitadas. Essa é uma das premissas da integridade no setor público.

Neste sentido, visando o cumprimento à mais uma ação do Planejamento Estratégico do Estado, o Governo de Rondônia lançou o Decreto nº 26.051, de 3 de maio de 2021, que dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo Estadual, os requisitos e restrições aos que tenham acesso à informações privilegiadas, os impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego e as competências para fiscalização, avaliação e prevenção de conflitos de interesses.

O decreto dispõe de três aspectos relevantes: o principal é que as situações que envolvem conflitos de interesse devem ser trabalhadas na prevenção. O decreto estadual também disciplina quais são as situações que possam incorrer em conflito de interesse e cada servidor deverá declarar se se enquadra ou não na situação. O Instituto observa o Decreto em questão e pretende expedir orientações interna visando conscientização do tema para todos os servidores.

Corregedoria

O Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia têm em suas políticas a meta de manter uma entidade comprometida com a ética e a integridade. Instituída pela Lei Complementar nº 1.028, de 18/12/2023, a função da Corregedoria é desenvolver estratégias de prevenção e investigar atos ilícitos cometidos por servidores públicos, por meio da abertura e acompanhamento de processos correccionais.

A responsabilidade da Corregedoria estende-se também à proteção dos interesses da sociedade, focando suas ações na prevenção de ilícitos administrativos, na punição de agentes públicos que infringem as normas, na garantia da eficiência, eficácia e efetividade das investigações corretivas, e no apoio à cultura da integridade no setor público.

É obrigação de todos os servidores públicos agir conforme as diretrizes do Instituto, e, portanto, qualquer conhecimento de irregularidades deve ser imediatamente reportado à Corregedoria para a investigação apropriada.

COMPROMETIMENTO COM O SERVIÇO PÚBLICO

Programa Permanente de Capacitação no âmbito do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia.

O IPERON atuou fortemente com a edição da Portaria nº 186 de 06 de abril de 2023, que institui o Programa Permanente de Capacitação no âmbito do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia visando desenvolver as habilidades e competências dos servidores e membros de órgão colegiado por meio de ações de capacitação e desenvolvimento.

A Portaria ainda tem como principais finalidades promover ações e atividades voltadas à disseminação de conhecimento e ao aperfeiçoamento das competências técnicas, de liderança e de gestão do quadro de pessoal do Instituto.

A capacitação permanente é mister na promoção de capacitações destinadas aos servidores públicos de todos os níveis hierárquicos, considerando que a qualificação é essencial para mitigar falhas processuais e ineficiência das atividades. Assim efetivar o compromisso institucional do Iperon com a sociedade rondoniense, é meta, inclusive na formação de profissionais capacitados com os valores necessários ao desenvolvimento do Estado, a probidade administrativa, a boa gestão pública e os direitos humanos.

TRANSPARÊNCIA E CREDIBILIDADE

Portal funcional e Transparência

Em atendimento aos princípios de publicidade e transparência, o Instituto mantém seu site <https://iperon.ro.gov.br/>, um layout funcional, privilegiando a transparência ativa e passiva, podendo todos os interessados localizar a informação buscada, e caso não a localize, é possibilitado contactar de forma direta com os setores através dos números de VoIP(s) disponibilizados na aba contatos.

Além disso, o IPERON, por meio da Diretoria Executiva aprovou a Política de Armazenamento de Dados e Arquivos Digitais (PADAD) do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia. Esta Política tem o objetivo de estabelecer as melhores práticas para o manuseio e armazenamento de arquivos digitais do IPERON.

A PADAD está alinhada às estratégias institucionais, à política de governança, à gestão de riscos e aos normativos que regem a matéria, por consequência assegura os dados dos interessados que trafegam no âmbito do Instituto

ADESÃO ÀS BOAS PRÁTICAS DE GOVERNANÇA

Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social.

O Pró-Gestão RPPS é um programa de certificação que visa ao reconhecimento das boas práticas de gestão adotadas pelos RPPS. É a avaliação por entidade certificadora externa, credenciada pela Secretaria de Regime Próprio e Complementar - SRPC, do sistema de gestão existente, com a finalidade de identificar sua conformidade às exigências contidas nas diretrizes de cada uma das ações, nos respectivos níveis de aderência. Como procedimento para a melhoria da gestão, por meio da avaliação e estudo dos processos da organização, a certificação pressupõe o seu diagnóstico detalhado, sob uma visão sistêmica, por meio do mapeamento e análise dos processos de negócio e sua posterior modelagem, buscando a melhoria dos processos existentes, pela introdução de padrões de qualidade, e sua devida documentação.

A mudança de nível da certificação é sinal de robustez e busca dar continuidade as boas práticas de gestão adotadas nesta autarquia, o que confere melhoria na organização das atividades e processos, redução de custos e do retrabalho, transparência e facilidade de acesso à informação o que auxilia os dirigentes e gestores no exercício de seus deveres legais, no alcance de melhores padrões de desempenho e na busca pela consecução da missão institucional.

Atualmente o Instituto de previdência dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia mantém-se no nível IV e para atingir tal objetivo se fez necessário um amplo trabalho de formatação e revisão dos procedimentos adotados nas três perspectivas que sustentam a modernização da gestão: Controles Internos, Governança Corporativa e Educação Previdenciária do IPERON, com o envolvimento das diversas áreas e profissionais do Instituto.

Adesão ao Programa Nacional de Prevenção à Corrupção – PNPC

O Instituto de Previdência é participante ativo do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (Id/Sei 0020354848). O PNPC é voltado para todos os gestores das organizações públicas, das três esferas e dos três poderes em todos os Estados da Federação e tem o objetivo de reduzir os níveis de fraudes e corrupção no Brasil a partir da disponibilização ao gestor de uma plataforma de alto serviço que auxiliará no aprimoramento das estruturas de prevenção de sua organização e implementação de boas práticas adequadas às necessidades de sua entidade.

Desde a adesão o Instituto implementa alguns mecanismos de boas práticas sugeridas, após a emissão do relatório (Id/Sei 0020354772) visando mitigar práticas de corrupção e fraude.

IDENTIFICAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DOS RISCOS DE INTEGRIDADE

O art. 12 do Decreto nº 26.238, de 19 de julho de 2021, prevê como etapa da elaboração do plano de integridade a análise de perfil e identificação dos riscos de integridade.

Nessa etapa, foram levantados os riscos de integridade, os quais passaram por um processo de avaliação quanto à probabilidade de sua ocorrência e à gravidade das consequências para o Órgão, caso o risco venha a se concretizar.

Para isso, a equipe designada pelo IPERON conduziu reuniões e expedientes. A sensibilização sobre o tema foi desenvolvida por meio de palestras/Workshop, de maneira a proceder o levantamento dos principais riscos. Nessa dinâmica, os servidores sugeriram riscos de integridade, os quais foram categorizados, após a análise de percepção dos colaboradores.

Posteriormente à identificação dos riscos de integridade, foi realizada reunião com a Diretoria Executiva-DIREX. Nesse encontro (Id/Sei 0046604951), os riscos foram reavaliados de acordo com a sua probabilidade de ocorrência e impacto, seguindo a metodologia do manual para a implementação do Programa de Integridade.

Após a realização das reuniões, a equipe técnica instituída para elaboração do plano de integridade realizou a consolidação dos riscos levantados e a seleção dos riscos que estavam relacionados ao tema integridade, conforme destacado abaixo, em que ER corresponde a Evento de Riscos com potencialidades de ocorrer.

Figura 2 - Riscos de Integridade do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia (IPERON)

Riscos	Descrição
ER.1	Agir de forma negligente não atendendo ao Fluxo Processual;
ER.2	Desperdiçar o tempo de trabalho, tratando de interesses pessoais;
ER.3	Desobediência a ordem cronológica para favorecimento pessoal;
ER.4	Ocorrência de assédio moral (vertical, horizontal ou ascendente), sexual ou qualquer tipo de intimidação no ambiente de trabalho;
ER.5	Agir com desídia no cumprimento das normas que regem o Instituto;
ER.6	Ineficiência no atendimento ao segurado;
ER.7	Cometer sequencialmente erro ao lançar dados na folha de pagamento;
ER.8	Acessar, e ou divulgar, dados não autorizados;
ER.9	Deixar-se influenciar politicamente e atuar de forma parcial nas demandas técnicas;
ER.10	Assédio aos servidores e membros dos Comitê de Investimento que lidam direta e indiretamente na gestão do fundo previdenciário capitalizado do Iperon;
ER.11	Desconhecer legislação e procedimentos por falta de capacitação, dos setores estratégicos e operacional;
ER.12	Manusear de forma inapropriado o tratamento de denúncias na ouvidoria;
ER.13	Falha na divulgação dos canais de denúncia.

Fonte: Elaboração Comissão Técnica IPERON, 2024.
 Legenda: ER - EVENTO DE RISCO

Figura 3 - Matriz de Riscos de Integridade(IPERON)

		Probabilidade ou Frequência				
		Improvável ou Raríssima	Baixa ou Rara	Eventual ou Possível	Provável ou Frequente	Praticamente certo
Impacto ou Consequência	Catastrófico ou Muito alto		ER.7 ER.10	ER.12 ER.13		
	Significativo ou Alto			ER.3 ER.6 ER.8 ER.9 ER.11		
	Moderado ou Médio		ER.1 ER.4	ER.2 ER.5		
	Pequeno ou Baixo					
	Irrelevante ou Mínimo					

Fonte: Equipe Técnica Responsável pelo Plano de Integridade, IPERON/2024

Posteriormente ao estabelecimento das medidas mitigatórias, foi publicado o Edital de Contribuição Social de Integridade - ECSI N° 1/2023 (Id/Sei 0043532485) para que a sociedade contribuísse avaliando o grau de prioridade das ações proposta, bem como sugerisse novas medidas mitigatórias.

Coletadas as contribuições da sociedade, as sugestões foram analisadas e submetidas a um filtro (Id/Sei 0046414870), sequencialmente levadas para análise da Diretoria executiva (Id/Sei 0046435930) visando definir as ações sugeridas pela sociedade que farão parte deste plano de Integridade.

