

PLANO DE INTEGRIDADE

2018/2019

EXPEDIENTE

Vanderlei Eustáquio Machado
Presidente

Daniel Guimarães Medrado de Castro
Vice-Presidente

Wallace Mateus Prata
Chefe de Gabinete

Túlio D'angelo Castro
Diretor de Planejamento, Gestão e Finanças

Sérgio Silveira Rocha
Diretoria Industrial

Rodrigo Souza Leite
Diretoria de Pesquisa e Desenvolvimento

Marluce Aparecida Assunção Oliveira
Diretoria do Instituto Otávio Magalhães

Leandro Correa Passos
Departamento da Qualidade

Maria Thereza Coelho P. Jabour
Assessoria de Projetos e Parcerias

Nayane Breder
Assessoria de Comunicação Social

Gabriel Felipe Ribeiro
Assessoria de Tecnologia da Informação

Tatiana Sales Cúrcio
Procuradoria

Soraia Cristina Soares de Oliveira
Unidade Seccional de Controle Interno

ELABORAÇÃO

Luiz Fernando Starling
Leandro Corrêa Passos
Micheli Fonseca Lima
Mayra Guimarães Silva
Luciana Walewska Cardoso
Samuel Brum Costa
Nayane Breder

PRODUÇÃO

Apoio

Soraia Cristina Soares de Oliveira
Camila Montevechi Soares (CGE)

Revisão de Texto

Assessoria de Comunicação Social

Arte e Diagramação

Assessoria de Comunicação Social

Versão I - Maio/2018

SUMÁRIO

Apresentação	5
Homologação	6
Funed	7
Missão, visão e valores da FUNED	8
Integridade	9
PMPI	11
Integridade Funed	13
Diagnóstico	13
Objetivos e ações	13
Aprimorar a governança e o comprometimento da alta administração	14
Fortalecer o planejamento estratégico e a gestão de riscos	15
Instituir mecanismos para evitar o conflito de interesses e o nepotismo	19
Fortalecer a transparência pública, o controle social e consolidar os canais de manifestações e denúncias	23
Intensificar as ações da Comissão de Ética	26
Aprimorar as políticas de RH: seleção, formação e capacitação das equipes	28
ANEXO I - Resumo Executivo	30
ANEXO II - Pesquisa sobre Integridade, Controle Social e Transparência	34
ANEXO III - Decreto nº 47.185, de 12 de maio de 2017	52

APRESENTAÇÃO

O termo “integridade pública” pode parecer novo para muitos servidores da Fundação Ezequiel Dias (FUNED), mas certamente a sua prática é íntima de todos que trabalharam e trabalham nesta instituição, exemplo de longevidade e dedicação exclusiva à saúde da população de Minas Gerais.

A integridade pública refere-se ao alinhamento e adesão aos valores, princípios e normas éticas, que devem ser a linha mestra para a defesa e a priorização do interesse público. A integridade, neste contexto, deve ser entendida como um conjunto de estratégias que fazem com que a administração pública não se desvie do seu principal objetivo: atender a população de maneira eficiente e imparcial.

Para que este objetivo seja alcançado satisfatoriamente, apresentamos o Plano de Promoção da Integridade da Fundação Ezequiel Dias 2018/2019, que nasce com a função primordial de estimular e promover um ambiente de confiança e transparência na instituição.

Neste plano são apresentados objetivos, oportunidades de melhoria e ações concretas planejadas com a finalidade de fortalecer o trabalho da instituição dentro do Sistema Único de Saúde, por meio de um sistema de governança abrangente.

Este plano é, por fim, também um chamamento a todos os servidores da nossa Fundação, para que possamos, juntos, ampliar e desenvolver, em todas as instâncias de trabalho, a transparência, o controle social, a ética e a integridade, com a finalidade de obter um ambiente de plena confiança e capaz de entregar resultados cada vez melhores para a população.

Vanderlei Eustáquio Machado
Presidente da Fundação Ezequiel Dias

HOMOLOGAÇÃO

Para que o objetivo do Plano de integridade da Funed 2018/2019 seja alcançado de maneira satisfatória, com a função primordial de estimular e promover um ambiente de confiança e transparência na instituição, homologamos o documento, aos 28 dias do mês de junho de 2018, a fim de ratificar as propostas e acompanhar os processos em prol de fortalecer o trabalho da instituição dentro do Sistema Único de Saúde, por meio de um sistema de governança abrangente.

Vanderlei Eustáquio Machado
Presidente da Fundação Ezequiel Dias

Daniel Guimarães Medrado de Castro
Vice-presidente da Fundação Ezequiel Dias
Coordenador da implantação do Plano de Promoção da Integridade na Funed

FUNED

Fundada em 1907, a Fundação Ezequiel Dias (FUNED) é uma entidade vinculada à Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais (SES/MG) e age de forma integrada com todo o sistema de saúde pública do Estado, na promoção e proteção da saúde. Essa integração cria valor estratégico e social para toda a sociedade. Um exemplo inicial é a transferência de tecnologia para a produção de vacina e as alianças estratégicas que são firmadas.

No âmbito interno, em diferentes áreas de atuação, a FUNED garante a integração de seus processos por meio da implementação, desde 2003, de um Sistema de Gestão da Qualidade, certificado pela ISO 9001:2008.

Na área de pesquisa e desenvolvimento, mantém sua reconhecida tradição e é referência na pesquisa científica, a partir de venenos de serpentes, aranhas, escorpiões e abelhas. Com mais de 20 patentes depositadas e mais de 30 projetos de pesquisa, busca constantemente o desenvolvimento de bioprodutos para a saúde humana e animal. Para isso, trabalha em parceria com outras empresas de base tecnológica, compartilhando recursos humanos, equipamentos de alto custo e infraestrutura, seguindo a tendência mundial de plataformas tecnológicas científicas.

A FUNED é hoje reconhecida como um importante Instituto de Ciência e Tecnologia do estado e trabalha, ainda, para ampliar o acesso da população ao mundo científico. Com o Programa Ciência em Movimento, por exemplo, a Fundação percorre as cidades mineiras fazendo exposições que levam conhecimento e atividades interativas sobre a saúde e a ciência para a população, evidenciando sua importante atuação no âmbito estadual.

Outra área de atuação da FUNED é a industrial. Com modernas unidades de produção de medicamentos e um dos maiores e mais bem equipados parques tecnológicos do Brasil, é a única produtora, no Brasil, da Talidomida – medicamento usado no tratamento da hanseníase e com alto potencial para tratamento de outras doenças, como o câncer. É também o único laboratório público fornecedor da vacina contra meningite C para o Ministério da Saúde. Por ano, são mais de 12 milhões de doses de vacina distribuídas. Todos os medicamentos e produtos biológicos produzidos pela FUNED têm como público alvo os usuários do SUS.

Em Minas Gerais, mantemos a exclusividade na produção de soros antipeçonhentos, antitóxicos e antivirais, que são disponibilizados nos hospitais públicos de todo o país. Para a produção dos soros, a FUNED mantém um criadouro de mais de 200 serpentes, quatro mil escorpiões e uma Fazenda Experimental,



localizada em Betim, com criação de animais produtores de plasma. Possui, ainda, um biotério, credenciado junto ao Conselho Nacional de Controle de Experimentação Animal (CONCEA), com produção anual de 60 mil camundongos. Os animais são utilizados, principalmente, em fase de testes de qualidade dos soros antitóxicos produzidos pela Fundação.

A produção desses itens tem a finalidade de atender ao Programa Nacional de Imunização, na prevenção de doenças por meio de vacinação e no tratamento terapêutico de acidentes com animais peçonhentos e outras doenças, como raiva e tétano.

A Fundação Ezequiel Dias também se destaca na vigilância em saúde, abrigando o Laboratório Central de Saúde Pública do Estado de Minas Gerais (Lacen/MG), responsável pela vigilância epidemiológica, sanitária, ambiental e de saúde do trabalhador. Realizamos análises para diagnóstico de doenças causadas pelo consumo de água e alimentos contaminados, assim como o de doenças de notificação compulsória como dengue, zika, chikungunya, febre amarela, AIDS, tuberculose, dentre outras. Por ano, são mais de 500 mil exames realizados, todos com qualidade reconhecida e atestadas por órgãos nacionais e internacionais de qualidade.

A FUNED é também referência nacional no diagnóstico de leishmaniose visceral humana e canina e de doença de Chagas; referência regional no diagnóstico de febre maculosa, coqueluche, difteria, enteroinfecções e meningites bacterianas, além de ser o único laboratório público em Minas Gerais responsável pelo diagnóstico laboratorial de H1N1.

Com essa diversidade e complexidade de atividades, a FUNED se mantém como uma instituição de relevância para o sistema público de saúde nacional, agregando e construindo valores sociais. Uma Fundação centenária, que vive constantemente de olho no futuro.

Missão, visão e valores da FUNED

Missão:

Participar do fortalecimento do Sistema Único de Saúde, protegendo e promovendo a saúde.

Visão:

Ser referência nacional, até 2020, em inovação científica e tecnológica, vigilância em saúde e em desenvolvimento e produção de medicamentos para o Sistema Único de Saúde.

Valores:

Qualidade, Inovação, Ética, Compromisso, Competência, Transparência e Humanização.

INTEGRIDADE

A palavra Integridade, no dicionário Priberam da Língua Portuguesa, é definida como qualidade de íntegro, caráter daquilo a que não falta nenhuma das suas partes, estado de são, de inalterável e, no sentido figurado, como retidão, honradez, pureza. Nesse sentido, de acordo com o Diagnóstico de Integridade, Controle Social e Transparência dos Órgãos e Entidades da Administração Pública Estadual, elaborado pela Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais (CGE), o termo integridade, em seu sentido literal, caracteriza um indivíduo ou organização que age com dignidade e honestidade. Adicionalmente podemos associar o termo integridade, no seu conceito filosófico, à característica de algo inteiro, intocado, não contaminado ou danificado, como trazido pelo Manual para Implementação de Programas de Integridade elaborado pela Controladoria-Geral da União (CGU).

Já no âmbito das organizações, o Diagnóstico de Integridade, Controle Social e Transparência dos Órgãos e Entidades da Administração Pública Estadual coloca que integridade tem sido relacionada à elaboração de programas que orientam, formalizam, impõem e monitoram a conformidade das suas ações. Nesse sentido, é sublinhado no citado Diagnóstico que a integridade se vincula também ao espírito ético que permeia discursos e condutas de todas as partes com as quais a organização se relaciona, alcançando mais do que a simples adequação formal às normas e regulamentos da instituição e do compromisso com a legalidade. Assim, a integridade abrange também outros princípios da administração pública, tais como a impessoalidade, a publicidade, a moralidade e a eficiência.

Ademais, nesse contexto, é expresso no Guia de Integridade Pública, elaborado pela CGU, que a integridade pública, ou seja, no âmbito dos órgãos e entidades estatais, pode ser entendida como o conjunto de arranjos institucionais que visam fazer com que a Administração Pública não se desvie de seu objetivo precípuo, qual seja: entregar os resultados esperados pela população de forma adequada, imparcial e eficiente. É nessa mesma linha que o Manual para Implementação de Programas de Integridade da CGU coloca também que, para a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), a integridade é uma pedra fundamental da boa governança, uma condição para que todas as outras atividades do governo não só tenham confiança e legitimidade, mas também que sejam efetivas.

