



Auditoria Interna (AUD)

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO

Gestão do Risco de Fraude e Corrupção

Ministério do Planejamento e Orçamento
Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)
Auditoria Interna (AUD)

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO

Objeto: Gestão do Risco de Fraude e Corrupção no âmbito dos processos “Gerir Integridade Institucional” e “Gerir Riscos”

Unidades Gestoras: Gerência de Integridade, ligada à Presidência do IBGE (IBGE/GIN) – Willyam Gonçalves da Silva e Coordenação de Planejamento e Gestão, da Diretoria-Executiva (DE/CPG) – Ana Cristina Martins Bruno

Relatório de Avaliação: 01/2024

23 de maio de 2024

Missão

Aumentar e proteger o valor organizacional do IBGE, fornecendo avaliação, assessoria e conhecimentos objetivos e baseados em riscos.

Avaliação

O trabalho de avaliação, como parte da atividade de auditoria interna, consiste na obtenção e na análise de evidências com o objetivo de fornecer opiniões ou conclusões independentes sobre um objeto de auditoria, além de avaliar a eficácia dos processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controles internos relativos ao objeto, e contribuir para o seu aprimoramento.

QUAL FOI O TRABALHO REALIZADO PELA AUD?

Considerando a integridade como fundamental, estratégias eficazes são necessárias para identificar, avaliar e mitigar riscos associados a práticas fraudulentas. Essas ações visam preservar a credibilidade das instituições públicas, garantindo uma administração ética e transparente.

Neste trabalho, objetivou-se verificar os controles no que se relaciona à estrutura e às ações que visam evitar, dirimir e corrigir falhas em comportamentos, atividades e de gestão que tem como consequência a fraude, a corrupção, o suborno, relacionando os achados a uma avaliação do Plano de Integridade do IBGE.

Utilizou-se como base para o trabalho o Referencial de Combate à Fraude e Corrupção do TCU, em sua 2ª Edição, de 2018. Ainda, aproveitou-se do questionário adotado pelo Tribunal de Contas da União no âmbito do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção – PNPC.

Tal tema foi definido como objeto de avaliação no PAINT 2022, mas as unidades auditadas solicitaram o seu adiamento por conta das demandas relacionadas ao Censo de 2022. Em que pese o esforço da Auditoria Interna, não foi possível a conclusão em 2023, tendo a sua continuidade prevista no PAINT 2024.

POR QUE A AUD REALIZOU ESSE TRABALHO?

O tema “Gestão do Risco de Fraude e Corrupção” foi selecionado a partir do elenco de sugestões apresentadas aos Conselhos Diretor e Curador como objetos selecionáveis para auditoria com base em avaliação de riscos, dentre outros temas que mereceriam ser considerados e priorizados no PAINT 2022.

Adicionalmente, a necessidade de ação de auditoria interna no tema risco de fraude e corrupção apresentou-se como aspecto a ser desenvolvido quando do atendimento ao questionário do PNPC.

QUAIS AS CONCLUSÕES ALCANÇADAS PELA AUD? QUAIS AS RECOMENDAÇÕES QUE DEVERÃO SER ADOTADAS?

Apesar do esforço, dedicação e comprometimento dos gestores relacionados ao tema, observaram-se oportunidades de melhoria operacional, com destaque para:

1. Ausência de unidade com atribuições que forneçam análises e reportem a adequação e eficácia do gerenciamento de riscos e dos controles internos de prevenção e combate à fraude e corrupção;
2. Ausência de medidas que permitam adequada segregação de funções e de rotação em funções críticas;
3. Necessidade de implementar um programa de resposta à fraude e corrupção instituindo um protocolo desde a recepção de denúncia até a finalização do procedimento disciplinar, quando for o caso;
4. Procedimentos disciplinares conduzidos localmente pelas Superintendências Estaduais do IBGE não são comunicadas à IBGE/CORREG e formalmente documentadas no ePAD; e
5. A Comissão de Ética não está reconhecida no Estatuto do IBGE, por meio de uma Secretaria-Executiva vinculada à PR, não conta com estrutura adequada e inexistem restrições e critérios pré-estabelecidos para nomeação de seus membros.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AUD	Auditoria Interna do IBGE
CC	Conselho Curador
CD	Conselho Diretor
CDDI	Centro de Documentação e Disseminação de Informações
CGOV	Comitê de Governança, Riscos e Controles
CGU	Controladoria Geral da União
COATI	Coordenação de Atendimento e Informação
COF	Coordenação de Orçamento e Finanças
CRH	Coordenação de Recursos Humanos
CRM	Coordenação de Recursos Materiais
DE	Diretoria-Executiva
GPG	Gerência de Planejamento e Gestão
GIN	Gerência de Integridade
IBGE	Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LAI	A Lei de Acesso à Informação, Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011
IN	Instrução Normativa
MPO	Ministério do Planejamento e Orçamento
MOT	Manual de Orientações Técnicas/CGU
PNPC	Plano Nacional de Prevenção à Corrupção
PR	Presidência
RCD	Resolução do Conselho Diretor do IBGE
PAINT	Plano Anual de Auditoria Interna
SA	Solicitação de Auditoria
SDA	Sistema de Dados Administrativos do IBGE
SGD	Secretaria de Governo Digital
SFC/CGU	Secretaria Federal de Controle da Controladoria-Geral da União
TCU	Tribunal de Contas da União
UORG	Unidade Organizacional

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
RESULTADOS DOS EXAMES	11
RECOMENDAÇÕES	34
CONCLUSÃO	43
EQUIPE DE AUDITORIA	48
ANEXO I	49
MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE EXAMINADA E ANÁLISE DA EQUIPE DE AUDITORIA	49

INTRODUÇÃO

Este relatório de auditoria tem como objetivo avaliar o gerenciamento do risco de fraude e corrupção no IBGE, no âmbito dos processos “Gerir Integridade Institucional” e “Gerir Riscos” da Arquitetura de Processos que sustenta a Cadeia de Valor do IBGE, no que se relaciona à estrutura e às ações que visam evitar, dirimir e corrigir falhas em comportamentos, atividades e de gestão que tem como consequência a fraude, a corrupção, o suborno e demais riscos à integridade, relacionando os achados a considerações em relação ao Plano de Integridade do IBGE.

A integridade pública é uma resposta estratégica e sustentável à fraude e corrupção. Integridade é um dos principais pilares das estruturas políticas, econômicas e sociais e, portanto, é essencial ao bem-estar econômico e social e à prosperidade dos indivíduos e das sociedades como um todo.

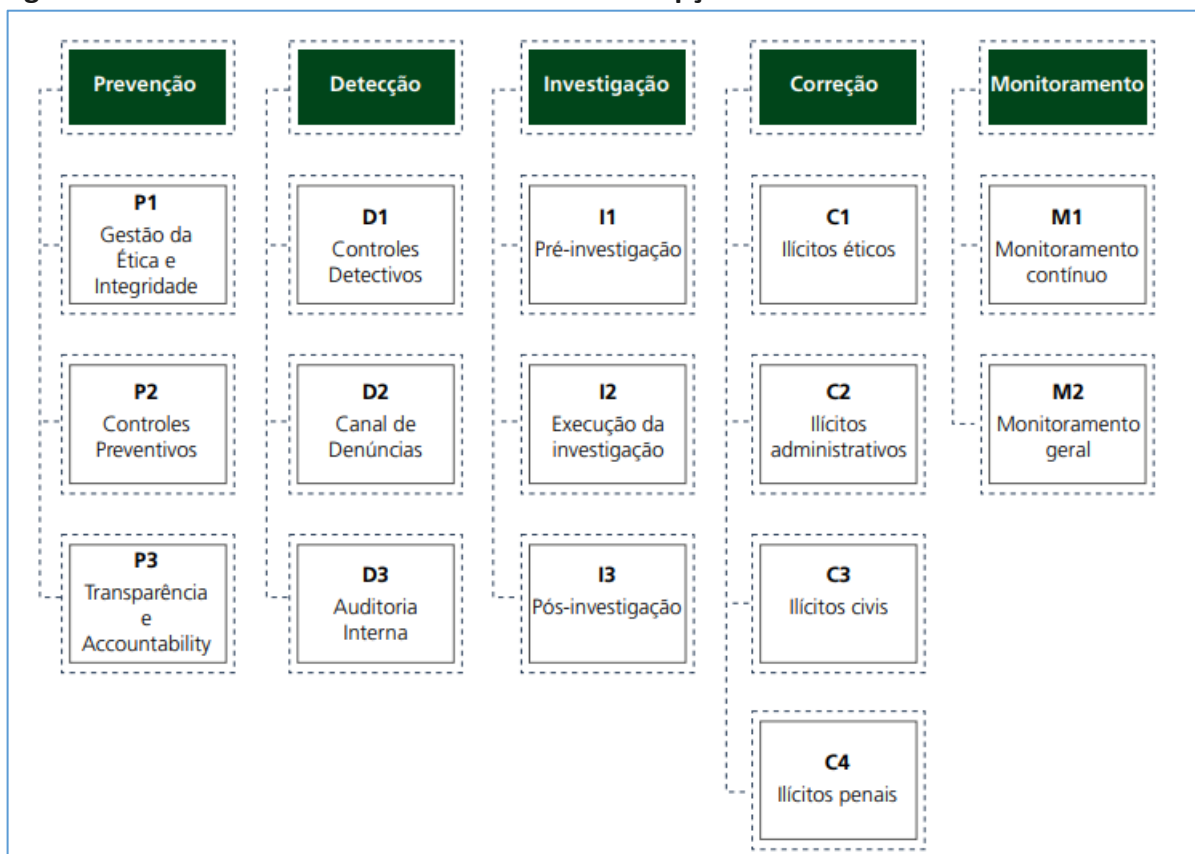
Ao promover a integridade pública, por meio da efetivação de programas e planos de integridade, as instituições estariam atuando na prevenção e no combate à fraude e corrupção, tendo em vista a melhor governança. Os planos de integridade englobam desde a política de ética e *compliance*, a transparência (ativa e passiva), até a atuação das unidades que recebem denúncias (Ouvidoria), atuam na correção (Corregedoria) e avaliam processos internos (Auditoria Interna).

O momento foi oportuno para a realização desta ação de auditoria, pois, como o IBGE aderiu ao PNPC (Programa Nacional de Prevenção à Corrupção), promovido pelo TCU no ano de 2022, este documento pode trazer detalhamento a respeito da situação atual da organização no que se relaciona ao cumprimento do estabelecido em manifestação ao questionário do PNPC, no ambiente do e-prevenção.

Como referência para a avaliação, utilizou-se do Referencial de Combate à Fraude e Corrupção, Aplicável a Órgãos e Entidades da Administração Pública, do TCU, na 2ª Edição, de 2018. O documento, que também serviu de referência ao próprio PNPC, que tem o objetivo de contribuir para que as organizações públicas possam se proteger da fraude e corrupção, traz normativos e boas práticas, internacionais e nacionais, relacionadas ao combate à fraude e corrupção no serviço público. No Brasil, uma das principais preocupações da população é com a fraude e corrupção, e foi em atenção a essa preocupação que o Tribunal de Contas da União criou o referencial.

O documento expõe diversos mecanismos de combate à fraude e corrupção, que vão de procedimentos para promover a ética e a integridade e percorrem até mesmo procedimentos internos desejáveis para diversas unidades que se relacionam à gestão dos riscos de fraude e corrupção. Em suma, objetiva-se fornecer insumos para que o órgão seja capaz de, avaliando-se o custo-benefício das ações, reduzir (i) os incentivos (motivações) à realização de fraude, (ii) as oportunidades de realização de fraude (fragilidades nos controles) e (iii) a capacidade (racionalização) da execução de fraude.

Figura 1: Mecanismos de combate à fraude e corrupção



Fonte: Referencial de Combate à Fraude e Corrupção. TCU. 2ª Edição.

O referencial é bastante extenso e, embora tenha se avaliado todos os pontos destacados na figura acima, foi necessário dar maior ou menor ênfase e atenção a alguns assuntos, com base (i) no histórico de ocorrências de irregularidades conhecidas no serviço público e (ii) na avaliação e experiência da equipe de auditoria interna adquirida em trabalhos anteriores.

As unidades gestoras do objeto de auditoria foram:

1. Gerência de Integridade – IBGE/GIN;
2. Comissão de Ética do IBGE;
3. Corregedoria - IBGE/CORREG;
4. Ouvidoria – IBGE/OUV;
5. Coordenação de Planejamento e Gestão – DE/CPG;
6. Coordenação de Atendimento e Informação – CDDI/COATI;
7. Coordenação de Recursos Materiais – DE/CRM;
8. Coordenação de Recursos Humanos – DE/CRH; e
9. Coordenação de Orçamento e Finanças – DE/COF.

Importante registrar que as Unidades da Corregedoria (IBGE/CORREG) e da Ouvidoria (IBGE/OUV) foram instituídas na última alteração estatutária conduzida pela Administração do IBGE, ocorrida em outubro de 2022, sendo, portanto, áreas que recentemente iniciaram um ciclo de estruturação e organização, com enfrentamento às dificuldades administrativas e em um contexto de realização da coleta de dados do Censo Demográfico 2022, e, por isto, foram

demandadas em grande volume em relação a manifestações no canal de comunicação com a sociedade e os servidores da Instituição.

Os critérios gerais para avaliação da governança, processos de gestão de riscos e controles internos residem na Política de Gestão de Riscos e na Metodologia de Gestão de Riscos do IBGE, em sua 3ª Edição, aprovada pela Resolução do Conselho Diretor (R.CD) nº 83, de 27/10/2022.

A metodologia do trabalho de avaliação da Auditoria Interna baseou-se no disposto da Instrução Normativa da Secretaria Federal de Controle da Controladoria-Geral da União (IN SFC/CGU) nº 3, de 09/06/2017, que aprovou o Referencial Técnico da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal (Manual de Orientações Técnicas – MOT), que serve de guia para o planejamento dos trabalhos individuais de auditoria, com foco em riscos, de forma a agregar valor à Unidade Auditada, identificando oportunidades para aperfeiçoamento dos processos de governança, gerenciamento de riscos e de controle.

Seguindo o referencial técnico do MOT e adotando a Metodologia de Gestão de Riscos do IBGE, a Auditoria Interna avaliou os riscos e controles do tema e, por meio de Matriz de Planejamento, individualizou as questões de auditoria a serem percorridas em cada um dos exames, a saber:

1. A Gestão da Integridade conduzida pela Instituição, em relação à promoção da integridade, aos controles preventivos, além das ações de transparência e *accountability*, contribuem para que os riscos de integridade relacionados à fraude, suborno e corrupção se mantenham em nível tolerável?
 - 1.1. Há transparência ativa dos órgãos relacionados às atividades mais críticas no que se relaciona aos riscos de integridade ("Gerir Integridade Institucional" e "Gerir Riscos", itens 3.1 e 3.5 da Arquitetura de Processos que sustenta a Cadeia de Valor do IBGE)?
 - 1.2. Há abordagem de *background test* para a avaliação de servidores para cargos de direção, com alcance de eventuais riscos relacionados à integridade?
 - 1.3. As medidas de tratamento expostas nos documentos institucionais relacionadas às avaliações de riscos de integridade são monitoradas e efetivamente implementadas?
 - 1.4. Existe setor antifraude ou com esta atribuição na organização, que seja responsável por elaborar planos de ação e condução junto aos gestores, da identificação, avaliação e do tratamento dos riscos de fraude?
 - 1.5. A política de rotação, segregação de funções e mandato nos cargos de direção e gestores e servidores que atuam em áreas críticas no que se relaciona aos riscos de integridade é existente e institucionalizada?
 - 1.6. Há transparência sobre a agenda, principalmente no que envolve reuniões com agentes externos, de servidores em cargos de direção e gestores que atuam em áreas críticas no que se relaciona aos riscos de integridade?
 - 1.7. A Comissão de Ética atua na normatização e promoção de questões como ética, integridade, recebimento de presentes, participação em eventos e atua na disseminação de uma cultura ética na organização? É promovida a cultura da ética e da integridade na organização?