MATRIZ DOS RISCOS DE INTEGRIDADE

RISCOS	PROBABILIDADE	IMPACTO	NÍVEL DE RISCO	AÇÕES SUGERIDAS
ER.1. Agir de forma negligente não atendendo ao Fluxo Processual.	Baixa	Médio	Médio	ER.1.AS.1. Promover a cultura institucional, através de cursos, palestras no que se refere a de gestão de processos.
R. 2. Desperdiçar o tempo de trabalho, tratando de interesses pessoais.	Eventual ou Possível	Moderado ou Médio	Médio	ER.2.AS.1. Utilização de software de gestão de processos e pessoas. ER.2.AS.2. Implementação de mecanismos, de preferência tecnológico, para aferição, avaliação de desempenho e produtividade dos servidores.
ER.3. Desobediência a ordem cronológica para favorecimento pessoal.	Eventual ou Possível	Significativo ou Alto	Alto	ER.3.AS.1. Estabelecer metodologia objetiva para priorização de processos. ER.3.AS.2. Utilização de software de gestão de processos.
ER. 4. Ocorrência de assédio moral (vertical, horizontal ou ascendente), sexual ou qualquer tipo de intimidação no ambiente de trabalho.	Baixa	Moderado ou Médio	Médio	ER.4.AS.1. Realizar campanha de conscientização sobre formas de assédio. ER.4.AS.2. Realizar campanha de valorização do servidor. EER.4.AS.3 Criar um Plano de Desenvolvimento de Lideranças (PDL); ER.4.AS.4. Divulgação do Código de Ética. EER.4.AS.4. Elaborar um Plano Anual de Capacitação, conforme previsto no Planejamento Estratégico.
ER.5. Agir com desídia no cumprimento das normas que regem o Instituto.	Eventual ou Possível	Moderado ou Médio	Médio	EER.5.AS.1. Elaborar um plano anual de capacitação, incluindo campanha de conscientização acerca das normas que regem o instituto em consonância com o planejamento estratégico. ER.5.AS.2. Mapear as competências e habilidades dos servidores.
ER. 6. Ineficiência no atendimento ao segurado.	Eventual ou Possível	Alto	Alto	EER.6.AS.1. Estabelecer regras de conduta para recepção de público externo; EER.6.AS.1. Estabelecer regras de conduta para recepção de público externo;
ER.7. Cometer sequencialmente erro ao lançar dados na folha de pagamento.	Baixa ou Rara	Catastrófico ou Muito alto	Alto	ER.7.AS.1 Instituir controles Interno (rotinas), visando o acompanhamento das atividades de lançamento de dados na folha de pagamento.
ER. 8. Acessar, e ou divulgar, dados não autorizados.	Eventual ou Possível	Significativo ou Alto	Alto	ER. 8. AS. 1. Estabelecer um protocolo de comunicação interna e externa. ER. 8. AS. 2. Estabelecer um protocolo de reuniões sobre informações sensíveis. ER. 8. AS. 3. Estabelecer um plano de tratamento de informações pessoais e sensíveis hospedadas nos bancos de dados dos sistemas da Unidade. ER. 8. AS. 4. Realizar palestras sobre boas práticas para o não vazamento de informações preliminares, privilegiadas ou confidenciais. ER. 8. AS. 5. Aprimorar a segurança da Informação do Instituto.
ER.9. Deixar-se influenciar politicamente e atuar de forma parcial nas demandas técnicas.	Eventual ou Possível	Significativo ou Alto	Alto	ER. 9.AS.1. Realizar campanhas de conscientização. ER. 9.AS.2. Definir um fluxo de relotação de servidores com controle definido de restrição de acesso aos sistemas utilizado no setor de origem.
ER.10. Assédio aos servidores e membros do Comitê de Investimento que lidam direta e indiretamente na gestão do fundo previdenciário capitalizado do Iperon.	Baixa	Catastrófico ou Muito alto	Alto	ER.10. AS.2 Disponibilizar um ambiente institucional para recepção de agentes públicos e privados. EER.10. AS. 3 Avaliação e Monitoramento do atendimento as determinações do artigo 96 da LC 1.100. ER.10. AS. 4 Elaboração de Manual de Procedimentos. ER.10 AS. 5 Elaboração de Estudos de Solvência do Fundo Previdenciário Capitalizado do Iperon.
ER.11. Desconhecer legislação e procedimentos por falta de capacitação, dos setores estratégicos e operacional.	Eventual ou Possível	Significativo ou Alto	Alto	ER11.AS1. Realizar campanhas de conscientização promovidas pela Comissão de Ética . ER.11.AS.2. Mapear as competências e habilidades dos servidores. ER.11.AS.3. Adequar a mão de obra e distribuir as atividades de acordo com as atribuições.
ER.12. Manusear de forma inapropriado o tratamento de denúncias na ouvidoria.	Eventual ou Possível	Catastrófico ou Muito alto	Alto	EER.12.AS.1 Capacitação Permanente dos servidores da Ouvidoria . ER.12.AS.2. Promover conscientização a respeito da relevância e dos impactos das atividades dos setores de ouvidoria e corregedoria, com enfoque no princípio da imparcialidade para o desenvolvimento das atividades diária dos servidores.
R.13. Falha na divulgação dos canais de denúncia.	Eventual ou Possível	Catastrófico ou Muito alto	Alto	ER.13.AS.1. Manter rotinas permanente de divulgação dos canais de denúncias . ER.13.AS.2. Divulgar através das mídias sociais os canais de denúncia, frisando também que o mesmo abarca temas envolvendo assédio moral e sexual.

AVALIAÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO SOCIAL

As contribuições das ações sugeridas pela sociedade oriundas do chamamento realizado pelo Edital de Contribuição Social de Integridade - ECSI nº 1/2023 (Id/Sei 0043532485), no período de 17/01/2024 a 17/02/2024, por meio do link, **Formulário | Clique e responda!** (Id/Sei 0043532485- item 2), foram avaliadas por meio da Nota Técnica nº 1/2024/IPERON-CI (Id/Sei 0046168362), processo Sei nº 0016.516117/2021-74, contando com 224 participações, estabelecendo a prioridade das medidas a serem adotadas e/ou sugerindo novas medidas.

O processo de avaliação constante na referida nota técnica teve como objetivo selecionar, entre as ações sugeridas pela sociedade, aquelas que serão realizadas pelo IPERON bem como a ordem de execução dessas ações, com a finalidade de aperfeiçoar o Plano de Integridade do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia.

No formulário disponibilizado para a contribuição da sociedade constou os principais eventos de risco levantados pelos servidores do IPERON, que, se ocorrerem, podem prejudicar o alcance dos objetivos de integridade, bem como, as propostas das medidas a serem implementadas para diminuir as chances desse evento ocorrer ou diminuir o seu impacto.

Nesse sentido, a sociedade pôde contribuir atribuindo um grau de importância das medidas a serem adotadas pelo Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia em resposta aos seus riscos de integridade. O cidadão também pôde sugerir novas medidas de integridade a serem executadas.

A metodologia constante na Nota Técnica nº 2/2024/IPERON-CI (Id/Sei 0046168362) para a avaliação das medidas sugeridas pela sociedade seguiu os parâmetros de inclusão, inclusão com adaptação, não incluída e sugestões previamente contempladas no plano apresentado no edital de chamamento. Além disso, o grau de prioridades das medidas foi avaliado a partir de critérios com as pontuações para auxiliar no processo decisório, conforme os parâmetros descritos nas tabelas a seguir (figura 4 e 5).

Assim, na figura 4 apresentamos os parâmetros utilizados para o processo decisório de: incluído; incluído com adaptação, não incluído e sugestões previamente contempladas no plano, conforme a descrição adotada e os devidos encaminhamentos.