Diante disso, podemos dizer que a promoção da integridade nas instituições públicas envolve um arranjo de ações em diversos aspectos da organização. O Manual para Implementação de Programas de Integridade da CGU aponta nesse sentido, entre outras coisas, para a busca do conhecimento sobre o



funcionamento da gestão da instituição, para o estímulo ao comportamento íntegro, para o combate à corrupção e ao nepotismo, para a formação de líderes, para o fortalecimento da transparência e a ampliação do acesso à informação.

Enfim, no centro da promoção da integridade nas organizações públicas, estão os servidores. São eles, como aponta o Diagnóstico de Integridade, Controle Social e Transparência dos Órgãos e Entidades da Administração Pública Estadual, os atores essenciais para a construção desse processo, a partir do seu compromisso em atuar em prol do interesse público, nunca se desviando desse objetivo e mantendo uma postura proba. Essa atuação reta e íntegra é capaz de contribuir para que a administração pública possa entregar, de forma efetiva, os resultados que a sociedade anseia e cobra de seu governo.

PMPI

O estado de Minas Gerais, por meio do Decreto nº 47.185, de 13 de maio de 2017 (Anexo II), estabeleceu as diretrizes para o desenvolvimento do Plano Mineiro de Promoção da Integridade – PMPI. No art. 1º do Decreto é disposto que o PMPI visa contribuir para o desenvolvimento sustentável, crescimento econômico, preservação do meio ambiente e o progresso social do estado. No parágrafo único é expresso que o PMPI objetiva instituir e fortalecer um ambiente de integridade no âmbito do estado. O PMPI tem como pilares a ética, a probidade e o respeito às normas que regulamentam as relações entre a administração pública e o setor privado.

De acordo com o Diagnóstico de Integridade, Controle Social e Transparência dos Órgãos e Entidades da Administração Pública Estadual, o PMPI é o primeiro programa no estado de Minas Gerais elaborado com o objetivo principal de promover a integridade. No art.4º do Decreto que institui o PMPI são arrolados os seus 10 objetivos:

- I – apoiar a cultura da integridade nos órgãos e nas entidades da administração pública do poder executivo e nos seus parceiros institucionais, de modo a preservar sua reputação e a vincular sua imagem ao senso de ética, responsabilidade e integridade;
- II – zelar pela aplicação e observância de códigos de conduta ética, em especial do Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração;
- III – incentivar ações de comunicação e de capacitação e o uso de estratégias específicas para promoção da integridade junto aos diversos atores que se relacionam com os órgãos e as entidades do poder executivo;
- IV – sistematizar práticas relacionadas à gestão de riscos, aos controles internos e à boa governança;
- V – desenvolver mecanismos contínuos de monitoramento das atividades desenvolvidas pelos órgãos e pelas entidades do poder executivo, possibilitando a detecção tempestiva de riscos e de eventuais atos ilícitos praticados contra a administração pública, com a implementação de medidas corretivas e repressivas;
- VI – contribuir para a melhoria da gestão pública e o aperfeiçoamento das políticas públicas;
- VII – incentivar a transparência pública, o controle social e a participação social, visando ao aperfeiçoamento das políticas públicas e da gestão governamental, ao incentivo à prestação de contas, à responsabilização dos agentes públicos e à melhoria da aplicação dos recursos públicos;
- VIII – apoiar a instituição de ambiente de integridade nas licitações e contratações públicas e nas parcerias do estado com organizações da sociedade civil;
- IX – adotar medidas de prevenção e, quando necessário, de responsabili-



zação de pessoas físicas e jurídicas que não mantiverem conduta ética e em conformidade com a legislação;

X – regulamentar os programas e ações da CGE relativos ao controle social, à integridade, à transparência e ao acesso à informação.

De acordo com o PMPI, cada órgão ou entidade da administração pública do poder executivo será responsável pela criação e divulgação de planos de integridade específicos, contemplando ações voltadas para os agentes públicos, os cidadãos, as organizações da sociedade civil e as empresas localizadas no estado. Atendendo a essa determinação, a FUNED publicou a Portaria nº 5 de 1º de fevereiro de 2018, instituindo comissão temporária para elaboração do Plano de Integridade no seu âmbito.

INTEGRIDADE FUNED

Diagnóstico

Em 2017, foi realizada uma pesquisa pela Subcontroladoria de Governo Aberto, por intermédio das Unidades Setoriais e Seccionais de Controle Interno (USCIs), para levantar as primeiras impressões sobre aspectos de Integridade, Controle Social e Transparência nos órgãos e entidades da administração pública estadual. Essa pesquisa constituiu o subsídio fundamental do Diagnóstico de Integridade, Controle Social e Transparência dos órgãos e entidades da administração pública estadual elaborado pela CGE e abrangeu sete aspectos temáticos da integridade, elencados abaixo:

- 1) Estrutura de governança e comprometimento da alta administração;
- 2) Planejamento estratégico e gestão de riscos;
- 3) Conflito de interesses e nepotismo;
- 4) Transparência pública e controle social;
- 5) Código de Ética e Comissão de Ética;
- 6) Canal de denúncias;
- 7) Políticas de RH – seleção, formação e capacitação de equipes.

No âmbito da FUNED, a pesquisa foi conduzida pela Unidade Seccional de Controle Interno e os resultados dessa pesquisa são apresentados na íntegra no Anexo II deste documento. Tais resultados serviram como balizadores para a elaboração do Plano de Promoção da Integridade da Fundação Ezequiel Dias 2018/2019.

É importante ressaltar que o Plano de Promoção da Integridade da FUNED deverá ser revisto e sua execução avaliada no primeiro semestre de 2019 por meio de comissão instituída para esse fim, utilizando, dentre outros elementos, os resultados da execução desse primeiro documento.

Objetivos e ações

O Plano de Promoção da Integridade da Funed foi elaborado a partir dos eixos e perguntas propostos pela CGE na pesquisa sobre aspectos de integridade, controle social e transparência nos órgãos e entidades da administração pública estadual. Esses eixos foram traduzidos em seis grandes objetivos que, posteriormente, foram desdobrados em pontos para atenção, oportunidades de melhoria e ações concretas para serem executadas. Além disso, a resposta a cada uma das perguntas foi reavaliada pela comissão de elaboração do plano de integridade com a finalidade de se aperfeiçoar o diagnóstico e, consequentemente, as ações propostas. Como essa intenção, foram realizadas reuniões com a participação de representantes da Controladoria-Geral do Estado e de servidores da FUNED afetos ao assunto abordado no diagnóstico.

Nesse contexto, apresentamos os objetivos traçados com uma breve contex-

tualização da situação atual da FUNED, as oportunidades de melhoria e um plano de ação com ações concretas e objetivas a serem implementadas.

I - Aprimorar a governança e o comprometimento da alta administração

No sistema de governança da FUNED pode-se citar o Conselho Curador como unidade colegiada de decisão superior. Esse Conselho, de caráter permanente, tem por finalidade fiscalizar e deliberar sobre os atos e atividades da Fundação, de acordo com o disposto nos artigos 9 a 12 da Lei delegada nº 75/2003 e nos artigos 5º a 8º do Decreto nº 43.580/2003.

Além do Conselho Curador, podemos citar também o Comitê Gestor, com um formato de diretoria executiva. Instituído pela Ordem de Serviço nº 002, de 31 de janeiro de 2014, é composto pelo presidente, vice-presidente, chefe de gabinete, diretores e assessores-chefe da Fundação, sob coordenação do primeiro.

Ainda sobre o seu sistema de governança, a FUNED conta com uma Unidade Seccional de Controle Interno (USCI). Essa unidade é subordinada tecnicamente à Controladoria-Geral do Estado (CGE) e tem por finalidade promover, no âmbito da FUNED, as atividades de auditoria, correição administrativa, transparência, prevenção e combate à corrupção.

É importante ressaltar que o auditor deve exercer a sua função com isenção, imparcialidade, sem que haja interferências, internas ou externas, na condução dos trabalhos e no seu posicionamento, isto é, não deve se deixar influenciar por fatores estranhos ou quaisquer outros elementos materiais ou afetivos que resultem em perda, efetiva ou aparente, de sua independência.

Na concepção do controle interno, a atuação da USCI deve ser percebida como um mecanismo de natureza preventiva, e não, como um instrumento de caráter punitivo, mas como um mecanismo de natureza preventiva, indispensável à verificação da conformidade com as normas que regem a entidade auditada e da fidedignidade dos registros financeiros, contábeis, orçamentários e patrimoniais. Tal sistema constitui-se, portanto, em relevante ferramenta para orientar os gestores no cumprimento de suas metas.

No tocante ao comprometimento da alta administração, ressalta-se que a FUNED realiza, desde 2011, Pesquisa de Clima Organizacional (PCO). A PCO é um instrumento de gestão de pessoas utilizado para o levantamento do clima, com o objetivo de verificar o grau de satisfação dos servidores em relação à instituição. Trata-se de uma análise do ambiente organizacional, em seus diversos aspectos, de acordo com a perspectiva dos funcionários. Sendo assim, é possível detectar o grau de satisfação dos funcionários em um dado momento em relação a diversos aspectos e verificar quais são os pontos fortes e fracos

da organização. Na última pesquisa (2016/2017) verificou-se, por exemplo, que mais de 75% dos respondentes percebem que as relações de trabalho são pautadas por princípios éticos.

Pontos para atenção e oportunidade de melhoria

Aumentar o comprometimento da alta administração com as políticas de integridade.

Evidenciar o posicionamento efetivo em relação à promoção da integridade e no combate à corrupção da alta administração.

Estimular um ambiente de confiança na Fundação Ezequiel Dias.

AÇÕES PROPOSTAS	RESPONSÁVEL	PRAZO
Rever Ordem de Serviço que institui o Comitê Gestor para retomada das reuniões	Chefia de Gabinete	Agosto /2018
Inserir na próxima PCO (2018-2019) questões que visem captar a percepção de um ambiente de confiança na instituição e o grau de comprometimento da alta administração com as políticas de integridade	Divisão de Gestão de Pessoas e Departamento da Qualidade	Setembro/2018

2- Fortalecer o planejamento estratégico e a gestão de riscos

O planejamento estratégico da FUNED é elaborado de acordo com as diretrizes do Planejamento Estratégico Situacional (PES), dos programas e ações constantes no Plano Plurianual de Ação Governamental (PPAG) 2015-2018 e dos demais instrumentos de governo que buscam dar transparência às ações dos agentes públicos, quais sejam, o Pacto pelo Cidadão e o MG Planeja.