- 1.8. Existe normativo ou previsão de instauração de normativo que define um plano de capacitação para os servidores que trabalham nos processos mais críticos (processos na 1ª linha) no que se relaciona à fraude, corrupção e suborno?

2. A Gestão da Integridade na Instituição, em relação aos controles detectivos, investigativos e corretivos, contribui para a manutenção dos riscos de integridade relacionados à fraude, suborno e corrupção em nível tolerável?
 - 2.1. Há divulgação, orientação e conhecimento dos servidores a respeito dos canais de denúncia e sobre como proceder com a denúncia?
 - 2.2. Existe plano de resposta à fraude e corrupção que tenha um protocolo de denúncia com notificações às partes interessadas e, dependendo da natureza e severidade do caso, notificações aos setores internos (jurídico, gestão de pessoas, corregedoria, auditoria interna, etc) e às instâncias de investigação adequadas (ex. Polícias, Ministério Público, Tribunais de Contas etc.), além de prever a emissão de ordem aos funcionários para sustar qualquer destruição de documentos físicos e eletrônicos, para garantir sua preservação, e de garantir a anonimidade do denunciante?
 - 2.3. Existe o mapeamento de processos relacionados a “Gerir Integridade Institucional”, item 3.1, e “Gerir Riscos”, item 3.5, da Cadeia de Valor do IBGE, que garanta a existência de fluxos de processos bem definidos e transparentes?
 - 2.4. As unidades Gerência de Integridade, Corregedoria e Ouvidoria contam com número de servidores adequado e capacitados para a completa entrega de suas missões relacionadas aos riscos de fraude, suborno e corrupção?
 - 2.5. A Administração, utilizando-se de indicadores com base em risco, emite alertas para comunicação dos sinais de alerta de possíveis casos de fraude e corrupção aos responsáveis para apuração ou para suspensão das operações? Gerando a detecção e a reação?

RESULTADOS DOS EXAMES

- 1) Margem para melhoria na divulgação das informações relacionadas aos bens móveis e imóveis do IBGE, e na estratificação de informações a respeito dos gastos por meio de cartão corporativo, além da necessidade de tornar funcional a página “Transparência IBGE”, que se encontra com diversos relatórios indisponíveis para consulta.**

Achado de Auditoria baseado no Referencial de Combate à Fraude e Corrupção do TCU – Prática P3.1 – Promover a cultura da transparência e divulgação proativa das informações, utilizando-se especialmente dos meios da tecnologia da informação.

A transparência é uma ferramenta importante para a promoção da integridade no setor público. Para fomentar a integridade em uma organização, as funções e estruturas de transparência devem operar de forma efetiva e com o devido monitoramento.

Uma gestão pública transparente permite que a sociedade, de posse de tais informações, colabore no controle das ações governamentais, principalmente:

- checando se os recursos públicos estão sendo usados como deveriam; e
- avaliando a forma de trabalho dos gestores públicos e os resultados obtidos.

Além disso, a transparência é promotora da integridade, porque atua prevenindo irregularidades na administração pública. Nesse contexto, ela é considerada um antídoto relevante contra corrupção, funcionando como um mecanismo indutor para que os agentes públicos exerçam suas funções com responsabilidade.

Assim, uma boa prática a ser perseguida é a divulgação de todas as despesas das instituições públicas. A informação deve ser, preferencialmente, disponibilizada à sociedade, em formato que seja possível ter a noção real sobre os gastos públicos.

Na análise realizada nesta ação de auditoria, verificou-se que as informações relacionadas às (i) licitações e contratos e (ii) suprimimento de fundos são encontradas facilmente no Portal de Transparência do Governo Federal, disponibilizado pela CGU.

Contudo, a informação sobre suprimimento de fundos, disponível na página “Transparência IBGE” (cartão de pagamento) não apresenta os dados dos gastos realizados nos anos de 2022, 2023 e 2024. Também está impossibilitado, neste em caso em todos os períodos, o acesso às informações sobre contratos vigentes, contratação de pessoal de apoio, imóveis e veículos na página de transparência do órgão.

Sobre os gastos de suprimimento de fundos (cartão de pagamento) é necessário avançar para que seja possível ao usuário a realização de estratificação das informações consultadas. No formato atual de disponibilização das informações sobre os gastos por meio de suprimimento

de fundos, a visualização das despesas realizadas é de forma engessada, na qual o usuário é incapaz de manipular as informações em planilha, por exemplo, o que facilitaria a inferência e o controle da sociedade a respeito dos gastos públicos.

Verificou-se também que no que se relaciona aos Bens Móveis e Imóveis apenas estão disponíveis ao público, por meio do Relatório de Gestão, os investimentos e o desfazimento de bens móveis realizados na Sede e nas Superintendências Estaduais, assim como as informações resumidas a respeito dos imóveis próprios, alugados e cedidos. As informações detalhadas apenas estão disponíveis por meio do SDA (acessível apenas aos servidores do IBGE) e no SPIUNET (aos servidores do governo federal). Assim, restaria trazer informação à sociedade em melhor detalhamento, informando localização, metragem, valor, status (cedido, alugado, próprio), utilização, dentre outras características dos bens móveis, além de dar publicidade às informações relativas os bens móveis do IBGE.

Nesta linha, uma prática adequada seria elaborar relatório periódico que trouxesse as informações administrativas e gerenciais em detalhamento adequado, direcionado à sociedade. Esses relatórios transparentes e acessíveis proporcionam uma melhor prestação de contas, o que auxilia na percepção e na promoção da eficiência na gestão de recursos públicos.

2) Informações sobre o acompanhamento de denúncias recebidas (Ouvidoria) são disponibilizadas ao público, mas existe margem para melhoria e maior detalhamento, e as informações relativas às ocorrências correcionais (Corregedoria) não são disponibilizadas aos servidores e ao público.

Achado de Auditoria baseado no Referencial de Combate à Fraude e Corrupção do TCU – Prática P3.1 – Promover a cultura da transparência e divulgação proativa das informações, utilizando-se especialmente dos meios da tecnologia da informação.

Durante a execução dos testes de auditoria, percebeu-se que as informações relacionadas às denúncias, dentre outras formas manifestação recebidas pela Ouvidoria do IBGE, estão disponíveis na Central de Painéis da CGU, e que a IBGE/OUV também encaminha um relatório de acompanhamento semestral à Presidência, à Diretoria-Executiva e ao Grupo Técnico de Integridade GTI).

Acrescenta-se que, após a etapa de execução da coleta de dados para fins desta auditoria, foi possível verificar que a Ouvidoria do IBGE avançou em transparência ao emitir o Relatório da Ouvidoria do ano de 2023, que traz informações gerenciais a respeito das manifestações recebidas pela unidade. Houve avanço também na informação disponibilizada por meio do Relatório de Gestão de 2023 do IBGE, que trouxe o mesmo informe gerencial a respeito das manifestações recebidas, bem como dados em relação às ações correcionais conduzidas pelo IBGE/CORREG.

Embora seja um avanço muito importante, dentre uma série de progressos realizados pela atual gestão da Ouvidoria, é importante frisar que existem pontos passíveis de melhoria na

informação divulgada, como maior detalhamento das informações referentes às denúncias, como por exemplo:

- a informação a respeito da região/unidade alvo da denúncia;
- informação a respeito do tratamento dado às denúncias;
- quantitativo por canal de entrada;
- onde encontravam-se as manifestações pendentes de tratamento;
- prazo das manifestações pendentes de tratamento;
- assuntos em destaque.

Quanto a transparência ativa relacionada à Corregedoria do IBGE, nota-se que é elaborado um Relatório de Ocorrências Correcionais, mas este apenas é disponibilizado à CGU. A sociedade, os órgãos internos do IBGE, inclusive a Auditoria Interna, não possuem acesso às informações, que seriam muito relevantes como, por exemplo, (i) insumo para avaliação da gestão de riscos, (ii) para priorização de ações no Plano de Integridade do IBGE ou (ii) na decisão a respeito dos objetos auditáveis que são selecionados para os Planos Anuais de Auditoria.

Aos servidores, os Relatórios de Ocorrências Correcionais, elaborados pela Corregedoria do IBGE, ofereceriam uma visão essencial à sociedade sobre a conduta e sobre as medidas de correção. A transparência ativa neste processo não apenas reforçaria a responsabilidade institucional, mas também ajudaria a manter altos padrões éticos na instituição. Ao divulgar essas informações, a instituição reforçaria a confiança do público, mostrando seu compromisso em corrigir falhas internas, demonstrando que se promove a devida sanção aos envolvidos, quando necessário, contribuindo assim para uma administração pública mais ética e eficaz.

3) Ausência de publicações relacionadas ao cumprimento da LAI no Portal do IBGE na Internet.

Achado de Auditoria relacionado à medida que não foi atribuída a gestores do IBGE no PNPC (Questão 16 - alternativa 3) e à medida a ser implementada no PNPC (Questão 15 – Alternativa 4 e Questão 16 - alternativa 1).

Quando do atendimento ao PNPC, foram observadas que tanto a informação a respeito da normatização da Lei Acesso à Informação (LAI) quanto a divulgação dos pedidos de informação recebidos não se encontram disponíveis no Portal do IBGE na Internet, além da necessária publicação mensal de relatório estatístico de pedidos de informação recebidos.

As informações referentes aos pedidos de acesso à informação e às respectivas respostas dos órgãos públicos federais são disponibilizadas em página do governo federal, com *link* para acesso divulgado no Portal do IBGE na Internet, que direciona o usuário diretamente à informação. A disponibilidade de informações sobre pedidos de acesso à informação e suas respectivas respostas na página do governo federal representa um importante passo em direção à transparência e prestação de contas relacionadas ao cumprimento da LAI.

De forma a atender ao disposto no questionário do PNPC, seria altamente benéfico para o IBGE considerar a publicação mensal de um relatório estatístico de pedidos de informação em seu *site* na internet. Esse enfoque mais frequente permitiria uma análise mais dinâmica das tendências, oferecendo uma compreensão contínua do fluxo de pedidos e das áreas de maior demanda. Além de satisfazer os requisitos específicos do PNPC, essa prática promoveria uma cultura de transparência contínua, destacando o compromisso do IBGE em fornecer informações acessíveis e compreensíveis ao público.

Também cabe ressaltar, embora o referencial utilizado não tenha englobado a questão, que restou ao IBGE divulgar o Relatório Anual de cumprimento da Lei de Acesso à Informação (LAI) dos anos de 2020, 2021, 2022 e 2023 em seu Portal na internet, o que deveria ser corrigido.

4) Necessidade de racionalizar o acesso às páginas de Transparência disponíveis no portal do IBGE

Achado de Auditoria baseado no Referencial de Combate à Fraude e Corrupção do TCU – Prática P3.1 – Promover a cultura da transparência e divulgação proativa das informações, utilizando-se especialmente dos meios da tecnologia da informação.

Observou-se, durante as tratativas com a DE/CPG, uma oportunidade de melhoria na forma de divulgação das informações disponibilizadas pelo IBGE por meio de transparência ativa. O que chamou maior atenção foi o fato de que o Portal do IBGE na Internet apresentar um total de 4 (quatro) *links* distintos para acesso às informações de transparência, o que torna a navegação não amigável, pode vir a confundir o usuário e dificultar o acesso às informações.

No rodapé da página principal, na Seção “TRANSPARÊNCIA”, estão disponíveis os *links* para os portais “Acesso à Informação” (LAI), “Portal da Transparência” do governo federal e para a página “Transparência IBGE”, que contém os dados divulgados a partir do sistema SDA. Apenas o *link* para o portal “Transparência e Prestação de Contas”, página exigida pela IN TCU nº 84/2020, está na Seção “MAIS INFORMAÇÕES”.

De forma a trazer maior racionalidade ao acesso às informações de transparência ativa, parece-nos interessante a sugestão também compartilhada pela equipe da DE/CPG, de colocar a página “Transparência IBGE” junto à da “Transparência e Prestação de Contas”, e apresentar esta última na Seção “TRANSPARÊNCIA”, consolidando e racionalizando a divulgação de informações de transparência do IBGE.

Indo além, parece-nos interessante, de forma a tornar a informação mais simples ao usuário, que exista apenas um único *link* na página principal do Portal do IBGE na Internet, em favorável destaque e ampla visualização, denominado “TRANSPARÊNCIA”, e no interior desta página que o acesso aos *links* esteja disponível para as suas respectivas páginas, com um parágrafo explicativo em cada uma delas destacando qual é a informação disponível.

Além do exposto, cabe também ressaltar que atualmente inexistem *link* para acesso às páginas de transparência ativa por meio da página principal da Intranet do IBGE.

5) Inexistem critérios para monitorar eventual variação do patrimônio pessoal dos servidores.

Achado de Auditoria relacionado à medida que não será realizada no PNPC (Questão 6 – alternativa 1,3,4).

Durante a avaliação realizada, identificou-se que não existem critérios estabelecidos para avaliar eventual variação de patrimônio pessoal dos servidores. Este achado de auditoria está diretamente relacionado à medida que não será implementada pelo IBGE no Plano Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC), conforme foi na Questão 6, alternativas 1, 3 e 4.

O gestor da DE/CRH, em manifestação à SA nº 2023.6.01.04, esclareceu que não há previsão legal para que o setor estabeleça normas dessa natureza, e que a operacionalização dessa avaliação apresenta desafios práticos.

Por outro lado, a ausência de critérios para avaliar as variações patrimoniais dos servidores levanta preocupações quanto à necessidade de a Instituição melhor conhecer seus servidores, em especial, os que atuam em funções específicas em processos considerados críticos, em relação a riscos de fraude e corrupção.

6) Necessidade de atender medidas de tratamento que constam nas avaliações de risco realizadas pelo CGOV.

Achado de Auditoria relacionado à medida a implementar no PNPC (Questão 33 – alternativa 4) e baseado no Referencial de Combate à Fraude e Corrupção do TCU – Prática P2.5 – Gerenciar riscos e instituir mecanismos de controle interno para o combate à fraude e corrupção.

O Comitê de Governança, Riscos e Controles (CGOV) elaborou dois Relatórios de Avaliação de Riscos para a Integridade e Medidas de Tratamento, nos anos de 2019 e 2021. Os trabalhos buscaram avaliar quais processos e unidades do IBGE trariam maiores riscos relacionados à integridade.

Assim, os documentos – em resumo – trazem os riscos identificados como de maior criticidade, elencando também as causas potenciais destes riscos, as consequências, os controles vinculados, o grau de risco e, por fim, medidas de tratamento que poderiam dirimir esses riscos.

Em manifestação à SA nº 2023.6.01.08, a gestora da DE/CPG encaminhou planilha com o status de implementação das medidas de tratamento previstas em ambos os documentos.

Cabe ressaltar que as medidas foram definidas em acordo com as unidades gestoras responsáveis.