Figura 4 - Categorias de Avaliação das Contribuições Sociais

Categoria	Descrição	Encaminhamento
Incluído	Quando não existem ressalvas a se fazer em relação à redação encaminhada e a sugestão é uma medida mitigatória para o risco avaliado.	A sugestão será incluída no plano de ação.
Incluído com adaptação	Quando se verifica que é uma medida mitigatória para o risco avaliado, mas é necessário ajustar parte do conteúdo da redação.	A sugestão será incluída no plano de ação, mas com adaptações.
Não incluído	Quando a sugestão não se verifica como uma medida mitigatória para o risco avaliado.	A sugestão não será incluída no plano de ação.
Sugestão previamente contemplada no plano	Quando a sugestão encaminhada é igual ou muito semelhante ao proposto pelo Iperon.	Informar na avaliação o ponto que contempla a sugestão.

Fonte: Nota Técnica nº 2/2024/IPERON-CI

Na tabela abaixo (figura 5) demonstramos as pontuações atribuídas para a avaliação do grau de prioridade das medidas sugeridas nas ações a serem implementadas conforme a proposta encaminhada à sociedade no edital de chamamento em destaque.

Figura 5 - Classificação do grau de prioridade de cada ação,

Prioridade	Pontuação
Prioridade muito baixa	1 ponto
Prioridade baixa	2 pontos
Prioridade mediana	3 pontos
Prioridade alta	4 pontos
Prioridade muito alta	5 pontos

Fonte: Nota Técnica nº 1/2023/CGE-GFA.

Seguindo os parâmetros acima a classificação do grau de prioridade foi obtida, por meio da média dos pontos avaliados, adotando-se a seguinte equação, conforme a figura 6:

Figura 6 - Equação para obter o grau de prioridade de cada ação

$$\text{Grau de Prioridade} = \frac{(\text{PMB} * 1) + (\text{PB} * 2) + (\text{PM} * 3) + (\text{PA} * 4) + (\text{PMA} * 5)}{\text{PMB} + \text{PB} + \text{PM} + \text{PA} + \text{PMA}}$$

Fonte: Nota Técnica nº 2/2024/IPERON-CI.

Legenda:

- PMB: total de avaliações com prioridade muito baixa;
- PB: total de avaliações com prioridade baixa;
- PM: total de avaliações com prioridade mediana;
- PA: total de avaliações com prioridade alta;
- PMA: total de avaliações com prioridade muito alta.

Após a aplicação da equação (figura 6) para as medidas sugeridas pela sociedade, as pontuações foram obtidas de acordo com os critérios de categorização mostrados na tabela a seguir (figura 7):

Figura 7 - Critérios de categorização das sugestões da sociedade

Riscos	Descrição
Analogia	Quando a medida acrescentada possuir outra medida similar, ela terá a mesma pontuação da medida proposta pelo IPERON. No entanto, caso existam mais de uma medida similar, a pontuação será obtida por meio da média das medidas propostas pela IPERON.
Média das Avaliações	Caso a medida acrescentada não possua outra medida similar proposta pela IPERON, a sua pontuação será obtida por meio da média de todas as avaliações.
Avaliação prévia com ajuste de redação	Se o grau de prioridade da medida tiver sido avaliada pela sociedade, mas tenha passado por ajustes de redação, decorrente da contribuição social, a sua pontuação será mantida.

Fonte: Nota Técnica nº 2/2024/IPERON-CI.

Para interpretação das pontuações obtidas, foi utilizado como referência a seguinte escala (figura 8):

Figura 8 - Escala dos graus de prioridade

Grau de Prioridade	Escala de Pontuação
Muito baixa	0,00 - 1,00
Baixa	1,01 - 2,00
Mediana	2,01 - 3,00
Alta	3,01 - 4,00
Muito alta	4,01 - 5,00

Fonte: Nota Técnica nº 2/2022/IPERON-CI

AÇÕES SUGERIDAS PELA SOCIEDADE E INCLUÍDAS NO PLANO

No que tange ao resultado do processo de avaliação da contribuição social fruto do chamamento público, conforme a metodologia descrita, destacamos que foram coletadas cento e setenta e uma sugestões, da análise preliminar (Id/Sei 0046414870). Identificamos que algumas sugestões já constavam forma indireta nas ações e/ou já são executadas pelo IPERON/RO. Portanto restaram dezoito (18) sugestões de ações que apresentaram potencial para ser incluídas.

Considerando a estrutura administrativa do Instituto de Previdência, normatizado na Lei Complementar nº 1.100/2021 [_https://diof.ro.gov.br/data/uploads/2021/12/DOE-SUPLEMENTAR-03.12.2021.pdf](https://diof.ro.gov.br/data/uploads/2021/12/DOE-SUPLEMENTAR-03.12.2021.pdf), cabe a Diretoria Executiva a deliberação final quanto as ações que farão parte do Plano de Integridade.

Assim, das dezoito (18) ações sugeridas, a Diretoria Executiva (Id/Sei 0047086521) acolheu doze (12) ações para serem incluídas no plano de integridade. Deste quantitativo final quatro (4) ações foram adaptadas.

No campo da análise dos dados coletados originados da participação social, informamos que, apesar de terem sido incluídas 12 sugestões, apenas 4 eventos de riscos foram afetados, como se observa da tabela a seguir (figura 10).

Figura 10 - Sugestões Incluídas que Afetaram os Eventos de Riscos

		Categoria de Inclusão
Evento de Riscos	Sugestões da Sociedade	
		Incluído no plano de integridade.
ER.1) Agir de forma negligente não atendendo ao Fluxo Processual.	Estabelecer políticas e procedimentos claros para lidar com casos de negligência ou não conformidade com o fluxo processual. Encoraje os servidores a fornecer feedback sobre os processos existentes e sugestões para melhorias.	Incluído no plano de integridade, com adaptação.
ER.7) Cometer sequencialmente erro ao lançar dados na folha de pagamento.	Realizar auditoria anual para correção dos fatos.	
	Realizar auditoria na folha de pagamento para subsidiar as atividades.	Incluído no plano de integridade, com adaptação.
	Implementar um mecanismo de redundância na conferência de dados.	
ER.9) Deixar-se influenciar politicamente e atuar de forma parcial nas demandas técnicas.	Realizar palestras para mostrar aos servidores o trabalho da corregedoria e ouvidoria.	Incluído no plano de integridade, com adaptação.
ER.13) Falha na divulgação dos canais de denúncia.	Divulgar por meio de mídias tradicionais (Radio, Tv, Jornais e panfletos), frisar que os canais também são meios de denunciar casos de assédio moral e sexual.	Incluído no plano de integridade, com adaptação.