O planejamento é realizado anualmente, com aplicação de diferentes metodologias para se atingir os resultados. Em 2017, foi norteado pelo princípio da gestão participativa. A equipe da Unidade de Gestão Estratégica (UGE) da FUNED coordenou, no período de 3 a 24 de outubro, reuniões de análise do processo de desdobramento estratégico com representatividade de todas as áreas da Fundação. As reuniões tiveram como objetivo analisar como se deu o processo de desdobramento estratégico do ano anterior para composição

dos indicadores pactuados no Sistema de Gestão Integrada (SGI) para 2018. O PES adotado em 2017 trata-se de uma ferramenta que permite a análise dos cenários - positivo, negativo e provável – em que uma determinada instigação está inserida, possibilitando a previsão das oportunidades e dificuldades internas e externas existentes para o alcance dos objetivos traçados, favorecendo a criação de iniciativas que possam otimizar as oportunidades e gerir as dificuldades, priorizando o cumprimento das metas. Após o planejamento, o monitoramento dos indicadores é feito através do Sistema de Gestão Integrada (SGI), software utilizado na Fundação para monitoramento de metas, indicadores e aferição de resultados.

Como instrumento para o processo de planejamento, foi aplicada uma pesquisa, de 30 de junho a 14 de julho de 2017, com o objetivo de avaliar o percentual de servidores capazes de identificar as prioridades estratégicas institucionais e conceitos de gestão e planejamento estratégico para propor melhorias nos processos da UGE. A pesquisa contou com a participação de 275 servidores e indicou que 63% dos participantes sabem identificar as prioridades estratégicas institucionais e conceitos de gestão e planejamento estratégico. Em contrapartida, 31,6% dos participantes não conhece o mapa de negócios da sua área. Maior participação dos servidores no processo do planejamento estratégico, maior divulgação de resultados e treinamentos foram as sugestões mais levantadas. A própria aplicação da pesquisa e o avanço da UGE na melhoria dos seus processos e entregas foram pontos positivos levantados pelos servidores e pela auditoria da Organização Nacional de Acreditação (ONA), realizada em 2017.

Com relação à gestão de riscos, a FUNED possui um procedimento para identificação e gerenciamento de riscos (UGSQ-GA-0006 – Gerenciamento de Riscos), homologado em 2008 e está, atualmente, na 5ª revisão. O objetivo desse procedimento é identificar, gerenciar, controlar e definir o plano de gerenciamento dos riscos inerentes aos processos críticos organizacionais, a fim de estabelecer medidas preventivas e corretivas que anulem ou minimizem seus impactos.

O gerenciamento de riscos é um requisito específico da norma de qualidade ISO 9001:2015, na qual a FUNED é certificada. No requisito 6.1 (ações para abordar riscos e oportunidades), a norma coloca que, ao planejar o sistema de gestão da qualidade, a organização deve determinar os riscos que precisam ser abordados para assegurar que o sistema da qualidade possa alcançar seus resultados pretendidos; aumentar efeitos desejáveis; prevenir ou reduzir efeitos indesejáveis e alcançar melhorias. A organização ainda deve incluir nos processos do seu sistema de gestão da qualidade ações para abordar os riscos e oportunidades.

Dessa forma, são levantados anualmente os riscos que podem impactar o processo e o alcance dos objetivos da área. Os riscos são classificados de acordo com o seu tipo: ambiental, ocupacional, sanitário, produção, assistencial, político, financeiro ou relacionado à conformidade, responsabilidade civil ou projeto. Esses riscos podem ser registrados nos formulários “UGSQ-FM-0002 Planilha de Gerenciamento de Riscos ou UGSQ-FM-0053 Planilha de Geren-

ciamento de Riscos baseada no FMEA”. Nesses documentos também é possível identificar a probabilidade e gravidade do risco.

Atualmente este levantamento de riscos é realizado no âmbito das unidades e serviços que estão no escopo da certificação ISO 9001. No processo de gestão de riscos vigente, cada área levanta e gerencia seus riscos e avalia a eficácia das ações de gerenciamento anualmente. Diante desse contexto, por ser setorial a gestão de riscos na FUNED, não há sistematização de todos os riscos levantados em uma avaliação global.

Diante disso, a FUNED realizou capacitações em gestão de riscos em 2017 e em fevereiro de 2018. Foi iniciado também o processo de conhecer os riscos definidos pelas áreas com o intuito de rever a estrutura de gerenciamento de riscos da FUNED, de forma a torná-lo mais efetivo, abrangendo as áreas que não fazem parte da certificação de qualidade.

Pontos para atenção e oportunidade de melhoria

Melhorar a divulgação dos elementos do planejamento estratégico ampliando a absorção desse conhecimento pelos servidores da FUNED.

Incentivar a atuação da alta administração para corrigir eventuais falhas no planejamento estratégico.

Identificar e monitorar os riscos relacionados às atividades do órgão/entidade.

AÇÕES PROPOSTAS	RESPONSÁVEL	PRAZO
Realizar revisão dos requisitos de gestão para as auditorias da ISO como forma de fortalecer a gestão estratégica na FUNED.	UGE	Março/2018
Disponibilizar relatório de gestão com dados do alcance das metas da FUNED do ano anterior (2017).	UGE	Abril/2018
Realizar fórum de discussão para dar transparência sobre o balanço dos resultados das metas a cada semestre, com a participação da alta direção.	UGE	Agosto/2018

Realizar nova pesquisa, com o objetivo de identificar as prioridades estratégicas institucionais e conceitos de gestão e planejamento estratégico.	UGE	Outubro/2018
Estender a gestão de riscos para todas as áreas da FUNED.	UGSQ	Outubro/2018
Compilar os riscos de toda a FUNED, para ter conhecimento dos riscos levantados e riscos que não foram considerados.	UGSQ	Maior/2018
Estudar e definir uma estrutura de gestão de riscos.	UGSQ	Agosto/2018

3- Instituir mecanismos para evitar o conflito de interesses e o nepotismo

De acordo com a Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013, em seu art. 3º, o conflito de interesses é definido como “a situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública”. A citada lei estabelece formas do agente público se prevenir da ocorrência do conflito de interesses e prevê punições rigorosas a quem se encontrar em alguma das situações ali estabelecidas.

Segundo o Referencial de Combate à Fraude e Corrupção do Tribunal de Contas da União (2017, p. 36 e 37), o conflito seria o “conjunto de circunstâncias que cria riscos de que o julgamento ou ações relativas ao interesse primário do servidor venham a ser indevidamente influenciadas por um interesse secundário”. Os interesses primários são aqueles relacionados aos “principais objetivos de atividade enquanto agente público, notadamente o interesse público”, enquanto os secundários representam ganhos financeiros ou “podem assumir a natureza de interesses pessoais, científicos, educacionais, assistenciais, religiosos, sociais etc”. Para o TCU, o conflito de interesses emerge da mistura indevida desses dois tipos de interesse.

Em “Anotações sobre Processo Administrativo Disciplinar”¹ (2014, p. 310-311), Marcos Salles Teixeira afirma que, na doutrina, o conflito de interesses representa:

O incidente configurado sempre que a atuação do servidor, seja em seara pública, seja em órbita particular, ao tangenciar interesse pessoal seu próprio ou de terceiros, efetiva ou potencialmente, beneficie, privilegie ou favoreça este interesse privado quando da prática de atividade externa a seu múnus público ou prejudique, vincule ou influencie o desempenho de sua função pública, em ambas hipóteses em detrimento da causa pública. (grifo nosso)

Ainda, alguns comandos, como os arts. 216 e 217 da Lei nº 869, de 5/7/1952 (Estatuto do Servidor Público do Estado de Minas Gerais), servem de exemplos para definir ilícitos de forma indireta, a saber:

Art. 216 - São deveres do funcionário:
VI - observância das normas legais e regulamentares;

Art. 217 - Ao funcionário é proibido:
IV - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal em detrimento da dignidade da função;

Em acréscimo, o conflito de interesses também é mencionado, sem definição expressa, no Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração (Decreto Estadual nº 46.644, de 6/11/2014):

Art. 10. É vedado ao agente público:
XII - usar informações privilegiadas obtidas em âmbito interno de seu serviço, em benefício próprio, de parentes, amigos ou de terceiros;
XVI - permitir ou concorrer para que interesses particulares prevaleçam sobre o interesse público;
XVIII - participar de qualquer outra atividade que possa significar conflito de interesse em relação à atividade pública que exerce.

Na edição da Deliberação nº 4, de 23/9/2004², em esforço pioneiro no ordenamento estadual, tentou-se identificar as situações que suscitam conflito de interesses:

Art. 2º - Suscita conflito de interesses o exercício de atividades que:

¹ Os respectivos direitos autorais foram registrados, sob o título “Anotações sobre Processo Administrativo Disciplinar”, nos termos da Lei nº 69.610, de 19/2/98, no Escritório de Direitos Autorais-RJ/Fundação Biblioteca Nacional/Ministério da Cultura, em 4/5/2007, sob nº 403.625 (livro 752, fl. 285)

² A deliberação foi expedida pelo Conselho de Ética Pública do Estado de Minas Gerais - CONSET, órgão colegiado consultivo e deliberativo, com autonomia decisória, que integra o Governo do Estado de Minas Gerais. O conselho tem competência privativa quanto à análise da conduta ética de autoridades. Outras atribuições: receber denúncias, instaurar processos éticos, dirimir dúvidas, disseminar o Código de Ética do Estado e publicar normas complementares, como, por exemplo, sobre conflito de interesses e recebimento de brindes e presentes.

- I – em razão da sua natureza, incompatíveis com as atribuições do cargo ou função pública da autoridade, prevista no art. 11 do Código de Conduta Ética do Servidor Público e da Alta Administração, inclusive, a atividade desenvolvida em áreas ou matérias afins à competência funcional;
- II – violem o princípio da integral dedicação pelo ocupante de cargo em comissão ou função de confiança, que exige a precedência das atribuições do cargo ou função pública sobre quaisquer outras atividades;
- III – impliquem a prestação de serviços a pessoa física ou jurídica ou a manutenção de vínculo de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão individual ou coletiva da autoridade;
- IV – possam, pela sua natureza, implicar o uso de informação à qual a autoridade tenha acesso em razão do cargo e não seja de conhecimento público.

O nepotismo é um tipo de conflito de interesses que se refere às situações em que o “agente público [usa] de sua posição de poder para nomear, contratar ou favorecer um ou mais parentes, seja por vínculo da consanguinidade ou da afinidade, em violação às garantias constitucionais de impessoalidade”.³

No que se refere à prática de nepotismo, a Súmula Vinculante nº 13, editada em 2008, pelo Supremo Tribunal Federal, representou um avanço para a profissionalização do serviço público e a construção do sistema de integridade brasileira.

Tal decisão versa que “A nomeação de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, da autoridade nomeante ou de servidor da mesma pessoa jurídica investido em cargo de direção, chefia ou assessoramento, para o exercício de cargo em comissão ou de confiança ou, ainda, de função gratificada na administração pública direta e indireta em qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, compreendido o ajuste mediante designações recíprocas, viola a Constituição Federal.”

Observa-se que a citada súmula abrange todos os órgãos e entidades que compõem a administração pública das esferas federal, estadual e municipal e, também, os poderes da União, incluindo os órgãos e entidades que compõem o serviço público nacional. Por meio de tal jurisprudência, foram vedados o nepotismo e o nepotismo cruzado na administração federal e, ainda, a chamada “nomeação cruzada”, que se efetiva quando os agentes públicos acordam em nomear parentes um do outro, de modo a dissimular a prática de nepotismo.