Assim, percebeu-se que, parte das medidas de tratamento foi implementada, outra parte foi cancelada e a parte final ainda estaria com a implementação em curso (algumas com prazo repactuado).

Das respostas do gestor da DE/CRM (SA nº 2023.6.01.06), verifica-se que realmente falta a implementação de parte das medidas de tratamento previstas nos documentos institucionais.

Contudo, verificou-se que alguns status informados estariam desatualizados. O status das medidas de tratamento cabíveis à AUD, por exemplo, já foram implementadas e ainda constavam como pendentes no controle avaliado. Ficou claro posteriormente, em reunião realizada com a DE/CPG, que as informações relacionadas às Unidades da Presidência poderiam estar desatualizadas a partir da mudança do servidor intitulado como ponto focal da Presidência no CGOV.

Como exemplo de **medidas implementadas**, destacam-se:

- Relatório de Avaliação de Riscos de Integridade de 2019
 - a) Introdução de um alerta no SDA que identifique valor total gasto exatamente idêntico ao valor planejado.
 - b) Introdução de um alerta no SDA que identifique reincidência de CNPJ do favorecido (mais de uma vez no mesmo processo ou mais de 4 vezes em processos distintos), na mesma Unidade, no exercício.
- Relatório de Avaliação de Riscos de Integridade de 2021
 - a) Sugerir a criação da Ouvidoria e da Corregedoria do IBGE quando da revisão da estrutura organizacional do Instituto.
 - b) Promover campanhas educativas sobre os temas de assédio moral ou sexual e preconceito para gestores (Chefias de Unidades, Diretorias, Coordenações).

Como **medidas canceladas** que poderiam ter a implementação reavaliada, destacam-se:

- Relatório de Avaliação de Riscos de Integridade de 2019
 - a) Inclusão de indicador de descumprimento contratual no SDA (prazos de entregas de bens e serviços e quantidade entregue de materiais).
 - b) Inclusão de indicador de penalidades (no SDA) (no mesmo exercício).
- Relatório de Avaliação de Riscos de Integridade de 2021

- a) Implementação de sistema de rastreamento/monitoramento por meio de GPS do uso da frota.
- b) Elaborar comunicado para as chefias dos membros da Comissão de Ética do IBGE informando que, por determinação legal, as atividades dessa Comissão têm status de prioridade em relação às outras atividades.

Como exemplo de **medidas em andamento**, que já estão com prazo vencido, destacam-se:

- Relatório de Avaliação de Riscos de Integridade de 2019
 - a) Inclusão no SDA de uma pesquisa de satisfação dos usuários do contrato (identificados previamente), para avaliar seu grau de satisfação com os bens entregues ou os serviços prestados (e cruzar com indicadores de penalidades e descumprimento contratual).
 - b) Inclusão de alerta para identificar contratações de mesma natureza (no mesmo exercício).
- Relatório de Avaliação de Riscos de Integridade de 2021
 - a) Revisar o processo seletivo interno para Chefes das Unidades Estaduais e Coordenadores, com definição de critérios objetivos de seleção, transparência e publicidade.
 - b) Reativar órgãos colegiados, como o Conselho Técnico, entre outros.

Assim, caberia reforçar aos gestores que implementem as medidas de tratamento restantes, reavaliando as que foram canceladas, e que seja atualizado o controle que fornece o status de atendimento das medidas de tratamento, para que possa trazer a real situação dos procedimentos realizados.

Por fim, importante registrar que, em relação aos relatórios de avaliação da gestão de riscos, não foi identificada uma periodicidade para a sua publicação, bem como em relação à circularização e ao monitoramento do atendimento das medidas de tratamento. Instituir e normatizar a periodização da publicação do relatório do monitoramento do atendimento das medidas de tratamento representaria um aperfeiçoamento que traria maior envolvimento dos gestores com a gestão de riscos, atenuando as possibilidades dos riscos relacionados à integridade.

7) Ausência de unidade organizacional com atribuições que forneçam análises e reportem a adequação e eficácia do gerenciamento de riscos e dos controles internos relacionados à prevenção e combate à fraude e corrupção.

Achado de Auditoria baseado no Referencial de Combate à Fraude e Corrupção do TCU – Prática P2.5 – Gerenciar riscos e instituir mecanismos de controle interno para o combate à fraude e corrupção, Prática P2.6 – Implantar função antifraude e anticorrupção na organização e Prática P2.7 – Promover programa de capacitação sobre combate à fraude e corrupção.

Verificamos a ausência de uma unidade organizacional com atribuições relacionadas a buscar e promover melhorias de forma ativa e contínua para os gestores da 1ª linha de controle, o que limita a capacidade da organização em aprimorar seus processos internos e fortalecer a cultura de gestão de riscos de integridade.

Observou-se, na visão do gestor da IBGE/GIN (em resposta à SA nº 2023.6.01.09) que a agenda de controle dos riscos de integridade não está consolidada em um setor específico, mas sim distribuída entre diferentes áreas. Nesta percepção específica da IBGE/GIN, a DE/CPG é comprometida em disseminar a Política e a Metodologia de Gestão de Riscos, além de capacitar os gestores para o gerenciamento de riscos, competência genérica desejável a todos os níveis gerenciais, enquanto a Gerência de Integridade tem a responsabilidade de oferecer suporte metodológico e orientações para a gestão de riscos institucional.

Entendemos que existe a necessidade de definir a atribuição da agenda de combate aos riscos de fraude e corrupção em uma unidade organizacional específica, independentemente de como são tratados os demais riscos, pois essa dispersão pode impactar a eficiência na identificação, avaliação e resposta aos riscos, uma vez que não há responsável por coordenar e monitorar todas as atividades relacionadas ao controle interno.

Consequência disso é a inexistência de plano específico para combate à fraude e corrupção, atenuada pela participação do IBGE no PNPC, onde a Gerência de Integridade (IBGE/GIN), indicada pela Presidência do IBGE como ponto focal, é responsável por coordenar o trabalho e pelo preenchimento do questionário de autoavaliação da Sede do IBGE, com o objetivo de se criar um indicador relacionado à prevenção de fraude e corrupção.

Outro ponto relacionado a falta de um setor que supervisione a agenda de integridade é a ausência de um plano de capacitação contínua de servidores que atuam nas áreas com maior risco de fraude e corrupção, em que pese a incapacidade atual declarada das unidades de percorrer ações específicas para a capacitação relacionada aos riscos de fraude e corrupção, por conta da falta de capital humano inclusive para as atividades cotidianas de setores como a DE/CRM, DE/CRH e DE/COF.

Nesse assunto, é importante frisar que, com base no exposto no Artigo 8º do Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023, da Presidência da República, que institui o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal e a Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal, caberia à unidade gestora de integridade supervisionar todo o sistema de integridade do órgão, articulando-se com as demais unidades e coordenando o Plano de Integridade, além de promover orientação e treinamento, apesar do tema transparência e LAI encontrarem-se definidos institucionalmente como de responsabilidade de outra Unidade Organizacional, o CDDI.

8) Ausência de medidas que permitam adequada segregação de funções e de rotação em cargos/funções críticas em relação aos riscos de fraude e em cargos de direção.

Achado de Auditoria baseado no Referencial de Combate à Fraude e Corrupção do TCU – Prática P2.1 – Estabelecer sistema de governança com poderes de decisão balanceados e funções críticas segregadas Previsto como medida que não será implementada no PNPC (Questão 9 – alternativas 1, 3 e 4 e Questão 12 -alternativa 3).

No questionário do PNPC, especificamente em sua questão 9, tratava-se da existência de procedimento para identificação dos cargos que possuem funções com poder de decisão capazes de realizar, facilitar ou dificultar atos de fraude e corrupção e/ou sua ocultação, que seria um pré-requisito de outro questionamento existente na autoavaliação, relacionado à segregação de funções e à existência de política de rotação de pessoal nos cargos que se relacionam aos maiores riscos de fraude e em cargos de direção.

A introdução de medidas que estabelecem limites temporais para ocupação de cargos em áreas críticas e funções de Coordenação e Direção apresenta vantagens estratégicas significativas. Essa prática essencialmente impede a perpetuação de indivíduos em posições-chave, mitigando o risco de interesses pessoais sobrepujarem os objetivos organizacionais. Ao promover a rotação, as organizações podem controlar e evitar que pessoas se beneficiem excessivamente de suas posições, assegurando, assim, uma gestão mais transparente e alinhada aos interesses coletivos. Além disso, ao estabelecer prazos definidos, a empresa pode identificar e corrigir fragilidades nos controles internos, promovendo uma cultura de responsabilidade e *accountability*. Essa abordagem não apenas possibilita o desenvolvimento de novas lideranças, mas também contribui para uma gestão mais eficiente, adaptável e apta a enfrentar desafios emergentes, alinhando-se às demandas dinâmicas do ambiente empresarial.

Da mesma forma, a implementação de estratégias de segregação de funções dentro de uma organização é fundamental para fortalecer a governança e mitigar riscos operacionais. Ao estabelecer claramente as responsabilidades e limitar o alcance das atribuições individuais, a segregação de funções impede a concentração excessiva de poder em determinados cargos, reduzindo o potencial para práticas inadequadas ou fraudes. Essa prática é essencial para assegurar que nenhum indivíduo detenha controle absoluto sobre um processo ou sistema, evitando conflitos de interesse e garantindo uma distribuição equitativa de tarefas.

Além disso, ao implementar a segregação de funções, a organização pode identificar possíveis lacunas ou vulnerabilidades nos controles internos, promovendo uma cultura de transparência e responsabilidade. Essa abordagem não apenas resguarda a integridade operacional da empresa, mas também contribui para uma gestão mais eficiente, adaptável e capaz de enfrentar desafios, alinhando-se assim às necessidades dinâmicas do ambiente corporativo.

Na avaliação realizada, verificou-se:

- a) inexistência de identificação de cargos (suscetíveis aos riscos de integridade) para prevenção de atos de fraude e corrupção.

- b) inexistência de política que defina um período máximo em cargos/funções em áreas que possuem funções com poder de decisão capazes de realizar, facilitar ou dificultar atos de fraude e corrupção e/ou sua ocultação e/ou que possuem relacionamento com terceiros.
- c) inexistência de política que defina um período máximo em cargos/funções de Coordenação, Coordenação-Geral e Direção.
- d) inexistência de segregação de funções em setores como a DE/CRM por falta de pessoal.

Quanto ao item “a”, a DE/CPG, em resposta à SA nº 2023.6.01.08, expôs:

“No Plano Estratégico Institucional vigente (2022-2025), foi previsto o projeto “P.7.2. Consolidação do processo de gestão de riscos no IBGE”, sob a responsabilidade da Gerência de Riscos e Processos, vinculada à Coordenação de Planejamento e Gestão da Diretoria-Executiva - CPG/GRP. Entre as entregas, está prevista a “Implementação de uma sistemática de medição da maturidade institucional em gestão de riscos.” Ainda estamos levantando alternativas e metodologias para esse trabalho, sendo o modelo do TCU uma referência possível.

Com o projeto especificado, entende-se que as entregas serão capazes de aprimorar a gestão de riscos, trazendo maior maturidade na instituição relacionada ao objeto e, conseqüentemente, trazendo um maior mapeamento dos riscos do IBGE, o que deve se traduzir em uma melhor identificação dos processos que trazem maior risco de fraude e corrupção e, com isso, dos cargos que detém maior poder de decisão no que se relaciona a realizar, facilitar ou dificultar atos de fraude e corrupção e/ou sua ocultação (pagamento de pessoal, licitação e contratos).”

No que se relaciona aos itens b e c, a DE/CRH, em resposta à SA nº 2023.6.01.04, informou que estas políticas não existem e que seria atribuição do Conselho Diretor do IBGE implementá-las.

Em manifestação à SA nº 2023.6.01.06, a DE/CRM comentou a respeito da dificuldade para realizar segregação adequada de funções, trazendo riscos relacionados à fraude e corrupção. Informou-se que existe a Instrução Normativa DE/CRM nº 12/2021, em conformidade com legislação e demais normativos a respeito da segregação de funções, que regulamenta a participação em equipe de planejamento, mas a norma interna não trata especificamente da questão de segregação de funções. Na opinião do gestor da DE/CRM, o “(...) assunto requer especial atenção da alta administração do IBGE. (...) A restrição no quadro de servidores impacta diretamente a segregação (de funções), visto que muitas vezes há somente um ou dois servidores para a atuação em cada área.”

Em relação ao assunto segregação de funções, o Manual de Riscos e Controles nas Aquisições, do TCU, por exemplo, indica que o referido risco poderá levar a contratações desvantajosas para a Administração (objetos mal especificados, modelo que não permite

adequada gestão contratual, preços elevados), com conseqüente desperdício de recursos (financeiro, pessoal) públicos. A sugestão apontada pelo Tribunal para um controle interno compensatório à restrição de servidores seria a contratação de empresas para apoiar as atividades de gestão, em especial o planejamento das contratações e a gestão contratual.

Registra-se que há Acórdãos do TCU que determinam (i) a distribuição das atividades aos servidores do órgão de forma a respeitar o princípio da segregação de funções entre áreas e entre as etapas de formulação, licitação, recebimento e pagamento de bens e serviços; e (ii) que o quantitativo mínimo de técnicos e analistas na área administrativa deve assegurar a continuidade dos serviços e a devida segregação de funções de autorização, de aprovação, de execução, de controle e de contabilização das operações administrativas.

A IBGE/GIN, na sua manifestação à SA nº 2023.6.01.09, expõe que as áreas com maiores riscos associados aos temas deste tópico são de conhecimento geral: pagamento de pessoal, licitação, gestão de ativos e contratos administrativos.

9) Margem para evolução na transparência das agendas de reunião de gestores e de servidores quando em contato com agentes externos.

Achado de Auditoria baseado no Referencial de Combate à Fraude e Corrupção do TCU – Prática P1.2 – Estabelecer comportamento ético e íntegro da alta administração, Prática P2.4 – Estabelecer política e práticas de gestão de relacionamento com entidades e pessoas que recebam recursos financeiros ou que dependam do poder de compra e de regulação da organização, e previsto como medida não atribuída a qualquer gestor no PNPC (Questão 2 – Alternativa 2).

No questionário do PNPC, especificamente em sua questão 2, trata-se da promoção do comportamento ético e íntegro da alta direção, e dentre as medidas para promoção da ética e integridade estavam a divulgação de registros (data, hora, tema, conteúdo etc.) das reuniões com particulares.

A questão do PNPC relaciona-se com o texto do referencial do TCU, onde se trata do mesmo assunto, sendo que, no documento, pode-se relacionar a necessidade de dar transparência à agenda externa dos gestores com a necessidade de estabelecer política e práticas de gestão de relacionamento com entidades e pessoas que recebam recursos financeiros ou que dependam do poder de compra e de regulação da organização.

Nesse sentido, cabe destacar que foi elaborada, em 2022, uma Cartilha de Relacionamento com Fornecedores, direcionada aos servidores do IBGE que, nos seus processos de trabalho, devem lidar com estes agentes externos, sendo um importante material de apoio a todos os servidores do IBGE, tanto em aspectos técnicos das atividades relacionadas à contratação, quanto em diretrizes relacionadas à comunicação com estes agentes. Contudo, o documento não trata da necessidade de dar publicidade às reuniões.