Fonte: Nota Técnica nº 2/2024/CI-IPERON.

Na mesma linha de observação, destacamos que as medidas sugeridas pela sociedade que afetaram os eventos de riscos (ER) propostos, representaram 30%, referente aos treze (13) eventos de riscos (ER) constantes no plano, tabulados conforme a equação abaixo (figura 11).

Figura 11 - Equação para Obter o Percentual de Eventos de Riscos Incluídos no Plano de Integridade IPERON

$$\% \text{ ER Afetados} = \frac{\text{Quantidade de Eventos de Riscos Afetados}}{\text{Total de Eventos de Riscos}} = \frac{04}{13} = 30\%$$

Fonte: Equipe Técnica de Elaboração do Plano de Integridade IPERON-2024

Em linhas gerais, observa-se que 70% das medidas sugeridas pela sociedade já estavam previamente contempladas no Plano de Integridade do Iperon pela equipe técnica, ficando evidente o alinhamento e a sinergia "Governo e Sociedade" no processo de construção das medidas de riscos de integridade a serem executadas, com o objetivo de diminuir as chances desses eventos ocorrerem ou diminuir o seu impacto caso venham ocorrer.

Assim, demonstramos na tabela a seguir (figura 10) as ações sugeridas pela sociedade incluídas no Plano de Integridade do Iperon, com as devidas classificações aos eventos de riscos levantados.

Figura 10 - Ações Sugeridas pela Sociedade Incluídas no Plano de Integridade

Riscos	Descrição/ação sugerida
ER.1.	<p>Possibilitar aos servidores manifestar via feedback sobre os procedimentos existentes, e proporcionar espaço para sugestão de melhoria.</p> <p>Promover melhoria e monitoramento constante acerca dos procedimentos de controles internos.</p>
ER.3.	Estabelecer norma interna definindo prioridade na tramitação dos processos de acordo com as legislações nacional e Estadual.
ER.4.	<p>Promover programas de saúde mental para os servidores.</p> <p>Possibilitar ao setor de pessoal realização de programas com maior enfoque nos temas ligados a assédio (vertical/horizontal) e disponibilizar ambiente para atendimento de servidor afetado.</p>
ER.6.	Adquirir/implantar software para o usuário avaliar o atendimento.
ER.7.	<p>Realizar auditoria para detecção de falhas no sistema de lançamento na folha de pagamentos.</p> <p>Realizar auditoria anual na folha de pagamento.</p> <p>Implantação de sistema para conferência de dados.</p>
ER.8.	Promoção de conscientização das leis de acesso a informação e lei geral de proteção de dados.
ER.9 e ER.12.	Promover conscientização a respeito da relevância e dos impactos das atividades dos setores de ouvidoria e corregedoria, com enfoque no princípio da imparcialidade para o desenvolvimento das atividades diárias dos servidores.
ER.13.	Divulgar através das mídias sociais os canais de denúncia, frisando também que o mesmo abarca temas envolvendo assédio moral e sexual.

Fonte: Nota Técnica nº 1/2024/IPERON-CI

Diante desse processo coletivo e participativo resultante do chamamento público, ressaltamos a importante contribuição fornecida pela sociedade na construção do Plano de Integridade do IPERON, principalmente nas ações qualitativas das boas práticas de governança e o compromisso com a sociedade no aprofundamento dos seus anseios e perspectivas de avanço no fortalecimento de um ambiente íntegro, se valendo de múltiplas fontes de pensamentos para aprimorar a estruturação e execução das políticas públicas, com responsabilidade e ética nos processos decisórios governamentais e na transparência dos resultados de suas ações à sociedade.

MONITORAMENTO, ATUALIZAÇÃO E AVALIAÇÃO

O monitoramento do Plano de Integridade no âmbito do Instituto de Previdência é de competência da Auditoria Interna, conforme parágrafo único do art.1º e parágrafo único do art. 3º ambos da Portaria nº 287 de 15 de junho de 2023 (SEI/RO nº 0039102023), que exercerá o monitoramento contínuo do programa de integridade, visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à ocorrência de atos lesivos.

O monitoramento deverá ser realizado nos moldes do definido no art. 10 do Decreto nº 26.238/2021, com o objetivo de viabilizar a aferição da efetividade da implantação do Programa de Integridade – PROIN. Ou seja, o processo de monitoramento tem como propósito acompanhar o desempenho das ações estratégicas planejadas para mitigar os riscos de integridade por meio dos indicadores balanceados nas perspectivas de processo e gestão, com o objetivo de subsidiar à tomada de decisão do gestor da pasta.

O Plano de Bordo disposto abaixo foi organizado para definir as metas, objetivos e as atividades à serem realizadas, bem como, os responsáveis por desenvolver cada uma delas e acompanhar o andamento do Plano de Integridade, para que se possa atingir os melhores resultados. No processo de monitoramento a ferramenta gerencial “Painel de Bordo”, permitirá monitorar em tempo real o andamento e a evolução de execução das ações em que consta definidos as atividades e os respectivos responsáveis. A contagem de prazo para execução inicia-se a partir da publicação do plano.

Uma nova versão do Plano de Integridade poderá ser elaborada e aprovada a cada dois anos, ou quando a comissão entender necessário.