“A incompatibilidade da prática enunciada na Súmula Vinculante nº 13 com o art. 37, caput, da CF/88, não decorre diretamente da existência de relação de parentesco entre a pessoa designada e o agente político ou servidor público ocupante de cargo em comissão ou função comissionada, mas da presunção de que a escolha para ocupar cargo de direção, chefia ou assessoramento tenha sido direcionada a

³ Sítio institucional do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União - CGU, seção de Perguntas e Respostas. Acesso em: <http://www.cgu.gov.br/assuntos/etica-e-integridade/setor-publico/conflitodeinteresses/perguntas-e-respostas>

peessoa com relação de parentesco com alguém que tenha potencial de interferir no processo de seleção. Isso porque vedar o acesso de qualquer cidadão a cargo público tão somente em razão da existência de relação de parentesco com servidor público que não tenha competência para o selecionar ou o nomear para o cargo de chefia, direção ou assessoramento pleiteado, ou que não exerça ascendência hierárquica sobre aquele que possua essa competência é, em alguma medida, negar um dos princípios constitucionais a que se pretendeu conferir efetividade com a edição da Súmula Vinculante nº 13, qual seja, o princípio da impessoalidade.(...)” (Rcl 19529 AgR, Relator Ministro Dias Toffoli, Segunda Turma, julgamento em 15.3.2016, DJe de 18.4.2016)

No que tange ao tema antifraude e anticorrupção, temos como embasamento legal, no âmbito do estado de Minas Gerais, o Decreto nº 46.782, de 23 de junho de 2015, que regulamenta o Processo Administrativo de Responsabilização, conforme previsto na Lei Federal nº 12.846, de 1º de agosto de 2013 (Lei Anticorrupção), e versa sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Segundo o estabelecido no art. 41 do Decreto estadual supracitado, um programa de integridade, no âmbito de uma pessoa jurídica, consiste no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade⁴, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com o objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Percebe-se, assim, que todo programa de integridade deve dispor, dentre outros mecanismos, de um efetivo canal de denúncia ou ouvidoria interna, com fácil acesso e garantia de sigilo da identidade do denunciante, cujo instrumento deve subsidiar as ações de *compliance* e de controle interno.

⁴ Integridade pública deve ser entendida como o conjunto de arranjos institucionais que visam a fazer com que a Administração Pública não se desvie de seu objetivo precípuo: entregar os resultados esperados pela população de forma adequada, imparcial e eficiente. A corrupção impede que tais resultados sejam atingidos e compromete, em última instância, a própria credibilidade das instituições públicas. (Guia de Integridade Pública CGU. Acesso em: <http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/guia-de-integridade-publica.pdf>)

Integridade Funcional é a política de integridade orientada para agentes que executam qualquer tipo de serviço público, como técnicos governamentais, dirigentes e autoridades, empregados públicos, terceirizados e contratados. A política orientada para Agentes públicos prevê um amplo processo de sensibilização e conscientização e de construção de medidas preventivas. Alguns exemplos: ações de transparência, controle social, responsabilização administrativa de agentes públicos que cometem desvios e fraudes, publicação de códigos de conduta e outras normas que disciplinam conflito de interesses, nepotismo etc. (Site institucional da Controladoria-Geral do Estado. Acesso em: <http://cge.mg.gov.br/sobre/pmpi>)

⁵ Compliance: termo definido como conjunto de regras, padrões, procedimentos éticos e legais, que, uma vez definido e implantado, será a linha mestra que orientará o comportamento da instituição no mercado em que atua, bem como a atitude dos seus funcionários. (CANDELORO; RIZZO; PINHO, 2012, p. 30).

O termo *compliance* surge no idioma inglês a partir do verbo “to comply”, e pode ser traduzido literalmente como “estar em conformidade”. A organização está em *compliance* quando cumpre a legislação à qual está submetida, assim como as normas internas e regras de conduta. Essas regras são estruturadas para proteger a instituição e seus colaboradores de atos ilícitos. O *compliance* também é responsável por (re)configurar ritos, fluxos, processos, normativos e demais estruturas da organização, inclusive no relacionamento com terceiros.

No âmbito da Fundação Ezequiel Dias, observa-se a existência de canal de denúncias ativo que permite o anonimato do denunciante, o que demonstra certa maturidade quanto aos mecanismos de integridade. Lado outro, ainda há muito a se fazer, sobretudo, no que tange à implementação de políticas, planos e instrumentos de prevenção a conflito de interesses. O resultado desse trabalho será alcançado mediante a conscientização dos agentes públicos, sendo esta obtida, também, com a divulgação de materiais sobre o tema, tais como cartilhas, guias de orientação, assim como pela instituição de consultas sobre a existência de conflito de interesses, tendo como objetivo orientar o agente público sobre a sua existência em alguma situação concreta, individualizada e que lhe diga respeito e pela determinação de medidas para a prevenção ou eliminação de conflitos, isto é, o trabalho a ser desenvolvido deve buscar o enfoque preventivo objetivando coibir tais eventos.

Diante do exposto, percebe-se o quão relevante se torna instituir políticas, instrumentos, mecanismos de prevenção a conflito de interesses, nepotismo, fraude, corrupção, assim como se fazem imprescindíveis elaborar e difundir políticas de integridade e integrar as diversas unidades do órgão/entidade em programas de compliance. Sob esse aspecto, deve a FUNED dispor de orientações claras, as quais necessitam ser compartilhadas com os seus agentes públicos, especialmente, quanto ao que fazer quando tiverem conhecimento sobre ocorrências dessa natureza.

AÇÕES PROPOSTAS	RESPONSÁVEL	PRAZO
Realizar estudo sobre instrumentos ou métodos de prevenção a conflito de interesses alinhados com as definições da CGE e das situações específicas da FUNED que ensejam atuação.	Departamento da Qualidade e Unidade Seccional de Controle Interno	Dezembro/2018

4- Fortalecer a transparência pública, o controle social e consolidar os canais de manifestações e denúncias

A FUNED, potencializando suas ações e as práticas de gestão participativa e estabelecendo um canal direto de diálogo com os usuários, com os trabalhadores e com os gestores, implantou, em 2017, sua Ouvidoria, integrando o Sistema Estadual de Ouvidoria de Saúde de Minas Gerais, que compreende todas as unidades de saúde estaduais, municipais e os prestadores de serviços do estado. Esse Sistema também integra os dois sistemas existentes (TAG e OuvidorSUS), consolidando, assim, um Sistema Único de Ouvidoria Estadual de Saúde regionalizado, integrado e coordenado pela Ouvidoria de Saúde da

Ouvidoria Geral do Estado.

As atividades desenvolvidas pela Ouvidoria envolvem:

- 1- Receber, registrar, apurar e enviar resposta às manifestações (elogios, reclamações, denúncias e sugestões) dos cidadãos sobre os serviços prestados pela FUNED;
- 2- Realizar vistorias na presidência, diretorias, divisões e serviços da FUNED, quando houver indícios de irregularidades ou arbitrariedades na prestação de serviços e propor medidas para a correção dos problemas;
- 3- Elaborar relatórios de gestão para indicar falhas ou gargalos, garantindo, assim, melhor prestação de serviços aos usuários, além da boa utilização de recursos públicos pela instituição;
- 4- Ouvir os movimentos e entidades sociais, sindicais e populares, por meio de conselhos populares de políticas públicas, reuniões e eventos.

As formas de manifestações junto às Ouvidorias são:

Denúncias – Quando se quer indicar qualquer irregularidade ou indício de irregularidade na administração, atendimento ou prestação de serviço;

Reclamações – Quando se quer relatar insatisfação em relação às ações e serviços de saúde;

Sugestões – Quando se quer propor ações consideradas úteis às melhorias dos serviços e do SUS;

Elogios – Quando se quer demonstrar satisfação ou agradecer por alguma ação ou serviço prestado.

A sala da Ouvidoria está localizada no 3º andar do prédio central da FUNED. O telefone é 3314- 4959.

Além disso, a FUNED disponibiliza uma interface de envio de mensagens por meio de correio eletrônico. Estas mensagens podem ser enviadas para o endereço eletrônico faleconosco@funed.mg.gov.br ou pelo link disponível no site da Fundação.

A Assessoria de Comunicação Social é a responsável pelo recebimento das mensagens encaminhadas por meio deste canal e pelo encaminhamento à área técnica responsável, caso seja necessário, e envio da resposta ao demandante. O prazo máximo de resposta aos demandantes que abrangem fornecedores, parceiros, cidadãos e demais partes interessadas é de dois dias úteis.

Outro canal disponibilizado para o cidadão é encontrado no site do Governo do Estado de Minas Gerais: www.mg.gov.br. A Assessoria de Comunicação Social da FUNED é a responsável pelo acesso diário ao sistema - disponibilizado pela Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão, avaliação das demandas e encaminhamento às áreas técnicas responsáveis pelo esclarecimento, caso seja necessário.

Um terceiro canal disponível é o Serviço de Atendimento ao Cidadão (SAC), por meio do telefone 0800 283 1980. Os cidadãos atendidos por esse canal são identificados entre os que adquirem ou usufruem dos serviços prestados pela Fundação de maneira direta ou através de seus parceiros, como os Laboratórios Centrais de Saúde Pública e demais órgãos da esfera do SUS, além de universidades, centros de pesquisa, instituições de fomento, etc. Atualmente as áreas responsáveis por fazer o primeiro atendimento ao cidadão por meio do SAC são:

1. Serviço de Pessoal/Divisão de Gestão de Pessoas/Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças;
2. Serviço de Farmacovigilância e Estudos Clínicos/Divisão de Assuntos Regulatórios/Diretoria Industrial;
3. Divisão de Epidemiologia e Controle de Doenças/Diretoria do Instituto Octávio Magalhães;
4. Serviço de Gerenciamento de Amostras/Divisão de Epidemiologia e Controle de Doenças/Diretoria do Instituto Octávio Magalhães;
5. Serviço de Animais Peçonhentos/Divisão de Produção Animal/Diretoria Industrial;
6. Serviço de Coleção Científica e Popularização da Ciência/Divisão de Extensão e Divulgação Científica/Diretoria de Pesquisa e Desenvolvimento;
7. Assessoria de Comunicação Social/Presidência.

Visando também fortalecer a transparência pública e o controle social, a Fundação Ezequiel Dias abre suas portas para estudantes, pesquisadores, profissionais da área da saúde e demais interessados em conhecer de perto suas instalações, por meio de visitas técnicas. Essas visitas podem ser solicitadas pelo e-mail comunicacao@funed.mg.gov.br e agendadas de acordo com a demanda e disponibilidade das áreas.

Pontos para atenção e oportunidade de melhoria

Instruir o servidor da FUNED, de forma clara e em linguagem cidadã, acerca

do escopo de cada canal de manifestação.

Divulgar periodicamente os objetivos/objetos dos canais de manifestação e comunicação da FUNED.

Reformular site da Fundação Ezequiel Dias, verificando a possibilidade e forma de inserção dos itens apontados⁶ no diagnóstico da CGE.