Com relação ao achado de auditoria relacionado a este tópico, verificou-se que:

- As informações de reuniões, de gestores dos setores responsáveis por licitações e contratos, com agentes externos não são publicadas em página destinada à transparência do órgão. No momento, inexistente plano de ação que objetive dar publicidade da agenda pública dos gestores que atuam em áreas mais suscetíveis aos riscos de integridade.
- Com a disponibilização do Agenda IBGE no portal da Instituição, atenuou-se a falta de transparência no que se relaciona às agendas de Superintendentes e Diretorias do IBGE. Trata-se de um espaço virtual que informará a agenda de divulgações de pesquisas, reuniões internas e externas, transmissões online, ações e eventos de diversas áreas do Instituto, desde a presidência até as superintendências estaduais, incluindo assessorias e diretorias.

Seria adequado, portanto, avaliar a inclusão dos compromissos de gestores que atuam nas áreas comerciais/de compras, materiais e suprimentos no Agenda IBGE ou no e-agendas, ferramentas já disponíveis, de forma que se divulguem os registros de todos os contatos realizados com fornecedores/prestadores de serviços.

10) Possibilidade de inclusão de novas diretrizes, vedações e deveres no texto do Código de Ética do IBGE

Achado de Auditoria baseado no Referencial de Combate à Fraude e Corrupção do TCU - Prática P1.7 – Regular o recebimento de presentes e participação em eventos e com o previsto como medidas a implementar no PNPC (realização de treinamentos, capacitações, materiais e comunicação – Questão 7 – alternativas 1, 2 e 3)

Verifica-se, tendo como base os documentos utilizados como referência para esta ação de auditoria, que existem tópicos que podem ter sua inclusão considerada quando da realização de atualização do Código de Ética do IBGE:

- Em que pese existir a previsão na Cartilha de Relacionamento com Fornecedores sobre proibição de recebimento de presentes por parte dos servidores, seria adequado que esta proibição também estivesse exposta no Código de Ética do IBGE, para alcançar todos os servidores e não só os que atuam em contratos administrativos, além de reforçar a publicidade da questão; e
- A DE/CRH, em resposta à SA nº 2023.6.01.04, informou que o assunto relacionado às vedações quanto ao custeio de despesas em participação de servidores em eventos externos é tratado pelas direções técnicas, sem qualquer publicidade ampla ao assunto. O mesmo ocorre em relação à obrigação de tornar pública a participação de servidores em eventos que obtenham vantagem pessoal.

11) A Comissão de Ética não está formalmente reconhecida no Estatuto do IBGE, por meio de uma Secretaria-Executiva vinculada à Presidência do IBGE, não conta com estrutura adequada e inexistem restrições e critérios pré-estabelecidos para nomeação de seus membros.

Achado de Auditoria relacionado à medidas a implementar no PNPC (Questão 1 – alternativas 2 e 4, Questão 4 – alternativa 2).

Chamou-nos a atenção que no curso da avaliação na gestão dos riscos de fraude e corrupção que a Comissão de Ética do IBGE não esteja formalmente reconhecida no Estatuto do IBGE.

O órgão é subordinado à Comissão de Ética Pública e deveria ter uma Secretaria-Executiva vinculada à Presidência do IBGE. Com base no exposto por meio de resposta à SA nº 2023.6.01.01, verifica-se que a falta dessa estrutura formal no órgão dificulta a sua atuação como uma unidade organizacional, inclusive na abertura de processos, na instrução, na marcação de oitivas, em reuniões e na elaboração de pauta e atas das reuniões. Ressaltou-se, ainda, que a Comissão de Ética do IBGE não tem orçamento próprio para arcar com campanhas, capacitações, investimento em tecnologia, viagens e outros gastos.

No que se relaciona a nomeação de membros, excetuando o fato de que membros da Comissão de Ética não podem ser lotados na Corregedoria do IBGE, para evitar interferências indevidas ou parcialidade, não há formalmente quaisquer critérios de qualificação e nomeação.

Além de ser medida a implementar pelo IBGE em resposta ao questionário do PNPC, estabelecer critérios de qualificação e reputação para a nomeação dos membros da comissão de ética em uma organização oferece:

- **Integridade e Credibilidade:** Ao selecionar membros da comissão com base em critérios de qualificação e reputação, a organização pode garantir a integridade e a credibilidade do órgão. Isso ajuda a fortalecer a confiança dos funcionários, clientes e partes interessadas na capacidade da comissão de tomar decisões éticas imparciais.
- **Tomada de Decisões Imparciais:** Membros qualificados tendem a ter uma compreensão mais profunda das questões éticas e são capazes de tomar decisões mais informadas e imparciais. Isso contribui para a consistência e a justiça nas deliberações da comissão.
- **Redução de Conflitos de Interesse:** A definição de critérios de reputação ajuda a evitar a nomeação de membros que possam ter conflitos de interesse significativos. Isso assegura que as decisões da comissão sejam orientadas pelo compromisso ético e não por interesses pessoais ou organizacionais.
- **Fortalecimento da Cultura e Promoção da Ética:** A nomeação de membros da comissão com base em critérios rigorosos envia uma mensagem clara sobre a importância da ética na organização. Isso contribui para o fortalecimento de uma cultura ética, onde os funcionários são incentivados a adotar padrões elevados de comportamento ético.

12) Necessidade de implementar um programa de resposta à fraude e corrupção instituindo um protocolo desde a recepção de denúncia até a finalização do procedimento disciplinar, quando for o caso.

Achado de auditoria baseado no Referencial de Combate à Fraude e Corrupção do TCU - Prática 11.1 – Desenvolver plano de resposta à fraude e corrupção e relacionado a medidas a implementar no PNPC (questão 21- alternativas 2 e questão 27- alternativas 1, 4).

A avaliação realizada revelou uma lacuna significativa no que diz respeito à ausência de um plano de resposta à fraude e corrupção conjunto entre as unidades de controle interno (IBGE/GIN, IBGE/OUV, IBGE/CORREG e IBGE/AUD) e relacionamento com unidades que detém, por conta dos processos geridos, maior suscetibilidade à fraude e corrupção (DE/CRM, DE/CRH e DE/COF).

A ausência de um plano de resposta conjunto à fraude e corrupção entre as unidades de controle interno e aquelas com maior suscetibilidade pode resultar em falta de coordenação, aumentando a vulnerabilidade, deixando riscos não mitigados, fragilizando a resposta a incidentes e prejudicando a sinergia na identificação e combate às práticas inadequadas, sem contar a falta de transparência relacionada ao processo a partir do recebimento de denúncia. Isso compromete a eficácia do controle interno, tornando o órgão menos preparado para lidar com desafios relacionados à fraude e corrupção. A implementação de um plano integrado é essencial para fortalecer a resposta e mitigar esses riscos.

Do referencial técnico do TCU de combate à fraude e corrupção, extrai-se que os questionamentos a seguir devem estar claros para toda a organização, a partir da elaboração do programa de combate à fraude e corrupção:

Figura 2: questionamentos que devem ter resposta no programa de combate à fraude e corrupção.

QUEM

- Quem analisa e avalia o plano de combate a fraudes?
- Quem não fez o treinamento de conscientização antifraude?
- Quem analisa os riscos de fraude em minha organização/programa?

O QUÊ

- Quais são os indutores de risco de fraude no nível da organização e de programas?
- Qual é o meu papel no controle da fraude?
- O que é uma resposta apropriada aos riscos de fraude na minha organização/programa?

QUANDO

- Quando eu me envolvo nas estratégias de prevenção e detecção de fraude?
- Quando denunciemos fraudes na organização?
- Quando vamos analisar as atividades de fraudes?

ONDE

- Onde posso encontrar a política antifraude da minha organização?
- Onde está a orientação sobre como denunciar fraudes na minha organização/programa?
- Onde posso consultar questões de fraudes graves e complexas?

POR QUÊ

- Por que a nossa organização/programa corre o risco de fraude?
- Por que a governança é tão importante para um controle eficaz da fraude?
- Por que os nossos riscos de fraude não foram revisados quando a nossa estrutura organizacional mudou?

COMO

- Como faço para garantir que os riscos de fraude estão contemplados na concepção do programa?
- Como eu sei que nossas estratégias antifraude estão funcionando em minha organização/programa?
- Como a minha organização decide se uma suspeita de fraude será investigada?

Fonte: Referencial de Combate à Fraude e Corrupção. TCU. 2ª Edição.

Além das lacunas que um programa de atenção à fraude e corrupção poderia preencher, o achado a seguir também merece destaque:

- a inexistência de normativo para o Tratamento de Denúncias, o qual deveria estabelecer e publicizar procedimentos claros para as denúncias recebidas, como: formalização de prazos, previsão de encaminhamentos para Corregedoria e órgão de controle, de fiscalização, de investigação e judiciais.

13) Ausência de normativos que regulamentem as atividades de correição afetam transparência e conformidade das ações.

Achado de auditoria baseado no Referencial de Combate à Fraude e Corrupção do TCU - Prática I1.1 – Desenvolver plano de resposta à fraude e corrupção, Prática I2.2 – Estabelecer a confidencialidade da investigação, Prática P2.1 – Estabelecer sistema de governança com poderes de decisão balanceados e funções críticas segregadas e I1 – PRÉ-INVESTIGAÇÃO - I2 – EXECUÇÃO DA INVESTIGAÇÃO, além de ser relacionado à medida que não será implementada no PNPC (questão 31- alternativas 1) e medidas que serão implementadas no PNPC (questão 28- alternativas 1, 2 e 3, questão 29 – alternativas 1 e 3 e questão 30- alternativa 4).

Na avaliação realizada, baseada nas referências constantemente citadas neste relatório, verificou-se que a iniciativa de regulamentar os diversos procedimentos adotados pela Corregedoria do IBGE no curso das ações de apuração de possíveis irregularidades cometidas por servidores e a aplicação das devidas penalidades não foi documentada.

Tal medida favoreceria a transparência ao processo conduzido pela Unidade Correcional da Instituição, contribuindo com a devida clareza da ação disciplinar ao denunciante e ao servidor alvo de processo disciplinar, permitindo a percepção da aderência de conformidade no andamento dos trabalhos.

A edição de normatizações internas detalhando os procedimentos adotados alinhada às normas legais, simplifica a operação organizacional ao estabelecer diretrizes claras, assegurando conformidade com requisitos regulamentares, promovendo a eficiência operacional, facilitando o treinamento de equipe e reforçando o controle de qualidade, contribuindo, assim, para uma gestão mais transparente e eficaz.

Na manifestação do gestor da Corregedoria do IBGE, por meio de resposta à SA nº 2023.6.01.02 informou-se que se considerava desnecessário normatizar os procedimentos, já que existe extensa legislação a respeito da atividade de correição, em que pese tal opção também não estar comunicada em uma instrução normativa para perfeita compreensão dos servidores. Cabe ainda indicar que, em manifestação no PNPC, o IBGE definiu a maioria das medidas relacionadas à normatização interna de procedimentos do escopo de trabalho da Corregedoria no status “a implementar”.

O gestor da IBGE/CORREG também informou que parte dos processos que poderiam ser normatizados seriam de competência da PFE/IBGE, em que pese o plano de ação do PNPC ter definido a IBGE/CORREG como unidade gestora responsável. Esse é mais um ponto que demonstra a importância de normatizar internamente procedimentos, pois a medida esclarece quais são os gestores responsáveis por quais processos no IBGE.

Os normativos indicados a seguir, objetos de avaliação no âmbito do PNPC, não foram endereçados internamente pelo IBGE:

- Normativo para que Correição de Ilícitos Cíveis e Penais especifique os parâmetros para enquadramento dos possíveis ilícitos como civil ou penal;
- Normativo sobre Investigação Interna que contenha critérios para a formação da equipe de investigação, estabelecendo no mínimo: sua composição, estrutura, grau

de escolaridade, inexistência de conflitos de interesse, competência necessária para a compreensão dos indícios, nível de experiência e previsão para a participação de especialista externos;

- Normativo que define as práticas para execução das etapas do trabalho de pré-investigação, investigação e pós-investigação;
- Termo de confidencialidade com obrigatoriedade de assinatura dos membros da equipe;
- Normativo de Apuração de Ilícitos Administrativos que defina os atos lesivos passíveis de apuração por meio de Processo Administrativo de Responsabilização (PAR), tomada de Contas especial, Termo circunstanciado administrativo, PAD e Sindicância;
- Normativo para a necessidade de instauração de investigação preliminar para apurar indícios de materialidade e autoria, regras para formação da comissão de investigação, sempre observando a legislação vigente, em especial o contido na Lei 12.846/2013; e
- Obrigatoriedade de desenvolvimento de plano de investigação por parte da equipe de investigação.

14) Procedimentos disciplinares conduzidos localmente pelas Superintendências Estaduais do IBGE não são comunicados à IBGE/CORREG e formalmente documentados no sistema informatizado da atividade correcional (ePAD).

Achado de auditoria baseado no Referencial de Combate à Fraude e Corrupção do TCU - Prática 11.1 – Desenvolver plano de resposta à fraude e corrupção.

O gestor da IBGE/CORREG, em resposta à nº 2023.6.01.02, informou que as Superintendências Estaduais, em certos casos, instalam procedimentos de apuração de denúncias recebidas localmente e não executam o devido registro obrigatório no ePAD – sistema informatizado desenvolvido pela CGU que dá suporte à atividade correcional, colhendo as informações necessárias para a condução de procedimentos disciplinares, com o objetivo de serem geradas peças processuais – além de não comunicar à IBGE/CORREG a respeito.

Tal situação ocorre em que pese a modelagem dos fluxos dos subprocesso “Gerir procedimentos de apuração de irregularidades” da Cadeia de Valor do IBGE, relativos à apuração de denúncias, de realização de juízo de admissibilidade, de celebração de Termo de Ajuste de Conduta e de execução de processos acusatórios estabelecerem a figura de subcorregedorias nas Superintendências Estaduais que serão sempre instruídas processualmente pela IBGE/CORREG no trâmite das apurações.

Parece-nos que a instituição de um Regulamento que estabeleça efetivamente um Sistema de Correição Interna no IBGE, definindo a sua estrutura em termos de unidade organizacional principal, equipe permanente e as Comissões de Apuração, prevendo uma lista cadastral de servidores que poderão ser convocados para desempenhar atividades relacionadas às Comissões de Apuração, especificando o seu funcionamento, as diretrizes de atuação em

termos de procedimentos investigativos e processos de apuração poderia favorecer a mitigação do risco identificado pelo gestor, garantindo à unidade organizacional do IBGE com atribuição correcional – IBGE/ CORREG – a capacidade de gerir a totalidade e a exatidão dos processos disciplinares no âmbito do IBGE.

O gestor considera que é um risco bastante considerável relacionado à atividade correcional, “uma vez que decisões que possam ser consideradas como corporativismo e/ou retaliação não podem ser controladas pela instância superior, que é a Corregedoria”. Ou seja, há um risco de não saber quantos processos disciplinares são realmente abertos no IBGE e da tramitação ser irregular ou, no mínimo, incorreta em parte deles.

A falta de conhecimento por parte da Corregedoria do IBGE sobre todos os processos disciplinares em andamento e a possível inadequação na condução legal e correta desses procedimentos potencializam riscos à Instituição. A ausência de supervisão e monitoramento por parte da Unidade de Correição pode comprometer a integridade e a eficácia do sistema disciplinar com efeitos sobre a reputação institucional, sendo essencial que esteja plenamente informada e possa atuar de forma a assegurar a transparência, a conformidade legal e a imparcialidade na gestão dos processos disciplinares.