PAINEL DE BORDO DO PLANO DE AÇÃO

Eixo	Riscos	Ações Sugeridas	Indicador	Responsável	Periodicidade de monitoramento	Parâmetro Finalístico			Prazo
						Ideal	Alerta	Crítico	
Ética	ER.1) Agir de forma negligente não atendendo ao Fluxo Processual.	ER.1.AS.1. Promover a cultura institucional, através de cursos, palestras no que se refere a de gestão de processos.	Publicar Plano de Capacitação em fluxo processual	DAF/GESPE	semestral	igual ou inferior a 240 dias.	superior a 240 dias e menor que 360 dias.	maior que 360.	240 dias.
			Percentual de servidores capacitados sobre o protocolo.	DAF/GESPE	anual	igual ou superior a 80%.	menor que 80% ou maior e igual a 70%.	menos que 70%.	420 dias.
		ER.1.AS.2. Possibilitar aos servidores manifestar via feedback sobre os procedimentos existentes, e proporcionar espaço para sugestão de melhoria.	Tempo para elaboração de instrumento formal para manifestação.	DAF/GESPE	anual	menor ou igual 420 dias .	maior que 420 e menor ou igual a 510.	superior a 510 dias.	420 dias.
		ER.1.AS.3. Promover melhoria e monitoramento constante acerca dos procedimentos de controles internos.	Tempo para elaborar manual/cartilha com instruções de monitoramento.	DAF/GESPE	anual	menor ou igual 420 dias .	maior que 420 e menor ou igual a 510.	superior a 510 dias.	420 dias.
Comprometimento	ER.2) Desperdiçar o tempo de trabalho, tratando de interesses pessoais.	ER.2.AS.1. Utilização de software de gestão de processos e pessoas.	Tempo para disponibilizar software de gestão de processos e pessoas.	DTIC/DAF	anual	menor ou igual 420 dias .	maior que 420 e menor ou igual a 510.	superior a 510 dias.	420 dias.
		ER.2.AS.2. Implementação de mecanismos, de preferência tecnológico, para aferição, avaliação de desempenho e produtividade dos servidores.	Tempo para publicar manual com critérios objetivos de avaliação de desempenho.	GAB/DTIC	anual	menor ou igual 420 dias .	maior que 420 e menor ou igual a 510 .	superior a 510 dias.	420 dias.
Equidade	ER.3) Desobediência à ordem cronológica para favorecimento pessoal.	ER.3.AS.1. Estabelecer metodologia objetiva para priorização de processos.	ER.3.AS.1. Tempo para publicar via portaria metodologia de priorização.	DAF	anual	menor ou igual a 360 dias.	maior que 360 e menor que 420 dias .	superior a 420 dias.	360 dias.
		ER.3.AS.2. Utilização de software de gestão de processos.	ER.3.AS.2. Tempo para análise de software de gestão de processos.	DTIC	anual	menor ou igual a 360 dias.	maior que 360 e menor que 420 dias.	superior a 420 dias.	360 dias.
		ER.3.AS.3. Estabelecer norma interna definindo prioridade na tramitação dos processos de acordo com as legislações nacional e Estadual.	ER.3.AS.3. Tempo para publicação de ato normativo/portaria para priorização de processo administrativo	DAF	anual	menor ou igual a 360 dias.	maior que 360 e menor que 420 dias.	superior a 420 dias.	360 dias.

Ética	ER.4) Ocorrência de assédio moral (vertical, horizontal ou ascendente), sexual ou qualquer tipo de intimidação no ambiente de trabalho.	ER.4.AS.1. Realizar campanha de conscientização sobre formas de assédio.	ER.4.AS.1. Número de campanha por semestre.	DAF/GESPE.	semestral	2 por semestre.	1 por semestre.	nenhuma campanha por semestre.	720 dias.
		ER.4.AS.2. Realizar campanha de valorização do servidor e divulgação do Código de Ética.	ER.4.AS.2. Número de campanha por semestre.	DAF/GESPE/CE.	semestral	2 por semestre.	1 por semestre.	nenhuma campanha por semestre.	420 dias.
		ER.4.AS.3. Criar um Plano de Desenvolvimento de Lideranças (PDL).	ER.AS.3. Tempo para elaborar Plano de lideranças.	DAF/GESPE.	anual	igual ou menor a 420 dias .	maior que que 420 e menor ou igual a 500 .	maior que 500 dias.	420 dias.
		ER.4.AS.4. Elaborar um Plano Anual de Capacitação sobre assédio, conforme previsto no Planejamento Estratégico.	ER.4.AS.4. Tempo para elaborar Plano Anual de Capacitação.	DAF/GESPE.	anual	menor ou igual a 360 dias.	maior que 360 e menor ou igual a 420 dias.	superior a 420 dias.	360 dias.
		ER.4.AS.5. Promover programas de saúde mental para os servidores.	ER.AS.5. Percentual de servidores capacitados sobre o tema de acordo com plano de trabalho.	DAF/GESPE.	anual	maior ou igual 70%.	menor que 70% e maior ou igual a 60% .	menor que 60% .	420 dias.
		ER.4.AS.6. Possibilitar ao setor de pessoal realização de programas com maior enfoque nos temas ligados a assédio(vertical/horizontal).	ER.AS.6. Tempo para publicar regimento interno atribuindo competência para instituir os programas.	DAF/GESPE.	anual	igual ou menor a 420 dias.	maior que que 420 e menor ou igual a 500.	maior que 500 dias.	420 dias.
		ER.4.AS.7. Disponibilizar ambiente para atendimento de servidor afetado.	ER.AS.7. Tempo para preparar ambiente/sala.	DAF/GESPE.	anual	igual ou menor a 500 dias.	maior que que 500 e menor ou igual a 600 .	maior que 600 dias.	500 dias.
Responsabilidade	ER.5. Agir com desídia no cumprimento das normas que regem o Instituto	ER.5.AS.1. Elaborar um plano anual de capacitação, incluindo campanha de conscientização acerca das normas que regem o instituto em consonância com o planejamento estratégico.	ER.5.AS.1. Tempo para publicar o plano anual de capacitação.	DAF/GESPE.	Semestral	menor ou igual a 240 dias.	maior que 240 menor ou igual a 300 dias .	superior a 300 dias .	240 dias.
		ER.5.AS.2. Mapear as competências e habilidades dos servidores.	ER.5.AS.2. Tempo para mapeamento das competências	DAF/GESPE.	Anual	menor ou igual a 730 dias.	maior que 730 menor ou igual a 810 dias.	superior a 810 dias.	730 dias.