AÇÕES PROPOSTAS	RESPONSÁVEL	PRAZO
Avaliar os itens propostos pela CGE	ACS	Mai/2018
Reformulação geral do site da FUNED	ACS	Setembro/2018
Realizar seminário sobre ouvidoria – Novo Marco Legal	OUV	Junho/2018
Realizar encontro com os responsáveis pelo atendimento aos pontos de SAC da FUNED	OUV	Abril/2018
Realizar campanha permanente de sensibilização do papel da Ouvidoria como instrumento de controle social, gestão	OUV	Dezembro/2018
Integrar as manifestações recebidas pelos canais de relacionamento existentes na FUNED	OUV	Mai/2018

5- Intensificar as ações da Comissão de Ética

A Comissão de Ética Pública da Fundação Ezequiel Dias (COMETICAP) iniciou suas atividades em agosto de 2004, através da Portaria nº 61, não trabalhando

Informar a data da última atualização nas páginas de conteúdo; publicação da agenda de compromissos do dirigente máximo, publicar o rol das informações classificadas no grau ultrassecreto, secreto ou reservado; relação dos planos de trabalho e das parcerias celebradas por meio de acordos de cooperação, termos de fomento e termos de colaboração com as organizações da sociedade civil; disponibilizar, de forma atualizada, dados gerais para o acompanhamento e resultados dos programas, projetos, ações e obras, bem como metas e indicadores propostos; disponibilizar e manter atualizada, link destinado à divulgação de informações sobre servidores, tabela referente ao quantitativo de cargos, efetivos e vagos, ocupados por agentes públicos; divulgar relação dos servidores comissionados e suas respectivas áreas de lotação; divulgar relação de servidores cedidos para/de outros órgãos da administração pública direta ou indireta; disponibilizar informações acerca da possibilidade de solicitação de um pedido de acesso de forma presencial, via SIC físico disponíveis nas UAI's (Unidades de Atendimento Integrado) ou via telefone no LigMinas 155, disponibilizar link para o Sistema Eletrônico do Serviço de Acesso à Informação ao Cidadão – e-SIC.

com código de ética próprio por entender ser suficiente a aplicação do Código de Ética do Servidor, além dos códigos de ética das diversas profissões que compõem o corpo funcional da Fundação.

Não obstante, no intuito de fortalecer a percepção ética e da integridade na Fundação, foi criado, em 2008, o regimento interno COMETICAP. Este instrumento tem sido objeto de constante atualização pelas gestões que, ao longo do tempo, foram sendo compostas para desempenhar os seus trabalhos.

Neste regimento, diversos aspectos são abordados, tais como organização, competência, composição, funcionamento e instruções acerca do rito processual para a apuração da conduta antiética.

Ainda com o intuito de fortalecer sua percepção e atuação, os assuntos e normativas relativos à COMETICAP estão disponíveis na intranet da FUNED, tangendo adequadamente o princípio da Publicidade.

Estabelecido neste regimento, a COMETICAP reúne-se ordinariamente uma vez ao mês e, extraordinariamente, a cada 15 dias. Ou, em uma frequência ainda menor, sob demanda.

Atualmente, devido ao turnover existente na Fundação e à fragmentação com que novas nomeações têm acontecido, o compromisso solene, que deve ser prestado no ato da posse do servidor, acontece em momento posterior, quando se alcança quórum mínimo (20 pessoas) para, por meio de treinamento específico, apresentar a COMETICAP e abordar adequadamente o Código de Ética.

Acontece também, anualmente, o Seminário COMETICAP - prático e teórico – que busca fortalecer o tema “Integridade no Trabalho”, bem como fazer sentinela à perspectiva ética na Fundação.

Dessa forma, desde sua constituição e ininterruptamente, a COMETICAP Funed tem desempenhado seu trabalho, atuando quando acionada por meio de denúncias ou ofício, nos casos de condutas inadequadas que se tornam públicas no âmbito da Fundação.

Atualmente, a COMETICAP é composta por cinco membros, com mandato até 31/12/2018, a saber:

Samuel Brum Costa – presidente;
Max Assunção Correia – titular;
Maria Luíza Alencar Sales – titular;
Heloísa Helena Marques Oliveira – suplente;
Lutiana Amaral de Melo – suplente.

Pontos para atenção e oportunidade de melhoria

Ampliar a divulgação sobre promoção da ética no âmbito da Fundação.

Aprimorar as capacitações sobre ética e integridade para novos servidores, antes de iniciarem suas funções.

Ampliar a divulgação sobre as atividades da Comissão de Ética.

AÇÕES PROPOSTAS	RESPONSÁVEL	PRAZO
Colocar trimestralmente, na intranet e site FUNED, temas para conscientização e promoção da ética	Comissão de Ética	A partir de junho/ 2018
Realizar seminário sobre ética aberto a todos os servidores	Comissão de Ética	Dezembro/ 2018

6- Aprimorar as políticas de RH: seleção, formação e capacitação das equipes

A Fundação Ezequiel Dias possui uma política de gestão de pessoas que visa a capacitação e adequação do perfil necessário para o trabalho, de forma que a atuação do servidor seja motivada e eficiente. O objetivo é que a política se enquadre no modelo de gestão, assegurando o alcance das metas e o cumprimento da missão institucional. Para isto, a FUNED compromete-se a:

- 1) Desenvolver ações referentes ao desenvolvimento, treinamento e habilidades do servidor;
- 2) Treinar os novos servidores nos procedimentos institucionais e que descrevam as atividades a serem realizadas pelo servidor;
- 3) Realizar a avaliação de desempenho dos servidores, buscando o desenvolvimento de competências, em conformidade com as diretrizes estabelecidas pela Secretaria de Planejamento e Gestão do Estado de Minas Gerais (SEPLAG);
- 4) Seguir as disposições contidas na Lei Estadual nº 15.462 de 2005 e as diretrizes da SEPLAG referentes à evolução na carreira dos servidores, obtida por meio de promoção e progressão;
- 5) Promover a gestão do clima organizacional, visando a melhoria contínua dos níveis de satisfação dos colaboradores, assim como promover ações de qualidade de vida e humanização das relações de trabalho, assegurando condições para que as atividades possam ser exercidas de forma saudável;
- 6) Priorizar a segurança e a saúde ocupacional dos servidores, com foco na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais e promoção da saúde, atendendo os requisitos legais e regulamentares.

A principal forma de ingresso à Fundação é por meio de seleção por concurso público de provas e títulos. Os servidores recém-nomeados passam por um treinamento introdutório realizado com o intuito de promover uma socialização destes com os veteranos, como também apresentar os trabalhos que a FUNED desenvolve. Após a posse do servidor, seu perfil profissional é avaliado com a finalidade de alocá-lo em área que se adeque melhor aos seus conhecimentos e interesses.

Nos primeiros dias de trabalho, os servidores passam por treinamentos internos, com orientações das atividades realizadas na área, leituras de procedimentos e elaboração do Plano de Gestão de Desempenho Individual (PGDI), em que são acordadas as suas atividades e entregas para aquele período.

Além dos treinamentos internos, os servidores têm a oportunidade de participar de cursos, seminários, congressos e capacitações, para apoiarem sua formação e aprimoramento profissional, seja através de recursos próprios da Fundação ou de recursos disponibilizados pelo Programa de Capacitação de Recursos Humanos (PCRH) da Fundação de Amparo à Pesquisa de Minas Gerais (FAPEMIG).

A política de formação/capacitação de pessoas da FUNED tem como objetivo proporcionar o crescimento pessoal e profissional dos servidores no exercício de suas funções, para que desempenhem suas atividades com eficiência, efetividade e satisfação.

Outra forma de ingresso à Fundação é através de recrutamento amplo de livre nomeação/exoneração, por meio dos cargos em comissão, de livre provimento, conforme Lei Delegada 175, de 26 de janeiro de 2007.

O Artigo I, § 2º, define que:

“- os cargos que compõem o quadro geral de cargos de provimento em comissão serão exercidos por servidores nomeados por ato do governador do estado, se lotados nas unidades da estrutura orgânica básica da entidade autárquica ou fundacional, ou por ato do titular das referidas entidades, se lotados nas unidades da estrutura orgânica complementar, ressalvados os casos previstos em lei específica.”

Assim, buscando qualificar os servidores que assumem papéis de liderança na FUNED, foi iniciado em 2018 o Projeto LIDERA, destinado inicialmente às chefias e assessores da Diretoria de Planejamento Gestão e Finanças (DPGF). Esse projeto tem como objetivo capacitar os líderes com a adoção de conceitos, discursos e práticas gerenciais no que tange à criatividade, inovação gerencial, gestão por competências e resultados, empreendedorismo com adoção de novas políticas e práticas de gestão mais democráticas e participativas, em busca de melhor desempenho e resultados, como também servidores mais satisfeitos e motivados.

Visando ampliar as oportunidades de desenvolvimento dos servidores, a FUNED também desenvolveu e lançou, no primeiro quadrimestre de 2018, uma plataforma de Educação a Distância para treinamento e capacitação contínua

de todos os servidores da instituição. Essa plataforma já conta com um curso que visa a melhoria na elaboração do Plano de Gestão do Desempenho Individual (PGDI) e com uma palestra sobre assédio moral.

Pontos para atenção e oportunidade de melhoria

Propor à alta direção, quando couber, abertura de processo seletivo interno para vagas de cargos de chefia, com objetivo de identificar o melhor perfil para a função.

Desenvolver competências nos gestores visando a formação de líderes para a gestão de equipes.