15) Quantitativo de servidores insuficiente na Gerência de Integridade, na Corregedoria e na Ouvidoria do IBGE.

Achado de auditoria baseado no Referencial de Combate à Fraude e Corrupção do TCU - Prática I1.1 – Desenvolver plano de resposta à fraude e corrupção e Prática P2.7 – Promover programa de capacitação sobre combate à fraude e corrupção

A atual situação da Gerência de Integridade, da Ouvidoria e da Corregedoria revela uma preocupante insuficiência de pessoal para desempenhar eficientemente suas funções. Enquanto o quantitativo ideal informado pela Ouvidoria é de quatro servidores, a realidade é que a unidade atualmente conta apenas com uma única servidora. Essa disparidade compromete diretamente a capacidade da Ouvidoria em lidar com demandas, podendo prejudicar a eficácia no tratamento de reclamações e denúncias, e exacerbando a Ouvidora-Chefe de atividades.

A questão é crítica também na Corregedoria, onde a busca pela gestão do processo em toda a organização e a condução da segregação de funções, por exemplo, é inviável devido à escassez de pessoal. A ausência de normatização que estabeleça claramente a segregação de funções e o quantitativo mínimo de servidores na Gerência de Integridade, Corregedoria e na Ouvidoria, reduz a capacidade do cumprimento da missão por estas unidades.

A preocupante carência de pessoal previamente exposta também impacta diretamente a implementação de um plano de capacitações nas instâncias da Gerência de Integridade, Ouvidoria e Corregedoria. A Ouvidora, embora demonstre atenção à importância da capacitação ao buscar diversas oportunidades em um curto período, enfrenta a ausência de normativos ou previsões institucionais que definam um plano estruturado de capacitação para

os servidores que atuam na Ouvidoria. A relevância dessa lacuna se destaca diante da necessidade de atualização constante e do desenvolvimento de habilidades específicas para lidar com as complexidades das demandas recebidas.

Enquanto isso, a Corregedoria alega realizar a capacitação de seus servidores, mas não fornece detalhes sobre os cursos realizados e carece de evidências relacionadas à existência de normativos ou previsões para a instituição de um plano formal de capacitação. Esta falta de transparência e estrutura normativa pode resultar em uma possível ausência de capacitação periódica, expondo os setores a fragilidades e desatualizando os servidores em relação às melhores práticas e mudanças normativas.

A complexidade da situação é agravada pela compreensível sobrecarga de trabalho dos servidores devido à insuficiência de pessoal, o que pode dificultar ainda mais a participação em cursos e treinamentos. Assim, a ausência de um plano estruturado de capacitação compromete não apenas o desenvolvimento profissional dos servidores, mas também a eficácia e eficiência das operações da Gerência de Integridade, Ouvidoria e Corregedoria, refletindo na qualidade do serviço prestado e na capacidade de lidar com as demandas complexas e variadas que surgem no cotidiano dessas instâncias. A implementação de um plano de capacitação bem estruturado torna-se, portanto, essencial para fortalecer a capacidade de resposta e a integridade dessas unidades.

16) Necessidade de incorporar uma abordagem mais proativa de elaboração de alertas relacionados à possíveis casos de fraude e corrupção.

Achado de auditoria relacionado à medida prevista como a implementar no PNPC (Questão 19 – alternativas 3 e 4, Questão 32 – alternativas 1 3 e 4, Questão 33 – alternativas 2, 3 e 4).

Implementar mecanismos de alerta nos sistemas administrativos representa um passo significativo no fortalecimento das práticas de gerenciamento de riscos operacionais e de integridade. Recentemente, no ano de 2019, a análise de riscos de integridade que resultou na elaboração do Relatório de Avaliação de Riscos e Medidas de Tratamento indicou a necessidade da implementação de sinais de alerta nos sistemas informatizados para processos críticos da DE/CRM, DE/CRH e DE/COF, que fornecem o suporte corporativo às atividades da Instituição. No entanto, observamos que algumas das medidas de tratamento relacionadas à elaboração de alertas ainda estão pendentes de implementação ou foram canceladas. Assim, sem a implementação dessas medidas os processos mais críticos de suporte administrativo à organização não são monitorados em termos de riscos de fraude e corrupção e tão pouco é possível reavaliar e endereçar novos possíveis mecanismos de sinais e alertas para tal objetivo.

A busca por *benchmarking* em órgãos públicos federais similares ao IBGE pode revelar experiências em termos de procedimentos e formas de monitoramento por meio de alertas em sistemas informatizados no combate à fraude e corrupção, proporcionando *insights* valiosos para aprimorar a nossa abordagem de atuação sistemas. Vale destacar que o custo-benefício dessas medidas é atrativo, pois, uma vez implementada, não apenas poupa tempo e recursos dos servidores, mas também fortalece a capacidade de resposta da organização diante de

potenciais irregularidades, possibilitando o monitoramento contínuo dos processos mais suscetíveis à fraude e corrupção.

17) Abordagem e desenvolvimento da análise de riscos de integridade relacionados à fraude e corrupção poderiam ser revisitados

Achado de auditoria baseado no Referencial de Combate à Fraude e Corrupção do TCU - Prática P2.5 – Gerenciar riscos e instituir mecanismos de controle interno para o combate a fraude e corrupção

O trabalho existente relacionado à gestão de riscos de fraude e corrupção foi realizado no ano de 2019 em função do Acórdão 958/2019 - TCU - Plenário, de 30/04/2019, referente ao processo nº TC 020.829/2017-5, quando o Tribunal recomendou às unidades dos órgãos da administração direta, autárquica e fundacional do poder Executivo Federal localizadas no estado do Mato Grosso do Sul que implementassem boas práticas de combate à fraude e corrupção, de maneira proporcional ao seu poder de compra ou regulação. Na ocasião, foi determinado, ainda, que fosse encaminhado ao TCU um plano de ação contendo o cronograma de adoção das medidas necessárias à implementação das boas práticas recomendadas, com a definição dos responsáveis e prazos. Entre os órgãos participantes, encontrava-se a Superintendência do IBGE no estado do Mato Grosso do Sul - SES/MS.

Nesse contexto, a DE/GPG atuou junto às Coordenações da Diretoria Executiva (DE/COF - Coordenação de Orçamento e Finanças, DE/CRM - Coordenação de Recursos Materiais e DE/CRH - Coordenação de Recursos Humanos) para que fossem (i) elencados os processos administrativos mais vulneráveis a riscos de integridade; (ii) realizadas as etapas de identificação, análise e avaliação de riscos de integridade nos processos priorizados; e (iii) sempre que necessário, identificadas medidas de tratamento do risco e medidas de reforço dos controles detectivos e preventivos, bem como indicados os responsáveis pelas ações e prazos.

As demais avaliações de riscos em processos da Cadeia de Valor do IBGE conduzidas no âmbito do CGOV e do GTI não alcançaram eventos relacionados a riscos de fraude e corrupção, com exceção da análise em relação à identificação de desvios éticos ou conduta antiética e fraudes na coleta do Censo Demográfico 2022, por ocasião dos trabalhos em processos críticos para operação censitária, realizado em 2021.

Assim, a atual abordagem do gerenciamento de riscos integridade não estabelece a priorização de processos que compõe a Cadeia de Valor do IBGE e a periodicidade de análises relacionadas à identificação e à avaliação de riscos de fraude e corrupção, o que limita o avanço da disseminação de metodologia de gestão de riscos e o engajamento de gestores e executores do processo – 1ª Linha do Modelo de 3 Linhas do The IIA – para identificar, registrar e avaliar as principais vulnerabilidades, fragilidades em controles e eventuais impactos em fraude e corrupção.

Adicionalmente, parece-nos que a utilização das técnicas recomendadas pela Metodologia de Gestão de Riscos do IBGE – *brainstorming*, questionários, *bow-tie*, entre outras, poderia ser

potencializada por meio da adaptação e adoção da metodologia RCSA – *Risk Control Self Assessment*, que consiste na realização de reuniões estruturadas de autoavaliação de riscos e controles com gestores e executores de um determinado processo, induzindo a análise crítica de eventos impactantes e seus tratamentos realizada pelas funções que possuem favorecendo a dinâmica de identificação de riscos.

Por fim, de forma a mitigar o risco de não detecção de fraude e corrupção, deveriam ser realizados estudos prévios por parte das equipes que integram a 2ª Linha em relação ao processo em avaliação, com levantamento do histórico de perdas, análise de eventuais apontamentos da auditoria interna e dos órgãos de fiscalização e controle, pesquisa sobre o registro de denúncias na Ouvidoria, processos disciplinares conduzidos pela Corregedoria e leitura de manuais e normativos.

18) Ausência de percepções em relação à riscos de fraude e corrupção não favorecem a estruturação de estratégia de ação para mitigação de eventuais irregularidades

Achado de auditoria baseado no Referencial de Combate à Fraude e Corrupção do TCU – Anexo 8 – Exemplo de avaliação de risco de fraude, como sugestão para identificação dos eventos

Foi percebida que as pesquisas internas realizadas junto aos servidores do IBGE não alcançaram questões relacionadas ao potencial da ocorrência de eventos de riscos de integridade, mas especificamente, em relação à fraude e corrupção.

As pesquisas internas são geralmente adotadas pelas organizações em função de entregarem dados cruciais sobre a opinião que os colaboradores têm em relação aos canais de denúncia disponibilizados, aos modelos de trabalho, o nível de segregação de funções, as atividades de supervisão e o ambiente de trabalho. E quando os resultados são aplicados estrategicamente, eles podem impactar positivamente o desenvolvimento do gerenciamento de riscos de integridade da Instituição.

19) Inexistência de avaliação da participação dos fornecedores em contratos administrativos

Achado de auditoria baseado no Referencial de Combate à Fraude e Corrupção do TCU - Prática P2.4 – Estabelecer política e práticas de gestão de relacionamento com entidades e pessoas que recebam recursos financeiros ou que dependam do poder de compra e de regulação da organização

A avaliação dos fornecedores de contratos administrativos constitui ferramenta de *feedback* da atuação dos empregados do IBGE, representando um insumo aos gestores (para eventuais medidas de capacitação de pessoas e aprimoramento de processos), bem como uma medida de combate à fraude e corrupção.

Considerando que o instrumento pode, de fato, representar um insumo útil para os gestores dos processos de contratação administrativa e de gerenciamento de riscos de integridade, a melhor forma de operacionalizá-lo seria por meio de ferramentas de tecnologia da informação,

e, para tanto, seria necessária a avaliação de uma demanda de TI para que os fornecedores recebam um *e-mail* automático, ao final da vigência contratual, com um questionário padrão de avaliação, com instruções para preenchimento e devolução. Embora a resposta ao formulário não tenha caráter obrigatório, é possível que o IBGE receba informações úteis para melhoria de suas atividades.

A Cartilha de Relacionamento com Fornecedores, direcionada aos servidores que, nos seus processos de trabalho, devem lidar com estes agentes externos, não alcança em relação à conduta e integridade no âmbito das licitações e contratos administrativos da Instituição, a participação dos fornecedores, ao final da vigência dos contratos administrativos, em um processo de avaliação da atuação dos participantes do IBGE envolvidos no respectivo processo, para posterior análise e eventual adoção de medidas de aprimoramento.

20) Ações de capacitação em temas de integridade não alcançam resultados expressivos de participação dos servidores

Achado de auditoria baseado no Referencial de Combate à Fraude e Corrupção do TCU – Prática P2.7 – Promover programa de capacitação sobre combate a fraude e corrupção

Apesar dos esforços do Grupo Técnico de Integridade, treinamentos em temas relacionados a integridade não alcançam resultados expressivos de participação dos servidores, não permitindo que os conceitos e conteúdos associados ao assunto possam ser de conhecimento e algum nível de domínio pelos colaboradores do IBGE.

Assim, uma avaliação no sentido de capturar “lições aprendidas” de forma a produzir melhoria contínua nos treinamentos realizados poderia considerar (i) tornar cada vez mais a plataforma de capacitação mais amigável; e (ii) a possibilidade de partição do conteúdo em treinamentos menores afim de induzir o servidor no aproveitamento do material de leitura complementar posteriormente; e (iii) favorecer a reapresentação de resposta quando o teste informa que para alguma questão foi indicada resposta errada.

Adicionalmente, a consideração de estudos que favoreçam algum benefício ou alguma sanção aos funcionários que tenham ou não completado o treinamento, respectivamente, poder contribuir poderosamente o real desenvolvimento do tema entre os servidores da Instituição.

21) Mapeamento de processos não foi concluído em relação a “Gerir Integridade Institucional” e ainda não foi objeto de modelagem para “Gerir Riscos”

Achado de auditoria baseado no Referencial de Combate à Fraude e Corrupção do TCU – Anexo 10 – Etapa do processo de avaliação de riscos relacionada a critérios para a identificação de riscos, do processo de avaliação de risco de fraude e corrupção

O Plano de Integridade do IBGE para o período de 2023 a 2025 publicou os fluxos das atividades relacionadas a subprocessos de “Gerir Integridade Institucional” – 3.1.4 Tratar situações de nepotismo, 3.1.5 Tratar conflitos de interesse e 3.1.6 Tratar situações de desvios éticos.

Adicionalmente, processos de responsabilidade da Ouvidoria, Corregedoria, Auditoria Interna, Comissão de Ética e Coordenação de Recursos Humanos que se relacionam com a atividade do gerenciamento de risco de fraude e corrupção encontram-se modelados e publicados no Plano de Integridade.

Entretanto, foi observado que os subprocessos 3.1.1 Promover a ética institucional, 3.1.2 Coordenar a estruturação, treinamento, execução e monitoramento do programa de integridade e 3.1.3 Implementar programa de integridade não estão modelados, e adicionalmente, o processo “Gerir Riscos” ainda não foi objeto de documentação e mapeamento.

A modelagem de processos possibilita mapear todo o serviço executado, identificar cada atividade e seus desdobramentos, além de facilitar a visualização e compreensão dos gestores sobre os processos, tarefas, responsáveis e toda a conexão do fluxo de trabalho, apoiando o processo de gestão de riscos, em relação à identificação de eventos, além da tomada de decisão em suas várias dimensões.