Ética	ER. 6. Ineficiência no atendimento ao segurado.	ER.6.AS.1. Estabelecer regras de conduta para recepção de público externo	ER. 6. AS. 1.Tempo para publicação de portaria com protocolo de atendimento aprovado pela alta administração.	DAF	anual	menor ou igual 420 dias.	maior que 420 e menor que 510 dias.	superior a 510 dias.	420 dias.
		ER.6.AS.2. Elaborar um Plano Anual de Capacitação.	ER.6. AS.2. Tempo para elaboração de plano de capacitação.	DAF/DIPREV	anual	menor ou igual 420 dias.	maior que 420 e menor que 510 dias.	superior a 510 dias.	420 dias.
		ER.6.AS.3.Adquirir/ implantar software para o usuário avaliar o atendimento.	ER.AS.3. Tempo para instalar software para avaliação do usuário.	DTIC/DAF	anual	menor ou igual 420 dias.	maior que 420 e menor que 510 dias.	superior a 510 dias.	420 dias.
Responsabilidade	ER.7. Cometer sequencialmente erro ao lançar dados na folha de pagamento	ER.7. AS.1 Instituir controles Interno (rotinas), visando o acompanhamento das atividades de lançamento de dados na folha de pagamento	ER.7.AS.1. Tempo para plano de reuniões periódicas para instituir controles.	DAF	anual	menor ou igual a 240 dias.	maior que 240 e menor que 360 dias.	superior a 360 dias.	240 dias.
		ER.7.AS.2.Realizar auditoria para detecção de falhas no sistema de lançamento na folha de pagamentos;.	ER.7.AS.2. Tempo para realizar auditoria.	AUDINT	anual	menor ou igual a 500 dias.	maior que 500 e menor que 600 dias.	superior a 600 dias .	500 dias.
		ER.7.AS.3.Realizar auditoria anual na folha de pagamento.	ER.7.AS.3. Tempo realizar auditoria.	AUDINT	anual	menor ou igual a 620 dias.	maior que 620 e menor que 800 dias.	superior a 800 dias .	620 dias.
		ER.7.AS.4.Implantação de sistema para conferência de dados.	ER.7.AS.4. Tempo para implantação de sistema para conferência de dados.	DAF/CFPAP	Semestral	menor ou igual a 240 dias.	maior que 240 e menor que 360 dias.	superior a 360 dias .	240 dias.
Informação	ER. 8. Acessar, e ou divulgar, dados não autorizados..	ER. 8. AS. 1. Estabelecer um protocolo de comunicação interna e externa.	ER. 8. AS. 1. Tempo para publicação de portaria com protocolo aprovado.	DAF	Semestral	menor ou igual a 240 dias.	maior que 240 e menor que 360 dias.	superior a 360 dias .	240 dias.
		ER. 8. AS. 2. Estabelecer um protocolo de reuniões sobre informações sensíveis.	ER. 8. AS. 2. Tempo para publicação de portaria com protocolo aprovado	DAF/DIPREV/ AUDINT	Semestral	menor ou igual a 240 dias.	maior que 240 e menor que 360 dias.	superior a 360 dias .	240 dias.
		ER. 8. AS. 3. Estabelecer um plano de tratamento de informações pessoais e sensíveis hospedadas nos bancos de dados dos sistemas da Unidade.	ER. 8. AS. 3. Tempo para publicação de portaria com plano de tratamento aprovado	DAF/DIPREV/ AUDINT	anual	menor ou igual a 420 dias.	maior que 420 menor que 510 dias.	superior a 510 dias.	420 dias.
		ER. 8. AS. 4. Realizar palestras sobre boas práticas para o não vazamento de informações preliminares, privilegiadas ou confidenciais.	ER. 8. AS. 4. Identificar percentual de servidores capacitados nas palestras de boas práticas.	DAF/GESPE	anual	maior ou igual 70%.	menor que 70% menor ou igual a 60% .	menor que 60% .	420 dias.
		ER. 8. AS. 5. Aprimorar a segurança da Informação do Instituto.	ER. 8. AS. 5. Tempo para o setor de TI implementar soluções de segurança.	DTIC	anual	menor ou igual a 420 dias.	maior que 420 menor que 510 dias.	superior a 510 dias.	420 dias.
		ER.8.AS.6.Promoção de conscientização das leis de acesso a informação e lei geral de proteção de dados.	ER.8.AS.6. Percentual de servidores capacitados sobre a lei geral de dados.	ENCARREGADO - LGPD	anual	maior ou igual a 80%.	menor que 80% ou maior ou igual a 60%.	menor que 60%.	420 dias.