AÇÕES PROPOSTAS	RESPONSÁVEL	PRAZO
Executar o Projeto LIDERA para mais uma diretoria e para a presidência	DGP	Maio /2019
Ampliar a carta de cursos via EAD e incluir curso sobre ética	DGP	Dezembro/ 2018
Inserir a palestra sobre assédio moral como item obrigatório no curso introdutório	DGP	Agosto/2018

ANEXO 1

Resumo executivo

Objetivo 1: Aprimorar a Governança e o Comprometimento da Alta Administração

AÇÕES PROPOSTAS	RESPONSÁVEL	PRAZO
Elaborar regimento interno para as atividades do Comitê Gestor, definindo a finalidade e periodicidade das reuniões.	Assessoria do Gabinete	Agosto /2018
Inserir, na próxima PCO (2018-2019), questões que visem captar a percepção de um ambiente de confiança na instituição e o grau de comprometimento da alta administração com as políticas de integridade.	Divisão de Gestão de Pessoas e Departamento da Qualidade	Setembro/2018

Objetivo 2: Fortalecer o Planejamento Estratégico e a Gestão de Riscos

AÇÕES PROPOSTAS	RESPONSÁVEL	PRAZO
Realizar revisão dos requisitos de gestão para as auditorias da ISO como forma de fortalecer a gestão estratégica na FUNED.	UGE	Março/2018

Disponibilizar relatório de gestão com dados do alcance das Metas da Funed do ano anterior (2017).	UGE	Abril/2018
Realizar de fórum de discussão para dar transparência sobre o balanço dos resultados das metas a cada semestre com a participação da alta direção.	UGE	Agosto/2018
Realizar nova pesquisa com objetivo de identificar as prioridades estratégicas institucionais e conceitos de gestão e planejamento estratégico.	UGE	Outubro/2018
Estender a gestão de riscos para todas as áreas da FUNED.	UGSQ	Outubro/2018
Compilar os riscos de toda a FUNED, para ter conhecimento dos riscos levantados e riscos que não foram considerados.	UGSQ	Maior/2018
Estudar e definir uma estrutura de gestão de riscos.	UGSQ	Agosto/2018

Objetivo 3: Instituir mecanismos para evitar o conflito de Interesses e o nepotismo

AÇÕES PROPOSTAS	RESPONSÁVEL	PRAZO
Realizar estudo sobre instrumentos ou métodos de prevenção a conflito de interesses alinhados com as definições da CGE e das situações específicas da FUNED que ensejam atuação.	Departamento da Qualidade e Unidade Seccional de Controle Interno	Dezembro/2018

Objetivo 4: Fortalecer a Transparência Pública, o Controle Social e consolidar os canais de manifestações e denúncias

AÇÕES PROPOSTAS	RESPONSÁVEL	PRAZO
Avaliar os itens propostos pela CGE.	ACS	Maio/2018
Reformulação geral do site da FUNED.	ACS	Setembro/2018
Realizar seminário de Ouvidoria – Novo Marco Legal.	OUV	Junho/2018
Realizar encontro com os pontos de SAC da FUNED.	OUV	Abril/2018
Realizar campanha permanente de sensibilização do papel da ouvidoria como instrumento de Controle social, Gestão Participativa e aprimoramento da Gestão.	OUV	Dezembro/2018
Incorporar as manifestações recebidas nas outras ferramentas e canais de Ouvidoria existentes na FUNED.	OUV	Maio/2018

Objetivo 5: Intensificar as ações da Comissão de Ética

AÇÕES PROPOSTAS	RESPONSÁVEL	PRAZO
Colocar trimestralmente, na intranet e site institucional, temas para conscientização e promoção da ética	Comissão de Ética	A partir de junho de 2018
Realizar seminário sobre ética aberto a todos os servidores.	Comissão de Ética	Dezembro/ 2018

Objetivo 6: Aprimorar as Políticas de RH: seleção, formação e capacitação das equipes

AÇÕES PROPOSTAS	RESPONSÁVEL	PRAZO
Executar o Projeto Lidera para mais uma diretoria e Presidência.	DGP	Maio /2019
Ampliar a carta de cursos via EAD e incluir curso sobre ética.	DGP	Dezembro/ 2018
Inserir a palestra sobre assédio moral como item obrigatório no curso introdutório.	DGP	Agosto/2018

ANEXO 2

Pesquisa sobre Integridade, Controle Social e Transparência

A Subcontroladoria de Governo Aberto realizou no ano de 2017, por intermédio das Unidades Setoriais e Seccionais de Controle Interno (USCIs), pesquisa para levantar as primeiras impressões sobre aspectos de Integridade, Controle Social e Transparência nos órgãos e entidades da Administração Pública estadual. Abaixo, apresentamos a íntegra da pesquisa no âmbito da Funed, com as respostas dadas a época. Tais resultados, revelam, com certeza, um panorama que atualmente já se modificou e que serviram como balizadores para a elaboração do Plano de Promoção da Integridade da Fundação Ezequiel Dias 2018/2019.

Pesquisa

Considerações metodológicas:

Buscou-se criar uma escala padronizada para a maioria das perguntas e respostas, no intuito de facilitar o preenchimento e a geração de estatísticas a partir dos dados. Para isso, escolheram-se as variações de aderência (de “não aderente” até “muito aderente”), que é um termo amplo e polivalente.

O quadro a seguir apresenta outras variações equivalentes para o termo.

Escala padrão	Conceitos equivalentes
0 - Não aderente	Não; nada; nunca; muito baixo; péssimo; discordo plenamente; não aplicável;
1 - Pouco aderente	Quase nunca; baixo; ruim; discordo; pouco aplicável;
2 - Parcialmente aderente	Regular; médio; parcialmente aplicável;
3 - Bem aderente	Quase sempre; alto; bom; concordo; bem aplicável;
4 - Muito aderente	Sim; tudo; sempre; muito alto; ótimo; concordo plenamente; muito aplicável;

PERGUNTAS	RESPOSTAS
Eixo I. Estrutura de Governança e Comprometimento da Alta Administração	
1) Existe no órgão/entidade instâncias/ colegiados superiores (Conselho de Administração, Conselho Curador, Diretoria Executiva, Conselhos Estaduais, etc)? Se necessário, marque mais de uma opção.	Conselho Curador
2) Sobre os papéis e responsabilidades das instâncias/colegiados superiores, marque as opções adequadas: *Questão com mais de uma opção de resposta <ul style="list-style-type: none"> • não existem órgãos colegiados • estão documentados • incluem atividades relacionadas à elaboração, implementação e revisão de diretrizes • incluem atividades relacionadas ao gerenciamentos dos riscos e conflitos internos • incluem atividades relacionadas ao monitoramento e controle da gestão • incluem atividades relacionadas a prestação de contas e a transparência 	Estão documentados, incluem atividades relacionadas à elaboração, implementação e revisão de diretrizes, incluem atividades relacionadas à prestação de contas e a transparência.
3) Sobre os membros das instâncias/colegiados superiores, marque as opções adequadas: *Questão com mais de uma opção de resposta	Foram formalmente designados
4) As instâncias/colegiados superiores do órgão/entidade estão comprometidas com as políticas de integridade?	Não possuo elementos suficientes para responder à questão
5) As atividades de Auditoria são exercidas com autonomia e independência em relação ao dirigente máximo do órgão/entidade?	4 Muito Aderente
6) As atividades de Correição Administrativa são exercidas com autonomia e independência em relação ao dirigente máximo do órgão/entidade?	4 Muito Aderente
7) Qual o nível de comprometimento da Alta Administração do órgão/entidade com as políticas de integridade?	4 Muito Aderente

8) Nos discursos e atitudes da Alta Administração do órgão/entidade, existe um posicionamento em relação à promoção da integridade e ao combate à corrupção?	3 bem aderente
9) Caso o posicionamento seja afirmativo, a mensagem alcança a todos os servidores do órgão/entidade, incluindo as unidades localizadas no interior do Estado?	3 bem aderente
10) Existe estímulo para um ambiente de confiança no órgão/entidade?	3 bem aderente

PERGUNTAS	RESPOSTAS
Eixo II. Planejamento Estratégico e Gestão de Risco	
11) O órgão/entidade possui planejamento estratégico?	Sim
12) Caso exista, o planejamento estratégico deixa claro: Opções de resposta: <ul style="list-style-type: none"> • Não existe Planejamento Estratégico • Missão, Visão e Valores • Objetivos Estratégicos • Objetivos Táticos (Metas) • Objetivos Operacionais (Planos de Ação) 	Missão, Visão e Valores, Objetivos Estratégicos, Objetivos Táticos (Metas), Objetivos Operacionais (Planos de Ação).
13) Sobre os elementos do Planejamento Estratégico do órgão/entidade, marque: Opções de resposta: <ul style="list-style-type: none"> • Não existe Planejamento Estratégico • Existe Planejamento Estratégico, e mesmo está atualizado e disponível a todos • Existe Planejamento Estratégico, porém não está atualizado • Existe Planejamento Estratégico, porém não está disponível a todos 	Existe Planejamento Estratégico, e mesmo está atualizado e disponível a todos.
14) Os elementos do Planejamento Estratégico são divulgados aos agentes do órgão/entidade?	Sim
15) Os agentes públicos do órgão/entidade têm conhecimento dos elementos do Planejamento Estratégico?	2 parcialmente aderente
16) A Alta Administração do órgão/entidade atua para corrigir eventuais falhas no Planejamento Estratégico?	Não
18) Os riscos identificados do órgão/entidade foram avaliados?	Não
19) Foram elaborados pelo órgão/entidade respostas aos riscos?	0 não aderente

PERGUNTAS	RESPOSTAS
Eixo III. Conflito de interesses e nepotismo	
<p>20) Existem políticas, planos, instrumentos ou mecanismos de prevenção ao nepotismo?</p> <p>Opções de respostas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sim, políticas • Sim, planos • Sim, instrumentos • Sim, mecanismos • Não 	Sim, instrumentos
<p>21) Em relação às políticas, planos, instrumentos ou mecanismos de prevenção ao nepotismo do órgão/entidade, marque as opções mais adequadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • não existem políticas, planos, instrumentos ou mecanismos de prevenção ao Nepotismo • são divulgados • são de fácil acesso • são aplicáveis • são efetivos • nenhuma das opções anteriores 	São aplicáveis
<p>22) Existe histórico de nepotismo no órgão/entidade?</p> <p>Opções de respostas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Não há histórico de Nepotismo • Sim, mas não foi adotada nenhuma ação envolvendo os casos relatados • Sim, e a maioria dos casos foram encaminhados para averiguação pela unidade de Controle Interno • Sim, e a maioria dos casos foram encaminhados para apreciação pela Comissão de Ética • Sim, mas outro encaminhamento foi dado aos casos • Outro: __ 	Não há histórico de Nepotismo

<p>23) Existem políticas, planos, instrumentos ou mecanismos de prevenção ao conflito de interesses?</p> <p>Opções de respostas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sim, políticas • Sim, planos • Sim, instrumentos • Sim, mecanismos • Não 	<p>Não</p>
<p>24) Em relação às políticas, planos, instrumentos ou mecanismos de prevenção do conflito de interesses no âmbito do órgão/entidade, marque as opções adequadas:</p> <p>*Questão com mais de uma opção de resposta</p> <ul style="list-style-type: none"> • não existem políticas, planos, instrumentos ou mecanismos de prevenção ao Nepotismo • são divulgados • são de fácil acesso • são aplicáveis • são efetivos • nenhuma das opções anteriores 	<p>Não existem políticas, planos, instrumentos ou mecanismos de prevenção ao Conflito de Interesses.</p>
<p>25) Existe histórico de conflito de interesses no órgão/entidade?</p> <p>Opções de respostas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Não há histórico de conflito de interesse • Sim, mas não foi adotada nenhuma ação envolvendo os casos relatados • Sim, e a maioria dos casos foram encaminhados para averiguação pela unidade de Controle Interno • Sim, e a maioria dos casos foram encaminhados para apreciação pela Comissão de Ética • Outro: _____ 	<p>Sim, e a maioria dos casos foram encaminhados para averiguação pela unidade de Controle Interno.</p>
<p>26) Os editais de licitação incluem cláusula de vedação ao nepotismo?</p>	<p>Sim</p>