RECOMENDAÇÕES

1. Em conformidade ao exposto no Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023, da Presidência da República, e com base na caracterização das unidades organizacionais identificadas como de 1ª e 2ª Linha no Modelo das 3 Linhas do *The IIA (The Institute of Internal Auditors)*, em relação aos riscos de integridade, avaliar os avanços na transparência ativa da organização nos seguintes tópicos:
 - I. CDDI/GDI – (i) aprimorar a divulgação do acesso à página de Transparência, retirando-a do rodapé da página principal do IBGE na Internet, e colocando-a em uma área de maior visualização; (ii) disponibilizar *link* para acesso à Transparência do órgão na página principal da Intranet do IBGE; (iii) racionalizar o acesso à transparência ativa do órgão, divulgando uma página única, denominada Transparência, que possibilite acesso às demais páginas necessárias, a saber: “Acesso à Informação”, “Portal da Transparência” e “Transparência e Prestação de Contas” (com a página “Transparência IBGE” incluída desta última);
 - II. DTI – em colaboração com as unidades gestoras dos processos, tornar ativa a página de transparência do órgão, que se encontra atualmente com diversas consultas indisponíveis;
 - III. DE/CRM – Avaliar a implementação de relatório periódico, direcionado à sociedade, que englobe informações detalhada a respeito de licitações realizadas, contratos firmados no período, bens móveis, como a frota de veículos, e imóveis próprios, locados e cedidos ao IBGE;
 - IV. DE/COF – Disponibilizar as informações sobre os gastos com cartão corporativo em formato que o usuário possa estratificar os dados e manipular, seja por meio de planilha ou outra solução, de forma a possibilitar maior controle da sociedade no que se relaciona aos gastos com suprimentos de fundos no âmbito do IBGE;
 - V. IBGE/OUV – Avaliar a implementação de maior detalhamento nas informações publicadas no Relatório de Ouvidoria, de forma a abranger:
 - a informação a respeito da região/unidade das denúncias;
 - informação a respeito do tratamento dado às denúncias (recebidas, tratadas, desconsideradas, pendentes de tratamento);
 - quantitativo por canal de entrada;
 - em quais unidades encontravam-se as manifestações pendentes de tratamento;
 - prazo para atendimento das manifestações pendentes de tratamento, das efetivas finalizações das apurações que são conduzidas pelas instâncias de apuração; e

- assuntos em destaque.
- VI. IBGE/CORREG – Avaliar dar publicidade à sociedade de suas atividades por meio de relatório de ocorrências correcionais; e
 - VII. CDDI/COATI – Publicar os Relatório Anual de cumprimento da Lei de Acesso à Informação (LAI) dos anos de 2020, 2021, 2022 e 2023, prosseguindo com a publicação nos próximos anos, de forma tempestiva.

Nível de criticidade: Alto

Unidades Administrativas responsáveis: I – CDDI/GDI, II - DTI, III – DE/CRM, IV – DE/COF, V – IBGE/OUV, VI – IBGE/CORREG e VII – CDDI/COATI.

Achado de Auditoria: 01, 02, 03 e 04.

2. Avaliar, definir e documentar quais são as efetivas ações que poderiam tratar a atual lacuna existente por conta da inexistência de mecanismos para a avaliação da variação de patrimônio dos servidores, o que poderia incluir a avaliação do risco das atividades desenvolvidas, definindo a necessidade de treinamentos específicos e avaliações periódicas dos mesmos, além dos esforços da capacitação e comunicação periódica e recorrente a todo o corpo funcional em temas associados a conflito de interesses e conduta ética.

Nível de criticidade: Médio

Unidade Administrativa responsável: DE/CRH

Achado de Auditoria: 05

3. Revisitar as medidas de tratamento reportadas nos Relatórios de Avaliação de Riscos para a Integridade e Medidas de Tratamento dos anos de 2019 e 2021, alcançando novamente a documentação do racional em relação as que foram canceladas, de forma que haja a devida atualizado em relação ao status de implementação dos planos de ação.

Nível de criticidade: Alto

Unidades Administrativas responsáveis: DE/CRM, DE/CRH e Comissão de Ética, atualizando a informação junto à DE/CPG

Achado de Auditoria: 06

4. Revisar as atuais atribuições da Gerência de Integridade da Presidência do IBGE (IBGE/GIN) e avaliar a inclusão desta como unidade caracterizada como de 2ª linha, no Modelo das Três Linhas do *The IIA*, em relação aos riscos de integridade, notadamente nas atividades relacionadas à gestão dos riscos de fraude e corrupção, em relação a buscar e promover

melhorias de forma ativa e contínua aos gestores da 1ª Linha - que possuem como responsabilidade a gestão e a efetiva condução dos processos de gerenciamento de riscos e dos sistemas de controles internos da organização, em relação aos processos mapeados como de maior risco em fraude e corrupção, considerando o disposto no Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023, da Presidência da República, alcançando:

- i. coordenar ações e melhorias contínuas nos procedimentos e processos que trazem os maiores riscos;
- ii. incorporar políticas de combate à fraude em nova atualização do Plano de Integridade do IBGE;
- iii. implementar plano de capacitação contínua de servidores que atuam nos processos com maior risco de fraude e corrupção; e
- iv. tratar das competências desta unidade dispostas no artigo 8º do supracitado decreto, no que couber.

Nível de criticidade: Alto

Unidade Administrativa responsável: IBGE/GIN

Achado de Auditoria: 07

5. Avaliar a publicação dos relatórios de avaliação dos riscos em páginas na intranet e no Portal do IBGE na internet, bem como do informe de monitoramento do atendimento das medidas de tratamento derivadas de tais trabalhos, em uma periodização adequada, que permita o acompanhamento das informações pelos gestores de riscos e governança da Instituição.

Nível de criticidade: Médio

Unidade Administrativa responsável: DE/CPG

Achado de Auditoria: 06

6. Estudar a implementação de medidas em termos de políticas de pessoal que enderecem questões relacionadas à:
 - i. Eventual período máximo de permanência de servidores em cargos/funções executivas; e
 - ii. Necessidade de rotação de pessoas nos cargos/funções em processos julgados como de maior risco, que possuam poder de decisão capazes nas atividades administrativas realizar, facilitar ou dificultar eventuais atos que possam configurar como de fraude e corrupção e/ou sua ocultação.

Nível de criticidade: Médio

Unidade Administrativa responsável: DE/CRH

Achado de Auditoria: 08

7. Implementar medidas para mitigar riscos relacionados à ausência de segregação de funções em processos considerados críticos e com maior vulnerabilidade à fraude e corrupção, tendo como base a avaliação do nível de exposição que as diversas unidades organizacionais do IBGE possuem a respeito do exercício de atividades que em razão da sua natureza sejam incompatíveis com o acúmulo de atribuições, como já observado em “Gerir Suprimento de Fundos”, “Administrar Frota” e “Gerir Aquisições”, e reportado na recomendação nº 01 do Relatório de Apuração nº 01/2023, conforme recomendação nº 01 do Relatório de Apuração IBGE-AUD e recomendação nº 01-2023_Análise documental e procedimental em atividades da SRM da SES-TO, considerando para análise a alternativa sugerida pela recomendação nº 01 do Relatório de Avaliação IBGE-AUD nº 03-2022_Avaliação do Processo Gerir Aquisições.

Nível de criticidade: Alto

Unidade Administrativa responsável: DE

Achado de Auditoria: 08

8. Divulgar no Agenda IBGE os registros de contatos realizados com os fornecedores/prestadores de serviços pelos gestores que atuam nos processos “Gerir Licitações” e “Gerir Contratos”, da Cadeia de Valor do IBGE, em relação a agentes externos.

Nível de criticidade: Médio

Unidade Administrativa responsável: DE

Achado de Auditoria: 09

9. Avaliar atualização do Código de Ética do IBGE considerando a:
 - inclusão dos requisitos e restrições aos ocupantes de cargos no Colegiado;
 - proibição formal e expressa de recebimento de presentes por servidores de qualquer pessoa ou empresa interessados nas decisões da organização; e
 - obrigatoriedade de dar publicidade da participação de servidores em eventos nos quais obtenham vantagem pessoal.

Nível de criticidade: Médio

Unidade Administrativa responsável: IBGE/GAB

Achado de Auditoria: 10

10. Prever no Estatuto do IBGE, formalmente, a Secretaria-Executiva da Comissão de Ética como unidade organizacional administrativamente vinculada à Presidência da Instituição, objetivando cumprir obrigação estabelecida em Decreto da Presidência da República e favorecer a operabilidade dos trabalhos e da missão do Colegiado.

Nível de criticidade: Alto

Unidade Administrativa responsável: DE

Achado de Auditoria: 11

11. Avaliar a criação de um subgrupo no âmbito do Grupo Técnico de Integridade (GTI) com dedicação de certas unidades organizacionais de sua composição às atividades exclusivamente voltadas ao tratamento de manifestações encaminhadas aos canais de comunicação do IBGE que sugiram ou comuniquem eventuais irregularidades relacionadas à fraude e corrupção, como a IBGE/OUV, IBGE/GIN, IBGE/CORREG e IBGE/AUD, cujas atribuições devam considerar a:

- definição da atribuição de cada unidade organizacional;
- necessidade da manutenção de sigilo para as denúncias até a decisão definitiva sobre a manifestação;
- implementar plano de ação específico de combate à corrupção, fraude e suborno, que parte desde a recepção da denúncia até o monitoramento do risco, visando alterar, se necessário, os controles, as normas e os procedimentos de forma a atenuar os riscos de fraude encontrados nos trabalhos de avaliação realizados pela Instituição;
- modelagem de processo para os tipos de ocorrência, com descrição em relação ao trâmite em relação a órgãos internos e, se aplicável, a órgãos externos competentes, além de prazos a serem cumpridos.

Nível de criticidade: Alto

Unidade Administrativa responsável: IBGE/GIN

Achado de Auditoria: 12

12. Avaliar a implementação de ordenação relacionada ao plano de desenvolvimento dos servidores da Ouvidoria, alcançando a identificação da trilha de conhecimento a ser percorrida, horas mínimas de treinamento anual e a localização da disposição da lista sugestiva de cursos, palestras e outros tipos de ações de capacitação.

Nível de criticidade: Médio

Unidade Administrativa responsável: IBGE/OUV

Achado de Auditoria: 12

13. Avaliar a implementação de ordenação relacionada ao plano de desenvolvimento dos servidores da Corregedoria, alcançando a identificação da trilha de conhecimento a ser percorrida, horas mínimas de treinamento anual e a localização da disposição da lista sugestiva de cursos, palestras e outros tipos de ações de capacitação

Nível de criticidade: Médio

Unidade Administrativa responsável: IBGE/CORREG

Achado de Auditoria: 12

14. Definir a adoção das normas correcionais externas ao IBGE como referencial técnico ou avaliar a elaboração de regulamentos internos que norteiam a atividade desenvolvida pela IBGE/CORREG, de forma a tornar de conhecimento dos servidores os praticados institucionalmente em relação a/à:

- Correção de Ilícitos Cíveis e Penais especifique os parâmetros para enquadramento dos possíveis ilícitos como civil ou penal;
- Investigação Interna que contenha critérios para a formação da equipe de investigação, estabelecendo no mínimo: sua composição, estrutura, grau de escolaridade, inexistência de conflitos de interesse, competência necessária para a compreensão dos indícios, nível de experiência e previsão para a participação de especialista externos, além de regulamentar o plano de trabalho com o respectivo cronograma para execução de qualquer investigação interna de fraude e corrupção, contemplando aspectos como revisão das informações existentes, definição dos objetivos, do escopo da investigação e das pessoas que precisam estar informadas sobre a sua evolução;
- Práticas para execução das etapas do trabalho de pré-investigação, investigação e pós-investigação;
- Termo de confidencialidade com obrigatoriedade de assinatura dos membros da equipe;
- Apuração de Ilícitos Administrativos que defina os atos lesivos passíveis de apuração por meio de Processo Administrativo de Responsabilização (PAR), tomada de Contas especial, Termo circunstanciado administrativo, PAD e Sindicância;

- Necessidade de instauração de investigação preliminar para apurar indícios de materialidade e autoria, regras para formação da comissão de investigação, sempre observando a legislação vigente, em especial o contido na Lei 12.846/2013; e
- Obrigatoriedade de desenvolvimento de plano de investigação por parte da equipe de investigação.

Nível de criticidade: Médio

Unidade Administrativa responsável: IBGE/CORREG

Achado de Auditoria: 13

15. Propor a apreciação e a edição ao Conselho Diretor de norma que trate de um Regulamento do Sistema de Correição Interna do IBGE com a finalidade de detecção e correção de irregularidades relacionadas as atividades que possam configurar infração disciplinar, ato de improbidade administrativa, ato lesivo contra pessoa jurídica e/ou ilícito penal, definindo a sua estrutura em termos de unidade organizacional principal, equipe permanente e as Comissões de Apuração, estabelecendo lista cadastral de servidores que poderão ser convocados para desempenhar atividades relacionadas às Comissões de Apuração, definindo o seu funcionamento, as diretrizes de atuação em termos de procedimentos investigativos e processos de apuração.

Tal providência garantirá à unidade organizacional do IBGE com atribuição correcional – IBGE/ CORREG – a capacidade de gerir a totalidade e a exatidão dos processos disciplinares no âmbito do IBGE.

Nível de criticidade: Alto

Unidade Administrativa responsável: IBGE/CORREG

Achado de Auditoria: 14

16. Priorizar o repasse da metodologia do modelo referencial de Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT) aos servidores da Gerência de Integridade, Corregedoria e Ouvidoria, de forma que tais unidades organizacionais possam, na maior brevidade possível, estimar a quantidade ideal de servidores para realizar as suas entregas, com foco em resultado, considerando o contexto organizacional e as características da força de trabalho, com vistas à subsidiar aos gestores da DE na definição de uma alocação mínima de servidores para a condução de suas atribuições institucionais.

Nível de criticidade: Alto

Unidade Administrativa responsável: DE

Achado de Auditoria: 15

17. Identificar os processos da Cadeia de Valor do IBGE mais suscetíveis aos riscos de fraude e corrupção de forma a promover as suas avaliações, considerando a implementação de alertas como medidas para identificação e monitoramento de eventuais movimentos que possam representar a efetiva ocorrência de eventos de irregularidade.

Nível de criticidade: Alto

Unidade Administrativa responsável: IBGE/GIN

Achado de Auditoria: 16

18. Aprimorar a abordagem e o desenvolvimento da análise de riscos de integridade, potencializando a Metodologia de Riscos do IBGE por meio da (i) priorização dos processos da Cadeia de Valor do IBGE a serem objeto de avaliação; e da (ii) definição da periodicidade relacionada à identificação e à avaliação de riscos de fraude e corrupção.

Nível de criticidade: Alto

Unidade Administrativa responsável: IBGE/GIN

Achado de Auditoria: 17

19. Aprimorar a abordagem e o desenvolvimento da análise de riscos por meio da adoção da metodologia de Autoavaliação de Riscos e Controles (RCSA – *Risk Control Self Assessment*), potencializando a Metodologia de Gestão de Riscos do IBGE.

Nível de criticidade: Alto

Unidade Administrativa responsável: DE/CPG

Achado de Auditoria: 17

20. Conduzir pesquisa junto ao corpo de servidores do IBGE alcançando questões relacionadas à percepção do potencial de ocorrência de eventos de risco de fraude e corrupção nos processos e atividades desenvolvidas regularmente.

Nível de criticidade: Alto

Unidade Administrativa responsável: IBGE/GIN

Achado de Auditoria: 18

21. Instituir instrumento de avaliação dos fornecedores quando da finalização dos contratos administrativos, de forma a conceber ferramenta de *feedback* em relação à atuação dos

servidores do IBGE, favorecendo a implementação de medidas de capacitação de pessoas, o aprimoramento de processos, dentre outras medidas de combate a fraudes e atos de corrupção.

Nível de criticidade: Médio

Unidade Administrativa responsável: DE/CRM

Achado de Auditoria: 19

22. Avaliar a possibilidade de exigir do corpo de servidores do IBGE o cumprimento de capacitações em temas relacionados à integridade, notadamente em relação à prevenção de fraudes e atos de corrupção, de forma a favorecer a melhor compreensão possível sobre os conceitos e a absorção dos conteúdos associados ao assunto.