Ética	ER.9. Deixar-se influenciar politicamente e atuar de forma parcial nas demandas técnicas.	ER. 9.AS.1. Realizar campanhas de conscientização.	ER. 9. AS. 1. Número de campanha por semestre.	DAF/GESPE	Semestral	2 por semestre.	1 por semestre.	nenhuma campanha por semestre.	720 dias.
		ER. 9.AS.2. Definir um fluxo de relotação de servidores com controle definido de restrição de acesso aos sistemas utilizado no setor de origem.	ER. 9. AS. 2. Tempo para publicar guia informativo aos servidores sobre os procedimentos de remanejamento de servidores entre os setores; com fluxo de relotação.	DAF/GESPE	Semestral	menor ou igual a 180 dias.	maior que 180 menor que 250 dias.	maior que 250 dias.	180 dias.
Ética	ER.10. Assédio aos servidores e membros dos Comitê de Investimento que lidam direta e indiretamente e na gestão do fundo previdenciário capitalizado do Iperon.	ER.10. AS. 1 Estabelecer regras de conduta para recepção de público externo.	ER. 10. AS. 1. tempo para publicação de portaria com protocolo de atendimento aprovado pela alta administração.	DAF/COINVEST	anual	menor ou igual a 420 dias.	maior que 420 a menor que 510 dias.	maior que 510 dias.	420 dias.
		ER.10. AS.2 Disponibilizar um ambiente institucional para recepção de agentes públicos e privados.	ER. 10. AS. 2. Tempo para publicação de norma técnica para recebimento de fornecedores e controle de utilização do ambiente(sala)	DAF/COINVEST	anual	menor ou igual a 420 dias.	maior que 420 a menor que 510 dias.	maior que 510 dias.	420 dias.
		ER.10. AS. 3 Avaliação e Monitoramento do atendimento as determinações do artigo 96 da LC 1.100.	ER. 10.AS.3. Prazo para publicação de Resolução com cronograma anual para apresentação de estudo de solvência.	DAF/COINVEST	anual	menor ou igual a 420 dias.	maior que 420 a menor que 510 dias.	maior que 510 dias.	420 dias.
Ética	ER.10. Assédio aos servidores e membros dos Comitê de Investimento que lidam direta e indiretamente e na gestão do fundo previdenciário capitalizado do Iperon.	ER.10. AS. 4 Elaboração de Manual de Procedimentos.	ER. 10. AS. 4. tempo para publicação de portaria com protocolo de atendimento aprovado pela alta administração.	DAF/COINVEST	anual	menor ou igual a 420 dias.	maior que 420 a menor que 510 dias.	maior que 510 dias.	420 dias.
		ER.10 AS. 5 Elaboração de Estudos de Solvência do Fundo Previdenciário Capitalizado do Iperon.	ER. 10.AS.5. Prazo para publicação de Resolução com cronograma anual para apresentação de estudo de solvência.	DAF/COINVEST	anual	menor ou igual a 420 dias.	maior que 420 a menor que 510 dias.	maior que 510 dias.	420 dias.
Governança	ER.11. Desconhecer legislação e procedimentos por falta de capacitação, dos setores estratégicos e operacional.	ER.11.AS.1. Elaborar um Plano Anual de Capacitação, conforme previsto no Planejamento Estratégico.	ER.11.AS.1 Tempo para Publicar plano de capacitação	DAF/GESPE	anual	menor ou igual 420 dias.	maior que 420 e menor que 510 dias.	superior a 510 dias.	420 dias.
		ER.11.AS.2. Mapear as competências e habilidades dos servidores.	ER.11.AS.2 Tempo para mapeamento das competências.	DAF/GESPE	anual	menor ou igual a 730 dias.	maior que 730 ou menor que 810 dias	maior que 810 dias.	730 dias.
		ER.11.AS.3. Adequar a mão de obra e distribuir as atividades de acordo com as atribuições.	ER.11.AS.3. Tempo para publicar guia informativo aos servidores sobre os procedimentos de remanejamento de servidores entre os setores.	DAF/GESPE	anual	menor ou igual a 730 dias.	maior que 730 ou menor que 810 dias.	maior que 810 dias.	730 dias.

Compliance	ER.12. Manusear de forma inapropriado o tratamento de denúncias na ouvidoria	ER.12.AS.1 Capacitação Permanente dos servidores da Ouvidoria.	ER. 12. AS. 1. Tempo para publicação de portaria com cronograma de curso anual.	OUVIDORIA/DAF	Trimestral	menor ou igual 90 dias.	maior que 90 a menor que 180 dias.	maior que 180 dias.	90 dias.
		ER.12.AS.2. Promover conscientização a respeito da relevância e dos impactos das atividades dos setores de ouvidoria e corregedoria, com enfoque no princípio da imparcialidade para o desenvolvimento das atividades diárias dos servidores.	ER. 12. AS. 2. Número de eventos por ano	DAF/GESPE	Semestral	2 eventos de conscientização por ano.	1 evento de conscientização por ano.	nenhum evento de conscientização campanha por ano.	720 dias.
Informação	ER.13. Falha na divulgação dos canais de denúncia.	ER.13.AS.1. Manter rotinas permanente de divulgação dos canais de denúncias.	ER. 13. AS.1. Quantitativo de anúncios.	OUV/ASCOM	Trimestral	3 por trimestre.	de 1 a 3 divulgação.	menos que 1 divulgação.	720 dias.
		ER.13.AS.2. Divulgar através das mídias sociais os canais de denúncia, frisando também que o mesmo abarca temas envolvendo assédio moral e sexual.	ER.13.2. Número de ações de divulgação realizada por trimestre e percentual de campanhas de divulgação dos canais de denúncia.	OUV/ASCOM	Trimestral	3 por trimestre.	de 1 a 3 divulgação.	menos que 1 divulgação.	720 dias.

BRASIL. Casa Civil da Presidência da República. **Guia da Política de Governança Pública**. Brasília: Casa Civil, Subchefia de Análise e Acompanhamento de Políticas Governamentais, 2018.

RONDÔNIA. **Decreto nº 26.051, de 3 de maio de 2021**. Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo Estadual, os requisitos e restrições a ocupantes de cargo ou emprego que tenham acesso a informações privilegiadas, os impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego e as competências para fiscalização, avaliação e prevenção de conflitos de interesses.

RONDÔNIA. **Decreto nº 26.238, de 19 de julho de 2021**. Institui o Programa de Integridade na Administração direta e indireta vinculadas ao Poder Executivo Estadual e dá outras providências.

RONDÔNIA. **Decreto n. 23.277, de 16 de outubro de 2018**. Dispõe sobre o Sistema Estadual de Controle Interno, regulamenta e dá outras providências.

RONDÔNIA. Instituto de previdência dos Servidores Públicos do estado de Rondônia-IPERON. **Institui o Plano Estratégico do Instituto de previdência do Estado de Rondônia para o período de 2021 a 2025**.

RONDÔNIA. **Portaria nº 186, de 06 de abril de 2023**. Dispõe sobre o Programa Permanente de Capacitação no âmbito do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Estado de Rondônia.

RONDÔNIA. **Portaria nº 287 de 15 de junho de 2023**. Institui unidade responsável pela coordenação da estruturação, execução e monitoramento do Programa de Integridade no âmbito do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos - IPERON.

RONDÔNIA. **Portaria nº 617 de 16 de novembro de 2023**. Designa os servidores responsáveis pela Unidade de Gestão da Integridade, para coordenar a estruturação, execução e monitoramento do Programa de Integridade no âmbito do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos - IPERON.

RONDÔNIA. **Portaria nº 516 de 22 de outubro de 2023**. Dispõe sobre a composição e funcionamento da Comissão de Ética do Instituto de Previdência do Estado de Rondônia – IPERON, bem como designa servidores para compor a referida comissão.

RONDÔNIA. Controladoria Geral do Estado de Rondônia – CGE. **Manual para a Implementação do Programa de Integridade - 1ª Versão. 2021**.