<p>27) Marque as providências adotadas pelo órgão/entidade com a finalidade de evitar o conflito de interesses no caso de desligamento de servidores/empregados: *Questão com mais de uma opção de resposta</p> <ul style="list-style-type: none"> • não são adotadas providências • interrompido acesso à caixa de e-mail institucional • interrompido acesso aos sistemas corporativos • recolhidos documentos que pertencem ao órgão/entidade • recolhidos bens ou materiais de uso institucional • Outro: _____ 	<p>Interrompido acesso à caixa de e-mail institucional, interrompido acesso aos sistemas corporativos, recolhidos documentos que pertencem ao órgão/entidade, recolhidos bens ou materiais de uso institucional.</p>
<p>28) O órgão/entidade cumpre o que determina o Decreto nº 46.933/2016 relativo a obrigatoriedade de solicitar anualmente declaração de bens e valores que compõem o patrimônio dos agentes públicos? Opções de respostas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sim, por meio de formulário próprio • Sim, por meio da cópia da seção de Bens e Direitos da Declaração Anual de Imposto de Renda, apresentada à Receita Federal • Sim, por meio de sistema eletrônico de registro de bens e valores – SISPATRI • Não 	<p>Sim, por meio de formulário próprio, sim, por meio da cópia da seção de Bens e Direitos da Declaração Anual de Imposto de Renda, apresentada à Receita Federal, Sim, por meio de sistema eletrônico de registro de bens e valores – SISPATRI</p>
<p>29) Há monitoramento por parte da Unidade de Recursos Humanos em relação à declaração de bens e valores?</p>	<p>4 Muito Aderente</p>
<p>30) Existem políticas, planos, instrumentos ou mecanismos antifraude e anticorrupção no órgão/entidade? Opções de respostas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sim, políticas • Sim, planos • Sim, instrumentos • Sim, mecanismos • Não 	<p>Não</p>



31) Há orientações claras aos agentes públicos do órgão/entidade sobre o que fazer quando tiverem conhecimento de fraude ou atos de corrupção?	Não possui políticas, planos ou instrumentos e mecanismos antifraude e anticorrupção.
--	---

PERGUNTAS	RESPOSTAS
Eixo IV. Transparência Pública e Controle Social	
32) O órgão/entidade possui sítio eletrônico?	Sim
33) Em caso positivo, o órgão/entidade disponibiliza link para o Portal da Transparência de Minas Gerais?	Sim
34) O sítio eletrônico do órgão/entidade informa a data da última atualização nas páginas de conteúdo?	Não
35) O sítio eletrônico do órgão/entidade atualiza as matérias e/ou notícias rigorosamente com periodicidade máxima de 15 dias?	Não
36) O menu “Transparência” dos órgãos/entidades do Poder Executivo da Administração Pública Estadual Direta, autárquica e fundacional apresentam os seguintes itens: <ul style="list-style-type: none"> • Não possui sítio eletrônico • Sobre a Lei de Acesso à Informação • Ações e Programas • Receitas e Despesas • Licitações e contratos • Convênios • Servidores • Dados Abertos • Informações Classificadas 	Sobre a Lei de Acesso à Informação
37) O órgão/entidade publica o rol das informações classificadas no grau ultrassecreto, secreto ou reservado?	Não
38) O órgão/entidade disponibiliza, em seu sítio eletrônico, o registro das competências e estrutura organizacional?	Sim
39) O órgão/entidade disponibiliza, em seu sítio eletrônico, endereços e telefones das respectivas unidades?	Sim
40) O órgão/entidade disponibiliza, em seu sítio eletrônico, horários de atendimento ao público?	Sim
41) Há publicação da agenda de compromissos do Dirigente Máximo do órgão/entidade no sítio eletrônico?	Não

42) O órgão/entidade disponibiliza, em seu sítio eletrônico, a relação dos planos de trabalho e das parcerias celebradas por meio de acordos de cooperação, termos de fomento e termos de colaboração com as organizações da sociedade civil - OSC?	Não
43) O órgão/entidade disponibiliza, de forma atualizada, dados gerais para o acompanhamento e resultados dos programas, projetos, ações e obras, bem como metas e indicadores propostos?	Não
44) O órgão/entidade disponibiliza e mantém atualizada, nos respectivos sítios eletrônicos ou no portal “Transparência” ou similar, preferencialmente no link destinado à divulgação de informações sobre servidores, tabela referente ao quantitativo de cargos, efetivos e vagos, ocupados por agentes públicos?	Não
45) O órgão/entidade divulga em seu sítio eletrônico relação dos servidores comissionados e suas respectivas áreas de lotação?	Não
46) O órgão/entidade divulga em seu sítio eletrônico relação de servidores cedidos para/de outros órgãos da administração pública direta ou indireta?	Não
47) O órgão/entidade divulga em seu sítio eletrônico a íntegra dos seus editais de concursos e seleções públicas?	Sim
48) O órgão/entidade disponibiliza em seu sítio eletrônico relação de perguntas e respostas mais frequentes da sociedade?	Sim
49) O sítio eletrônico do órgão/entidade possui instruções que permitam ao requerente comunicar-se, por via eletrônica (e-mail) ou telefônica, com o órgão/ entidade?	Sim
50) O órgão/entidade possui outros canais de interlocução com a sociedade civil? *Pergunta com mais de uma opção de resposta	Facebook, Twitter, YOUTUBE
<ul style="list-style-type: none"> • Não possui canais de interlocução • Facebook • Twitter • Instagram • Outro: ____ 	

51) O sítio eletrônico do órgão/entidade contém ferramenta de pesquisa de conteúdo que efetivamente permite o acesso à informação de forma objetiva, transparente, clara e em linguagem de fácil compreensão?	Sim
52) O sítio eletrônico do órgão/entidade possibilita a gravação de relatórios em diversos formatos eletrônicos, abertos e não proprietários, tais como planilhas e texto (CSV, RTF), de modo a facilitar a análise das informações?	Sim
53) O sítio do órgão/entidade possibilita o acesso automatizado por sistemas externos em formatos abertos, estruturados e legíveis por máquina?	Sim
54) O sítio eletrônico do órgão ou entidade disponibiliza link para o Sistema Eletrônico do Serviço de Acesso à Informação ao Cidadão – e-SIC?	Não
55) O órgão/entidade disponibiliza, em seu sítio eletrônico, informações acerca da possibilidade de solicitação de um pedido de acesso de forma presencial, via SIC físico disponíveis nas UAI's (Unidades de Atendimento Integrado) ou via telefone no LigMinas 155?	Não
56) O órgão possui Conselhos Gestores de Políticas Públicas?	Sim
57) Os Conselhos Gestores de Políticas Públicas são devidamente constituídos?	Sim
58) Os Conselhos Gestores de Políticas Públicas se reúnem periodicamente?	Sim
59) Os Conselhos Gestores de Políticas Públicas dão transparência à prestação de contas de suas ações, preferencialmente por meio de seus sítios oficiais na internet ou redes sociais?	Não
60) O órgão/entidade promove a realização de audiências públicas, consultas públicas ou outras formas de participação popular?	Sim

61) Caso a resposta anterior seja afirmativa, há informações, disponibilizadas no sítio eletrônico do órgão/entidade, sobre os resultados das audiências públicas, consultas públicas ou outras formas de participação popular?	Não
62) O órgão/entidade promove parcerias visando o fomento ao Controle e a Participação Social?	Não

PERGUNTAS	RESPOSTAS
Eixo V. Código de Ética e Comissão de Ética	
63) Além dos normativos que tratam da conduta ética do servidor público em geral, o órgão/entidade possui seu próprio código de ética ou de conduta?	Não
64) Caso exista um Código de Ética próprio do órgão/entidade, assinale os assuntos tratados no documento: Opções de respostas: <ul style="list-style-type: none"> • não possui código de ética próprio do órgão/entidade • pontos críticos da atividade do órgão/entidade • oferecimento de vantagens ou benefícios • conflito de interesses • nepotismo • instruções claras sobre relacionamento com colegas, fornecedores, clientes e demais parceiros • política de recebimento de brindes e presentes • medidas disciplinares 	Não possui código de ética próprio do órgão/entidade
65) Selecione a situação mais adequada em relação à frequência de atualização do Código de Ética: Opções de respostas: <ul style="list-style-type: none"> • não possui Código de Ética próprio do órgão/entidade • nunca foi atualizado desde sua criação • atualizado sob demanda • atualizado frequentemente • Outro: _____ 	Não possui Código de Ética próprio do órgão/entidade
66) Os documentos e normativos relativos à ética e/ou Código de Ética estão disponíveis eletronicamente a todos os interessados?	Sim
67) O órgão/entidade possui Comissão de Ética?	Sim

<p>68) A Comissão de Ética se reúne com qual frequência?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Não possui Comissão de Ética • Trimestral • Semestral • Anual • Sob demanda • Outra: _____ 	Sob demanda
<p>69) O órgão/entidade cumpre o que determina o parágrafo único, do art. 3º do Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual, que obriga no ato da posse a prestação de compromisso solene? *Redação alterada em 28/06/2017</p>	Sim
<p>70) Com que frequência são realizadas capacitações relacionada à promoção da ética e integridade pelo órgão/entidade?</p> <p>Opções de resposta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Não há capacitação sobre ética e integridade • Trimestral • Semestral • Anual • Sob demanda • Outra: _____ 	Sob demanda
<p>71) Em caso positivo, como são abordados a ética e a integridade nos treinamentos?</p> <p>Opções de respostas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Não há capacitação sobre ética e integridade • Somente teoria • Somente prática • Teoria e prática • Outros aspectos 	Teoria e prática
<p>72) Na sua percepção, as capacitações e eventos realizados pelo órgão/entidade sobre o assunto integridade atendem à finalidade?</p>	3 bem aderente
<p>73) Os novos servidores e empregados do órgão/entidade recebem capacitação sobre ética e integridade, antes de iniciar suas funções?</p>	Sim

PERGUNTAS	RESPOSTAS
VI. Canal de Denúncias	
74) Existe Canal de Denúncias próprio do órgão/entidade?	Sim
75) Em relação ao Canal de Denúncias próprio do órgão/entidade, marque as opções aplicáveis a esse mecanismo: *Questão com mais de uma opção de resposta <ul style="list-style-type: none"> • não possui Canal de Denúncias próprio do órgão/entidade • é de fácil acesso • é divulgado • é de fácil manuseio • há um responsável/setor por cuidar desse mecanismo 	Há um responsável/setor por cuidar desse mecanismo
76) Em relação ao Canal de Denúncias próprio do órgão/entidade, ele garante proteção ao denunciante?	Sim
77) O Canal de Denúncias próprio do órgão/entidade permite a realização de denúncias anônimas?	Sim
78) Existem mecanismos que permitem o acompanhamento das denúncias pelas partes interessadas?	Sim
79) Existem fluxos ou normativos definidos para admissão, encaminhamento e tratamento das denúncias que chegam no órgão/entidade? Opções de respostas: <ul style="list-style-type: none"> • Sim, por meio de normativos/fluxo • Sim, informalmente • Não existe 	Sim, informalmente
80) O órgão/entidade instrui o cidadão, de forma clara e em linguagem cidadã, acerca dos requisitos mínimos de admissibilidade da denúncia?	Não
81) Existe link para o Canal de Denúncias da Controladoria-Geral do Estado no sítio eletrônico do órgão/entidade?	Não
82) Existe link para o Canal de Manifestações da Ouvidoria-Geral do Estado no sítio eletrônico do órgão/entidade?	Não