Nível de criticidade: Alto

Unidade Administrativa responsável: DE/CRH

Achado de Auditoria: 20

23. Proceder a completude da modelagem dos subprocessos de “Gerir Integridade Institucional”

Nível de criticidade: Alto

Unidade Administrativa responsável: IBGE/GIN

Achado de Auditoria: 21

24. Mapear o processo “Gerir Riscos”.

Nível de criticidade: Alto

Unidade Administrativa responsável: DE/CPG

Achado de Auditoria: 21

CONCLUSÃO

Apresentamos a seguir, as respostas às questões de auditoria propostas no planejamento da avaliação da gestão dos riscos de fraude e corrupção, com base no resultado dos exames (achados de auditoria) e nas causas raízes que foram possíveis de identificação.

1. A Gestão da Integridade conduzida pela Instituição, em relação à promoção da integridade, aos controles preventivos, além das ações de transparência e *accountability*, contribuem para que os riscos de integridade relacionados à fraude, suborno e corrupção se mantenham em nível tolerável?

- 1.1. Há transparência ativa dos órgãos relacionados às atividades mais críticas no que se relaciona aos riscos de integridade ("Gerir Integridade Institucional" e "Gerir Riscos", itens 3.1 e 3.5 da Arquitetura de Processos que sustenta a Cadeia de Valor do IBGE)?

Verificou-se que as informações relacionadas às (i) licitações e contratos e (ii) suprimento de fundos são encontradas em detalhamento adequado, seja na página de Transparência do IBGE (suprimento de fundos) ou no Portal de Transparência do Governo Federal (caso das licitações e contratos). Contudo, no que se relaciona aos Bens Móveis e Imóveis, apenas estão disponíveis ao público, por meio do Relatório de Gestão, os investimentos e o desfazimento de bens móveis realizados na Sede e nas Superintendências Estaduais, assim como os imóveis próprios, alugados e cedidos. As informações detalhadas apenas estão disponíveis por meio do SDA (acessível apenas aos servidores do IBGE) e no SPIUNET (aos servidores do governo federal). Assim, restaria trazer informação à sociedade em melhor detalhamento.

Também é necessário dar mais transparência, por meio de relatórios, a respeito das denúncias recebidas pela Ouvidoria e dos procedimentos correccionais.

- 1.2. Há abordagem de *background test* para a avaliação de servidores para cargos de direção, com alcance de eventuais riscos relacionados à integridade?

Os critérios relacionados à avaliação de antecedentes de servidores em cargo de livre nomeação estão previstos na IN.DE/CRH nº 21/2022, em formato de autodeclaração e na necessidade de atendimento ao disposto na Lei Complementar nº 64, de 18 de maio de 1990.

- 1.3. As medidas de tratamento expostas nos documentos institucionais relacionados às avaliações de riscos de integridade são monitoradas e efetivamente implementadas?

Em que pese os gestores terem dado atenção às medidas de tratamento a serem implementadas, com base nos documentos institucionais relacionados às avaliações de riscos de integridade, ainda se encontram pendentes medidas de tratamento relevantes relacionadas à gestão do risco de fraude e corrupção.

1.4. Existe setor antifraude ou com esta atribuição na organização, que seja responsável por elaborar planos de ação e condução, justo aos gestores, da identificação, avaliação e do tratamento dos riscos de fraude?

Em que pese parecer que a agenda estaria à cargo da IBGE/GIN, apesar de não existir atribuição clara e específica sobre o assunto, não há consenso a respeito da definição sobre o setor responsável pela agenda de combate à fraude e corrupção no IBGE.

1.5. A política de rotação, segregação de funções e o mandato nos cargos de direção e gestores e servidores que atuam em áreas críticas no que se relaciona aos riscos de integridade é existente e institucionalizada?

Não há política de rotação de cargos e de mandatos nos cargos de direção e gestores e servidores que atuam em áreas críticas no IBGE. A segregação de funções nas áreas que lidam com maiores riscos de fraude e corrupção é insatisfatória, conforme dados coletados em trabalhos de avaliação e de apuração pela Auditoria Interna.

1.6. Há transparência sobre a agenda, principalmente no que envolve reuniões com agentes externos, de servidores em cargos de direção e gestores que atuam em áreas críticas no que se relaciona aos riscos de integridade?

Em que pese a agenda do Presidente do IBGE e de outros dirigentes estarem adequadamente atualizadas por meio do Agenda IBGE, há espaço para dar transparência aos compromissos de gestores relacionados aos processos críticos como medida de prevenção à fraude e atos de corrupção, principalmente em relação a contato externo.

1.7. A Comissão de Ética atua na normatização e promoção de questões como ética, integridade, recebimento de presentes, participação em eventos e atua na disseminação de uma cultura ética na organização? É promovida a cultura da ética e da integridade na organização?

Embora não conte com estrutura suficiente, a Comissão de Ética é atuante na promoção de questões como ética e integridade. Contudo, é necessário formalizar uma Secretaria-Executiva como unidade organizacional no Estatuto do IBGE, de forma alcançar a conformidade à norma externa e possibilitar melhorias à atuação e avanços em sua agenda.

1.8. Existe normativo ou previsão de instauração de normativo que defina um plano de capacitação para os servidores que trabalham nos processos mais críticos (processos na 1ª linha) no que se relaciona à fraude, corrupção e suborno?

Inexiste a promoção de ações de capacitações específicas relacionadas aos riscos de fraude e corrupção nas unidades organizacionais gestoras dos processos mais críticos da Cadeia de Valor do IBGE, sob a alegação de restrição de pessoal.

2. A Gestão da Integridade na Instituição, em relação aos controles detectivos, investigativos e corretivos, contribui para a manutenção dos riscos de integridade relacionados à fraude, suborno e corrupção em nível tolerável?

2.1. Há divulgação, orientação e conhecimento dos servidores a respeito dos canais de denúncia e sobre como proceder com a denúncia?

Os canais de denúncia do IBGE são amplamente divulgados, tanto internamente quanto à sociedade. São de fácil localização e interação.

2.2. Existe plano de resposta a fraude e corrupção que tenha um protocolo de denúncia com notificações às partes interessadas e, dependendo da natureza e severidade do caso, notificações aos setores internos (jurídico, gestão de pessoas, corregedoria, auditoria interna etc) e às instâncias de investigação adequadas (ex. Polícias, Ministério Público, Tribunais de Contas etc.), além de prever a emissão de ordem aos funcionários para sustar qualquer destruição de documentos físicos e eletrônicos, para garantir sua preservação, e de garantir a anonimidade do denunciante?

Inexiste plano de resposta a partir da detecção de casos de fraude e corrupção, mas encontra-se como “medida a implementar” pela IBGE/CORREG no PNPC.

2.3. Existe o mapeamento de processos relacionado a "Gerir Integridade Institucional", item 3.1, e “Gerir Riscos”, item 3.5, da Cadeia de Valor do IBGE, que garanta a existência de um fluxo de processos bem definido e transparente?

A Ouvidoria, Corregedoria e Coordenação de Recursos Humanos, além da Comissão de Ética, documentaram seus subprocessos que integram “Gerir Integridade Institucional”, enquanto os subprocessos 3.1.1 Promover a ética institucional, 3.1.2 Coordenar a estruturação, treinamento, execução e monitoramento do programa de integridade, 3.1.3 Implementar programa de integridade não foram mapeados. Adicionalmente, o processo “Gerir Riscos” ainda não foi objeto de documentação.

2.4. As unidades Gerência de Integridade, Corregedoria e Ouvidoria contam com número de servidores adequado e capacitados para a completa entrega de suas missões relacionadas aos riscos de fraude, suborno e corrupção?

Notadamente, há restrição de servidores para a gestão dos processos sob responsabilidade das respectivas unidades organizacionais.

2.5. A Administração, utilizando-se de indicadores com base em risco, emite alertas para comunicação dos sinais de alerta de possíveis casos de fraude e corrupção aos responsáveis para apuração ou para suspensão das operações? Gerando a detecção e a reação?

Em que pese as medidas de tratamento dos Relatórios de Avaliação de Riscos de Integridade emitidos nos anos de 2019 e 2021 recomendarem a criação de indicadores e alertas, tais ações de controle permanecem como pendentes de cumprimento pelas unidades organizacionais gestoras dos processos avaliados.

Apesar do esforço das unidades organizacionais envolvidas para o aprimoramento da gestão dos riscos de fraude e corrupção e a sua complexidade em um Órgão com a extensão e capilaridade do IBGE, a avaliação conduzida pela Auditoria Interna identificou espaços para melhorias operacionais e para avanços metodológicos. Notou-se também que diversas medidas a implementar, no escopo do PNPC, que não tiveram andamento e outras medidas que sequer tiveram a implementação considerada, possuem ter valor e poderiam ser reconsideradas.

Dessa forma, com base no Referencial de Combate à Fraude e Corrupção, Aplicável a Órgãos e Entidades da Administração Pública, do TCU, na 2ª Edição, de 2018, e no questionário do Plano Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC), respondido pelo IBGE, foram levantadas questões de auditoria que possibilitaram a exposição dos achados sobre os pontos em que é possível melhorar os processos, de forma a gerir a prevenção a riscos de fraude e corrupção.

A implementação das recomendações de auditoria parece-nos medidas essenciais para o fortalecimento da gestão dos riscos de fraude e corrupção no IBGE, na busca da efetiva prevenção e mitigação de ocorrências. A atenção e o apoio dos Órgãos de Governança (CGOV, GTI, CD e CC) é importante para a viabilização dos esforços e atividades necessárias para o alcance dos planos de ação pelos gestores responsáveis.

Cabe ressaltar que a Auditoria Interna identificou boas e relevantes práticas conduzidas pelos gestores do IBGE, destacando-se:

- Divulgação adequada de informações a respeito do planejamento estratégico do IBGE, da concessão de recursos por meio de suprimento de fundos, licitações e contratos;
- Existência de normativo com critérios relacionados à avaliação de antecedentes de servidores em cargo de livre nomeação;
- Previsão normativa para que nomeados tenham obrigatoriamente a capacitação, por meio de experiência profissional ou acadêmica, para exercer cargos comissionados de nível hierárquico elevado;
- Indicação para que os gestores do IBGE realizem avaliações de riscos em seus processos e submetam as conclusões ao CGOV;
- Proibição formal e expressa de recebimento de presentes por funcionários de qualquer pessoa ou empresa interessados nas decisões da organização na cartilha de Relacionamento com Fornecedores, elaborada pela DE/CRM.
- Ampla divulgação dos canais de denúncia do IBGE; e
- Existência do mapeamento de processos/fluxo das atividades relacionadas a processos da Ouvidoria, Corregedoria, Coordenação de Atendimento e Informação para solicitações da LAI, da Coordenação de Recursos Humanos da Diretoria-Executiva para verificação de casos de nepotismo e conflitos de interesses e da Comissão de Ética.

Por fim, a Auditoria Interna entende que os benefícios esperados pela implementação das recomendações apresentadas neste relatório, pelos gestores responsáveis dos processos e subprocessos avaliados, são em especial:

- Maior transparência e *accountability*;
- Mitigação dos riscos de integridade aprimorando a prevenção a fraude e corrupção;
- Melhor capacitação de servidores que atuam nos processos relacionados à gestão dos riscos de fraude e corrupção;
- Aperfeiçoamento dos controles internos, do gerenciamento de risco e da governança associados ao processo avaliado;
- Publicidade interna às normas vigentes;
- Maior agilidade e efetividade na atuação das unidades organizacionais relacionadas ao combate e prevenção à fraude e corrupção.

CARLOS ALBERTO VIANNA COSTA

Auditor-Chefe

Auditoria Interna – AUD

IBGE

EQUIPE DE AUDITORIA

Servidor	Cargo
Adilson da Silva Marques	Assistente Técnico
Arthur Santos Lettré	Assessor Técnico Especializado
José Ricardo Faria Campos	Assessor Técnico Especializado

ANEXO I

Manifestações das Unidades Examinadas e Análise da Equipe de Auditoria

Os achados de auditoria e as recomendações associadas foram discutidos com os gestores da Gerência de Integridade – IBGE/GIN; da Comissão de Ética do IBGE; da Corregedoria - IBGE/CORREG; da Ouvidoria – IBGE/OUV; da Coordenação de Planejamento e Gestão – DE/CPG; do Centro de Documentação e Disseminação de Informações – CDDI; da Coordenação de Recursos Materiais – DE/CRM; da Coordenação de Recursos Humanos – DE/CRH; da Coordenação de Orçamento e Finanças – DE/COF, da Diretoria de Tecnologia da Informação (DTI), da Diretoria-Executiva (DE) e do Gabinete da Presidência (IBGE/GAB) por meio de reuniões de busca conjunta de soluções e específicas nos dias 30/04 (com todos os participantes) e nas semanas seguintes (com encontros por Unidade Organizacional), até 23/11/2023, por meio da plataforma Webex e presenciais.

Na oportunidade, os referidos gestores das Unidades compreenderam as constatações apresentadas e as sugestões indicadas pela Auditoria Interna do IBGE visando a mitigação de riscos e oportunidades de melhorias operacionais, sendo possível convergir para redações dos achados e das recomendações de forma a melhor retratar as situações identificadas e as ações a serem endereçadas.

Os gestores da Comissão de Ética, da IBGE/GOV, da DE/CPG, DE/CRH, DE e DTI decidiram por manifestar-se a respeito do Relatório com comentários e informações que seguem no corpo do documento, e a Auditoria Interna do IBGE, no que coube, por existirem evidências e concordância, incluiu manifestações adicionais.

1. Manifestação da Comissão de Ética do IBGE e resposta da AUD, relacionadas ao achado nº 11 e à recomendação nº 10:

Aproveitando o tema, reforço mais uma vez a necessidade urgente da criação da Secretaria Executiva da Comissão de Ética, cuja inexistência põe em risco a atuação da Comissão de Ética do IBGE.

Lembrando que a criação da Secretaria-Executiva está prevista nos parágrafos 1º e 2º do DECRETO Nº 6.029, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2007, que Institui o Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, e dá outras providências:

§ 1º Cada Comissão de Ética contará com uma Secretaria-Executiva, vinculada administrativamente à instância máxima da entidade ou órgão, para cumprir plano de trabalho por ela aprovado e prover o apoio técnico e material necessário ao cumprimento das suas atribuições.

§ 2º As Secretarias-Executivas das Comissões de Ética serão chefiadas por servidor ou empregado do quadro permanente da entidade ou órgão, ocupante de cargo de direção compatível com sua estrutura, alocado sem aumento de despesas.

2. Manifestações da Ouvidoria do IBGE e respectivas respostas da AUD

a. Relacionadas ao achado nº 02 e à recomendação nº 01

- Quanto à informação a respeito da região/unidade alvo da denúncia, há limitações no sistema Fala.Br pois são itens que o manifestante nem sempre informa e algumas são anônimas. As informações sobre região que houver no sistema poderão ser inseridas no próximo relatório anual da Unidade.

Manifestação AUD:

A identificação do estado/unidade da federação aprimoraria a informação divulgada no Relatório Anual da Ouvidoria. Trata-se de uma sugestão que pode ser atendida no tempo adequado.

- Quanto à informação a respeito do tratamento dado às denúncias encontra-se na nota de rodapé do Relatório da Ouvidoria do ano de 2023.

Manifestação AUD:

A informação no rodapé indica “Considera apenas as manifestações respondidas e em tratamento.”. Nossa sugestão é podermos divulgar os outros tipos de status. Trata-se de uma sugestão que pode ser atendida no tempo adequado.

- Em relação ao quantitativo por canal de entrada de manifestações, entendeu-se a informação está disposta no Relatório da Ouvidoria do ano de 2023.

Manifestação AUD:

Parece-nos adequado que seja informado que, apesar de existirem outras formas de recebimento das denúncias, que todas são inseridas no sistema Fala.Br. Trata-se de uma sugestão que pode ser atendida no tempo adequado.

- Em relação às manifestações pendentes de tratamento, estão no sistema Fala.Br que é o canal único de recebimento.

Manifestação AUD:

A sugestão de identificação da localização da manifestação pendente de apuração é saber em qual Unidade específica se encontra o processo, no sentido de informar onde o processo de tratamento parou (qual das Unidades de apuração está tratando) no momento da emissão do Relatório Anual da Ouvidoria. Trata-se de uma sugestão que pode ser atendida no tempo adequado.

- Em relação ao prazo das manifestações pendentes de tratamento, entendeu-se que a resposta para este item já foi concedida.

Manifestação AUD:

Mesma resposta do item anterior. Alteramos o item III da Recomendação 1 da minuta do Relatório para que deixe mais claro que se referem a manifestações pendentes de tratamento das efetivas finalizações das apurações que são conduzidas pelas instâncias de apuração. Trata-se de uma sugestão que pode ser atendida no tempo adequado.

- Quanto a assuntos em destaque, há um reporte no Relatório de Ouvidoria no exercício de 2023, que foi o tema “Recursos Humanos”.

Manifestação AUD:

No Relatório emitido pela IBGE/OUV para o ano de 2023 está informado que o maior número de manifestações respondidas era de Recursos Humanos. Recomendamos que sejam informados outros assuntos que também tiveram destaque, especificando-os. Trata-se de uma sugestão que pode ser atendida no tempo adequado.

b. Relacionadas ao achado nº 12 e à recomendação nº 11:

- Quanto à inexistência de normativo para o Tratamento de Denúncias, o qual deveria estabelecer e publicizar procedimentos claros para as denúncias recebidas, como: formalização de prazos, previsão de encaminhamentos para Corregedoria e órgão de controle, de fiscalização, de investigação e judiciais, a Ouvidoria do IBGE é integrante do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal e submetida a todos estes normativos que instituem prazos legais para o tratamento de denúncias. O não cumprimento destes prazos são monitorados pela OGU e sempre que este prazo é excedido a OGU emite ofício determinando o atendimento. Quando a Ouvidoria concede a resposta ao manifestante informa o seu encaminhamento à instância de apuração ou seu arquivamento. Diante dos normativos elencados submeto a análise e justificativa desta Auditoria sobre a colocação do item 9 (inexistência de normativo para tratamento de denúncias) e o não cumprimento por parte do IBGE.

Manifestação AUD:

O que reportamos no Achado de Auditoria é que não está divulgado aos servidores e à sociedade quais os normativos que a IBGE/OUV se pauta e adota no curso de suas atribuições. Assim, a proposta é dar publicidade e transparência a como os atos da Ouvidoria são pautados. Trata-se de uma sugestão que pode ser atendida no tempo adequado.

c. Relacionadas ao achado nº 15 e à recomendação nº 12:

- Quanto à observação de que a IBGE/OUV, embora demonstre atenção à importância da capacitação ao buscar diversas oportunidades em um curto período, enfrenta a ausência de normativos ou previsões institucionais que definam um plano estruturado de capacitação para os servidores que atuam na Ouvidoria, a Unidade participou de capacitações promovidas pela OGU e autorizadas pelo Gabinete da Presidência com o objetivo de aprimorar suas atividades. Não há normativo interno que com previsão de capacitação, mas cabe ressaltar que Ouvidoria faz parte da Planilha de Desenvolvimento em 2024.

Manifestação AUD:

O objetivo do reporte do Achado não foi informar que não teria ocorrido capacitações pela IBGE/OUV, mas que, em que pese terem ocorrido, não há definição e registro de qual o efetivo plano de trilha de aprendizagem que servidores da Ouvidoria devem traçar, onde se referenciar, em que tempo e estágios. A proposta é instituir tal modelo de plano de capacitação periódica. A redação da Recomendação de Auditoria foi alterada para deixar isto mais claro.

3. Manifestações da DE/CPG

- a. Relacionada ao achado nº 06 e à recomendação nº 3:
A DE/CPG repassou para a DE/CRM, DE/CRH e Comissão de Ética a planilha com as medidas de tratamento citadas, incluindo as que foram canceladas, para que as Unidades possam avaliar e melhor responder.

- b. Relacionada ao achado nº 06 e à recomendação nº 5:
Entendemos que a publicação poderia contribuir para a transparência e, também, para a divulgação do trabalho de gestão de riscos no IBGE, podendo contribuir, ainda, para uma mudança de atitudes e comportamentos que levam à mudança de cultura. Contudo, como o CGOV em oportunidades anteriores havia se manifestado desfavorável à publicação, seja na intranet, seja na internet, dadas as informações sensíveis envolvidas, podemos propor a publicação de uma versão simplificada do relatório na internet e na intranet, com informações mais agrupadas, como tem sido feito para inserção do assunto no Relatório de Gestão. A proposta será submetida à apreciação do CGOV. Sugestão de implementação a partir da construção do próximo relatório, após aprovação do Conselho Diretor. Prazo: março de 2025.

- c. Relacionada ao achado nº 17 e à recomendação nº 19:
Há uma entrega prevista no Projeto Estratégico P7.2 Consolidação do processo de gestão de riscos no IBGE: “implementação de uma sistemática de medição da maturidade institucional em gestão de riscos” e poderemos adotar, para tanto, a referência de autoavaliação apontada. O prazo inicialmente previsto para a conclusão desta entrega é dezembro de 2024 e devemos postergar para 2025, com entrega no mês de março.

- d. Relacionada ao achado nº 21 e à recomendação nº 24:
Esta ação está prevista para ser executada em 2024. Prazo: setembro de 2024.

4. Manifestações da DE/CRH e respectivas respostas da AUD

- a. Relacionada ao achado nº 05 e à recomendação nº 2:
Com a implantação do e-patri (Decreto 10.571/2020) os dados da Declaração de IRPF dos servidores passa a ser de acesso da CGU e da Comissão de Ética Pública (Inciso V, art. 3o do mencionado Decreto). Entendemos que a CGU possui recursos e atribuição legal para este monitoramento e que as unidades de RH não o possuem.
Manifestação AUD:
Está compreendida a atribuição legal da CGU. Entretanto, a proposição, com base no Referencial Técnico do TCU de Combate à Fraude e Corrupção, foi que se avaliasse ações para os fins de melhor conhecer seus servidores, favorecendo uma conduta

íntegra. Caso seja entendido que não há praticidade ou mesmo entendimento para tal endereçamento, caberá à DE/CRH somente informar tal conclusão quando da devolutiva à emissão do Relatório de Auditoria. Permanecendo o entendimento da Unidade, a AUD registrará a discordância e indicará a assunção de riscos associados por parte da DE/CRH.

- b. Relacionada ao achado nº 08 e à recomendação nº 6
Entendemos que os cargos/funções com poder de decisão mencionado são Presidente, Diretores, Coordenadores-Gerais e Superintendentes. Os três primeiros já possuem alternância por sua vinculação ao governo. O de Superintendentes terá prazo máximo a partir da nova Resolução sobre PSI para Superintendentes. Quanto à rotação de pessoas em processos de maior risco, consideramos inviável do ponto de vista operacional (falta de pessoal e necessidade constata de treinamento em processos complexos e críticos), além de não termos visto este risco se materializar em muitos anos.

Manifestação AUD:

Entendemos que a indicação de cargos/funções com “vinculação ao governo” é que tais ocupações estariam subordinadas ao interesse do governo e, assim, possuiriam alternância. Em relação ao cargo de Superintendente, entendemos que a nova Resolução do CD que será editada, como informado pela DE/CRH, endereçará tal questão. Quanto aos demais cargos, em especial, os existentes nas SES, parece-nos que não haveria alternativa diante das dificuldades, o que poderá potencializar riscos. Aguardaremos nova manifestação da Unidade quando do retorno à emissão do Relatório de Auditoria.

- c. Relacionada ao achado nº 15 e à recomendação nº 16
Solicitaremos a inclusão de indicações da Presidência na próxima turma do DFT.

Manifestação AUD:

Aguardaríamos a indicação de quando a turma será instalada pela DE/CRH.

- d. Relacionada ao achado nº 20 e à recomendação nº 22
Concordamos com a recomendação. Mas entendemos que a decisão cabe ao Conselho Diretor (CD), em respeito ao Estatuto vigente do IBGE.

Manifestação AUD:

Acreditamos que será necessária a alteração de uma Política de RH por meio de proposição ao CD para incluir tal previsão. Assim, parece-nos que um bom endereçamento seria a relativa à Avaliação de Desempenho, a ser promovida pela DE/CRH junto ao CD, que poderia passar a propor a necessária capacitação anual em temas relacionados à integridade.

- e. Registros relacionados aos destaques apresentados no quadro “QUAIS AS CONCLUSÕES ALCANÇADAS PELA AUD? QUAIS AS RECOMENDAÇÕES QUE DEVERÃO SER ADOTADAS?” da página 4 deste Relatório de Auditoria

1º destaque, baseado no achado nº 07 e à recomendação nº 4

Esta atribuição não é da Gerência de Integridade?

Manifestação AUD:

O processo não está definido, modelado, e não há atribuição institucional formalmente indicada no Estatuto ou em Resolução do Conselho Diretor. A questão foi endereçada à IBGE/GIN.

2º destaque, baseado no achado nº 08 e à recomendação nº 7

Como mencionado, consideração operacionalmente inviável e pouco relevante, dado o histórico.

Manifestação AUD:

A AUD possui evidências de que tal situação potencializa o risco de fraude e corrupção e, para tanto, entende ser oportuno o endereçamento de plano de ações para prevenção. A questão foi endereçada à DE.

3º destaque, baseado no achado nº 12 e à recomendação nº 11

Cabe à Gerência de Integridade em interlocução com a Corregedoria.

Manifestação AUD:

A proposta é que seja mapeado e modelado um processo visando a realização de tal atividade, com a participação da IBGE/GIN, IBGE/CORREG, IBGE/OUV, AUD e Comissão de Ética. A questão foi endereçada à IBGE/GIN.

4º destaque, baseado no achado nº 14 e à recomendação nº 15

Que eu saiba, não há esta previsão em nenhum normativo. Corregedoria avaliar.

Manifestação AUD:

Nossa sugestão é que a regulação do processo de tramitação dos procedimentos disciplinares seja instituída por meio de norma a ser apreciada e aprovada pelo CD. A questão foi endereçada à IBGE/CORREG.

5º destaque, baseado no achado nº 11 e à recomendação nº 10

É uma comissão que não está na estrutura mesmo. Concordo em incluir.

Manifestação AUD:

Exatamente. A proposta da AUD é a instituição no Estatuto de uma Unidade Organizacional de Secretaria-Executiva da Comissão de Ética, vinculada à Presidência do IBGE. A questão foi endereçada à IBGE/DE.

5. Manifestações da DE

a. Relacionada ao achado nº 08 e à recomendação nº 7

No final de 2023, a DE/CRM contou com a colaboração de servidores de algumas Superintendências Estaduais na elaboração de licitações críticas para o IBGE e houve uma boa percepção de que essa pode ser uma ação a ser adotada no futuro. A DE/CPG/GMO pode contribuir com um estudo de estrutura organizacional para as Unidades consideradas mais vulneráveis e sujeitas a riscos de fraude e corrupção. De forma geral, as estruturas das áreas são normatizadas por temas, como as Unidades formalizadas para tratar de temas Licitações e Contratos. Talvez haja a necessidade de

ajustes das competências das UORGs. Todas as UORGs subordinadas à DE/CRM estão voltadas para executar apenas o que é de responsabilidade da DE. Expectativa de implementação até dezembro/24

b. Relacionada ao achado nº 09 e recomendação nº 8

A DE vai encaminhar essa sugestão ao CDDI para que oriente a todos os gestores que atuam nos processos “Gerir Licitações” e “Gerir Contratos” para que registrem na Agenda IBGE os contatos realizados com os fornecedores/prestadores de serviços. Prazo é imediato.

c. Relacionada ao achado nº 11 e recomendação nº 10

A questão da Comissão de Ética será incluída no relatório que consolidará as necessidades alterações a serem feitas no Estatuto, para apreciação do Conselho Diretor. É preciso avaliar e decidir se será incluída a Comissão de Ética no Estatuto como órgão Colegiado, com suas competências e composição (o que não depende de cargo) ou se, como indicam os normativos sobre o assunto, será criada uma Unidade Organizacional, vinculada à Presidência, com cargo atribuído, para melhor suporte organizacional à agenda de trabalho da Comissão de Ética e ao trâmite de suas ações, em alinhamento aos normativos sobre o tema. A avaliação da própria Comissão de Ética é de que deve haver Unidade Organizacional formal prevista no Estatuto, com cargo associado a ser preenchido pelo(a) Secretário(a)-Executivo(a) da mesma. Prazo para implementação até dezembro/2024.

d. Relacionada ao achado nº 15 e recomendação nº 16

A DE/CRH irá incluir os servidores das áreas mencionadas na próxima turma de capacitação sobre o tema, que está prevista para ocorrer em junho/24, que será o prazo para implementação da medida.

6. Manifestação da DTI, relacionada ao achado nº 01 e à recomendação nº 1 e respectiva manifestação da AUD

É fato sim que a página do IBGE relativa à transparência tinha um *link* direto com o SDA e isso dava as informações necessárias. Por uma questão de segurança, esse modelo teve que ser alterado e uma programação deverá ser feita para que voltemos a ter as informações sendo automaticamente postadas. No entanto, o processo de contratação de mão-de-obra já se arrasta há mais de 2 anos e é a partir deste contrato assinado é que teremos pessoas para desenvolver esse novo modelo.

A DE nos relatou essa demanda e explicamos a ela e aos coordenadores da DE/COF e da DE/CRM que, dado esse impedimento temporário e visando a transparência da informação, ambas Coordenações poderão gerar os dados necessários via SDA e postar as eventuais planilhas no site, dando a conformidade esperada. Um Coordenador da DTI entrou em contato com os dois Coordenadores da DE para esclarecer essa saída possível para o IBGE cumprir essa exigência. O ideal é realmente termos o processo automatizado, como já tínhamos, mas essa solução de contorno é de fácil execução e deveria ser adotada o quanto antes, pela nossa ótica na DTI.

Manifestação AUD:

Entendemos que a solução apresentada pela DTI à DE é uma alternativa de contorno à situação observada, entretanto, para garantir a devida transparência, é necessário que as informações sejam migradas diretamente do DAS para a página de Transparência do IBGE. Dessa forma a DE poderá apresentar um prazo estimado para a implementação da medida sugerida pela DTI, mas espera-se que seja possível esta Diretoria indicar um prazo factível para o endereçamento e a finalização do plano de ação, por meio da contratação da citada mão-de-obra necessária para a execução desta tarefa e a sua devida efetivação.



Documento assinado eletronicamente por CARLOS ALBERTO VIANNA COSTA, Auditor-Chefe, em 3 de Junho de 2024, às 16:44:28, horário de Brasília, com fundamento legal no § 3º do Art. 4º do Decreto Nº 10.543, de 13 de Novembro de 2020.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://transparenciasda.ibge.gov.br/docs/validador.jsf> informando o código verificador 7692062220500711818 e o código CRC 6229B0AD.