PERGUNTAS	RESPOSTAS
Eixo VII. Políticas de RH: Seleção, formação e capacitação das equipes	
83) Os critérios para seleção dos cargos de direção e de recrutamento amplo do órgão/entidade são conhecidos e transparentes?	0 não aderente
84) Qual a principal forma de seleção dos cargos de direção e de recrutamento amplo do órgão/entidade: Opções de respostas: <ul style="list-style-type: none"> • processo seletivo simplificado • competência técnica/mérito • indicação política • não há critérios estabelecidos • outro 	Indicação política
85) O órgão/entidade desenvolve atividades visando a formação de líderes para a gestão de equipes? Opções de respostas: <ul style="list-style-type: none"> • Sim, pelo menos uma vez por ano • Sim, sob demand • Sim, outra frequência • Não realiza atividades com esse objetivo 	Sim, pelo menos uma vez por ano
86) Os principais gestores do órgão/entidade recebem/participam de capacitações que os auxiliam no enfrentamento de questões diárias junto as suas equipes? Opções de respostas: <ul style="list-style-type: none"> • Sim, pelo menos uma vez por ano • Sim, sob demanda • Sim, outra frequência • Não realiza atividades com esse objetivo 	Sim, pelo menos uma vez por ano
87) Na sua percepção, os principais gestores do órgão/entidade são habilitados e qualificados para exercer suas funções e responsabilidades?	I pouco aderente
88) Na sua percepção, as competências dos principais gestores do órgão/entidade são claras, conhecidas e estão normatizadas?	2 parcialmente aderente

PERGUNTAS	RESPOSTAS
Eixo VIII. Plano de Integridade	
89) O órgão/entidade possui Plano de Integridade? Opções de respostas: <ul style="list-style-type: none"> • Sim e está formalizado • Sim, porém não está formalizado • Não possui Plano de Integridade 	Não possui Plano de Integridade
90) Caso exista um Plano de Integridade instituído formalmente no órgão/entidade, em sua percepção ele é efetivo?	Não possui Plano de Integridade próprio do órgão/entidade
91) Existe instância ou unidade responsável pelo monitoramento e acompanhamento do Plano de Integridade no órgão/entidade?	Não
92) Existe autonomia e independência da instância ou unidade responsável pelo monitoramento e acompanhamento do Plano de Integridade em relação à Alta Administração do órgão/entidade?	Não possui Plano de Integridade próprio do órgão/entidade
93) A instância ou unidade responsável pelo monitoramento e acompanhamento do Plano de Integridade é multidisciplinar?	Não possui Plano de Integridade próprio do órgão/entidade
94) As ferramentas à disposição da instância ou unidade responsável pelo monitoramento e acompanhamento do Plano de Integridade são suficientes para detecção e eventual repressão de condutas ilícitas?	Não possui Plano de Integridade próprio do órgão/entidade
95) A instância ou unidade responsável pelo monitoramento e acompanhamento do Plano de Integridade divulga relatórios sobre as suas atividades?	Não possui Plano de Integridade próprio do órgão/entidade
96) Os relatórios das atividades do Plano de Integridade são divulgados eletronicamente no sítio eletrônico do órgão/entidade?	Não possui Plano de Integridade próprio do órgão/entidade
97) Foram destinados recursos financeiros específicos para a gestão e efetivação do Plano de Integridade no órgão/entidade?	Não possui Plano de Integridade próprio do órgão/entidade

98) Qual o valor disponibilizado para efetivação do Plano de Integridade em 2017?	-
99) Insira aqui comentários e dúvidas sobre as questões! Não se esqueça de especificar o número da questão a que se refere o comentário/dúvida.	N/A

ANEXO 3

Decreto nº 47.185, de 12 de maio de 2017

Dispõe sobre o Plano Mineiro de Promoção da Integridade.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE MINAS GERAIS, no uso de atribuição que lhe confere o inciso VII do art. 90 e tendo em vista o disposto nos incisos II e III do art. 2º e os arts. 74 e 81, todos da Constituição do Estado, e no art. 48 da Lei nº 22.257, de 27 de julho de 2016,

DECRETA:

Art. 1º – Este decreto dispõe sobre o Plano Mineiro de Promoção da Integridade – PMPI – no âmbito da administração pública do Poder Executivo, que visa a contribuir para o desenvolvimento sustentável, o crescimento econômico, a preservação do meio ambiente e o progresso social do Estado.

Parágrafo único – O PMPI tem como pilares a ética, a probidade e o respeito às normas que regulamentam as relações entre a administração pública e o setor privado.

Art. 2º – Para fins deste decreto, considera-se:

I – agente público: todo aquele que exerça, ainda que transitoriamente e sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, convênio, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função pública em órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta do Poder Executivo, inclusive os integrantes da Alta Administração do Poder Executivo;

II – Alta Administração do Poder Executivo, os seguintes gestores públicos:

- a) o Governador e o Vice-Governador;
- b) os secretários de Estado, secretários adjuntos, subsecretários, chefes de gabinete e equivalentes hierárquicos de órgãos da administração indireta do Poder Executivo, bem como os titulares de unidades administrativas ligadas diretamente ao dirigente máximo ou ao subsecretário e equivalentes hierárquicos;
- c) dirigentes e vice-dirigentes de entidades da administração indireta do Poder Executivo, seus chefes de gabinete e titulares de unidades administrativas ligadas diretamente ao dirigente máximo;
- d) ocupantes de cargo de direção e assessoria direta ao Governador, Vice-Governador e dirigente máximo de órgão ou entidade da administração pública direta e indireta do Poder Executivo;
- e) presidentes de órgãos colegiados deliberativos de empresas públicas e so-

ciudades de economia mista do Poder Executivo;

f) presidentes de conselhos estaduais;

g) outros agentes públicos, conforme definido pela Controladoria-Geral do Estado – CGE;

III – plano de integridade: conjunto de ações desenvolvidas com o intuito de promover a cultura da ética, integridade, transparência e necessidade de prestação de contas, com ênfase no fortalecimento e aprimoramento da estrutura de governança, da gestão de riscos, da aplicação efetiva de códigos de conduta ética e da adoção de medidas de prevenção de atos ilícitos;

IV – gerenciamento de riscos: processo sistemático e contínuo por meio do qual se avalia a possibilidade de que um evento tenha impacto no cumprimento dos objetivos do órgão ou da entidade;

V – transparência pública: ampla divulgação de dados e informações à sociedade, de forma clara, acessível e compreensível, a respeito de programas, ações, projetos e atividades realizados pela administração pública do Poder Executivo.

Art. 3º – São diretrizes do PMPI:

I – apoio permanente e o compromisso dos gestores da Alta Administração com a manutenção de uma estrutura de governança compatível com um ambiente de integridade e de conduta ética, regendo-se pelos princípios da boa-fé, honestidade, fidelidade ao interesse público, impessoalidade, dignidade e decoro no exercício de suas funções, lealdade às instituições, cortesia, transparência e eficiência;

II – promoção da integração institucional, mediante o planejamento, e a execução de atividades coordenadas no âmbito da administração pública;

III – incentivo à criação e adoção de códigos de conduta ética específicos pelos órgãos e pelas entidades da administração pública do Poder Executivo;

IV – valorização dos procedimentos, instrumentos e mecanismos de controle interno da gestão, com ênfase no incremento contínuo da transparência pública, na avaliação de riscos, na adoção de medidas de prevenção e no monitoramento contínuo das atividades;

V – divulgação do canal de denúncias e o incentivo à sua utilização visando a garantir que as ações sejam realizadas conforme os objetivos do PMPI;

VI – adoção de mecanismos de conscientização e engajamento dos agentes públicos, da sociedade civil e dos parceiros institucionais envolvidos no PMPI;

VII – promoção da participação da sociedade civil na gestão pública, permitindo que os cidadãos participem da formulação das políticas públicas e fiscalizem, de forma permanente, a aplicação dos recursos públicos;

VIII – estímulo à adoção de planos de integridade pelas empresas situadas no Estado, sobretudo aquelas que mantêm relações contratuais com os órgãos e as entidades do Poder Executivo.

Art. 4º – São objetivos do PMPI:

I – apoiar a cultura da integridade nos órgãos e nas entidades da administração pública do Poder Executivo e nos seus parceiros institucionais, de modo a

preservar sua reputação e a vincular sua imagem ao senso de ética, responsabilidade e integridade;

II – zelar pela aplicação e observância de códigos de conduta ética, em especial do Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração;

III – incentivar ações de comunicação e de capacitação e o uso de estratégias específicas para promoção da integridade junto aos diversos atores que se relacionam com os órgãos e as entidades do Poder Executivo;

IV – sistematizar práticas relacionadas à gestão de riscos, aos controles internos e à boa governança;

V – desenvolver mecanismos contínuos de monitoramento das atividades desenvolvidas pelos órgãos e pelas entidades do Poder Executivo, possibilitando a detecção tempestiva de riscos e de eventuais atos ilícitos praticados contra a administração pública, com a implementação de medidas corretivas e repressivas;

VI – contribuir para a melhoria da gestão pública e o aperfeiçoamento das políticas públicas;

VII – incentivar a transparência pública, o controle social e a participação social, visando ao aperfeiçoamento das políticas públicas e da gestão governamental, ao incentivo à prestação de contas, à responsabilização dos agentes públicos e à melhoria da aplicação dos recursos públicos;

VIII – apoiar a instituição de ambiente de integridade nas licitações e contratações públicas e nas parcerias do Estado com organizações da sociedade civil;

IX – adotar medidas de prevenção e, quando necessário, de responsabilização de pessoas físicas e jurídicas que não mantiverem conduta ética e em conformidade com a legislação;

X – regulamentar os programas e ações da CGE relativos ao controle social, à integridade, à transparência e ao acesso à informação.

Art. 5º – Cada órgão ou entidade da administração pública do Poder Executivo será responsável pela criação e divulgação de planos de integridade específicos, contemplando ações voltadas para os agentes públicos, os cidadãos, as organizações da sociedade civil e as empresas localizadas no Estado.

§ 1º – A CGE estabelecerá as diretrizes para a elaboração dos planos de integridade, observado o disposto neste decreto.

§ 2º – A unidade de controle interno apoiará o dirigente máximo do órgão ou entidade da administração pública do Poder Executivo na elaboração do respectivo plano de integridade, sendo responsável pelo monitoramento de sua execução.

Art. 6º – Para a execução do PMPI, poderão ser celebrados convênios, termos de cooperação, ajustes ou outros instrumentos congêneres com órgãos e entidades públicas ou privadas, na forma da legislação vigente.

Art. 7º – As despesas com a execução das ações do PMPI correrão à conta das dotações orçamentárias consignadas à CGE.



Art. 8º – Compete à CGE avaliar o alcance dos objetivos do PMPI e editar normas complementares necessárias ao cumprimento deste decreto.

Art. 9º – Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.
Palácio Tiradentes, em Belo Horizonte, aos 12 de maio de 2017; 229º da Inconfidência Mineira e 196º da Independência do Brasil.

FERNANDO DAMATA PIMENTEL

Obs.: Este texto não substitui o publicado no Minas Gerais, em 13/05/2017.

