

Secretaria de Estado de Agricultura,
Pecuária e Abastecimento

Programa de INTEGRIDADE

Versão 1.0

2024

AGRICULTURA,
PECUÁRIA E
ABASTECIMENTO



**MINAS
GERAIS**

GOVERNO
DIFERENTE.
ESTADO
EFICIENTE.



EXPEDIENTE

Governador do Estado de Minas Gerais

Romeu Zema Neto

Vice-Governador do Estado de Minas Gerais

Professor Mateus Simões

Secretário de Estado de Agricultura, Pecuária e Abastecimento

Thales Almeida Pereira Fernandes

Secretário de Estado Adjunto de Agricultura, Pecuária e Abastecimento

João Ricardo Albanez

Chefe de Gabinete

Rodrigo Carvalho Fernandes

Assessora-Chefe de Comunicação Social

Cássia Eponine

Controlador Setorial

Maurício Chucre Tannure

Membros da Comissão de Integridade

Cristina Fontes Araujo Viana

Anna Karla Ribeiro Silva

Gilson de Assis Sales

Luiz Fernando de Freitas

Maria Raymunda Ramos Fernandes

Pedro José de Moura Neto

Samuel de Melo Goulart

Arte e Diagramação

Éllida de Oliveira Alves Velloso

Belo Horizonte/MG

Maio 2024



Sumário

Mensagem da Alta Administração	4
Instituição da Comissão de Integridade	5
Resolução Seapa	5
Recondução do Grupo de Trabalho	5
Prorrogação do Prazo	5
Designação de Nova Comissão de Integridade	5
Alteração na Composição da Comissão de Integridade	6
Recondução da Comissão de Integridade	6
Composição da Comissão de Integridade	6
Programa de Integridade	7
Estrutura Organizacional da Seapa	7
Estrutura Orgânica	7
Competências	9
Diagnóstico do Ambiente de Integridade	11
Apresentação	11
Programa de Integridade	12
Plano de Integridade	16
Eixo I - Estrutura de Governança e Comprometimento da Alta Administração	16
Eixo II - Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos	18
Eixo III - Conflito de Interesses e Nepotismo	22
Eixo IV - Transparência Pública e Controle Social	24
Eixo V - Código de Ética e Comissão de Ética	26
Eixo VI - Canal de Denúncias	29
Eixo VII - Políticas de RH - Seleção, Formação e Capacitação das Equipes	31
Eixo VIII - Controles Internos	32
Validação Geral	34
Referências Bibliográficas	35
Apêndice - Plano de Ação	37



Mensagem da Alta Administração

Prezados colegas servidores,

No ano em que a Secretaria de Estado de Agricultura, Pecuária e Abastecimento de Minas Gerais (Seapa) completa 132 anos de história, temos o imenso orgulho de compartilhar o nosso Plano de Integridade.

O Plano de Integridade é peça fundamental na gestão de órgãos públicos, norteadora para os servidores e a Alta Administração, permitindo que incorporem novas rotinas em seus trabalhos, gerando impactos significativos na gestão da instituição e, conseqüentemente, na entrega ao cidadão de um serviço público com mais qualidade e confiança.

O Plano possui uma gama de ações sistematizadas, que possibilitam melhorias em matéria de governança e comprometimento, planejamento e gestão de riscos, conflito de interesses e nepotismo, transparência pública e controle social, código e comissão de ética, canal de denúncia, política de recursos humanos e controles internos.

Para que possamos continuar a trilhar o caminho da segurança alimentar e desenvolvimento sustentável do estado de Minas Gerais é fundamental que tenhamos um Plano de Integridade com bases sólidas, refletindo na cultura organizacional da Seapa e, por conseguinte, na materialização de políticas públicas para a sociedade mineira, sobretudo, para nossos produtores rurais.

Dentre os pilares do Plano de Integridade, além de destacar a ética, a integridade, a transparência, a eficiência, a inovação e o nosso conjunto de valores e normas, saliento o nosso compromisso de servir à sociedade mineira.

Thales Almeida Pereira Fernandes



Instituição da Comissão de Integridade

Resolução Seapa nº 23/2021, de 11 de junho de 2021

Instituiu Grupo de Trabalho responsável pela elaboração do plano de integridade da Seapa

Data de publicação do ato normativo: 16/06/2021

Data prevista para conclusão do Plano de Integridade: 13/12/2021

Link: <https://www.jornalminasgerais.mg.gov.br/index.php?datajornal=2021-06-16>

Recondução do Grupo de Trabalho

Portaria nº 22/2022, de 18 de abril de 2022

Reconduz o Grupo de Trabalho criado pela Resolução nº 23/2021

Data de publicação do ato normativo: 29/04/2022

Data prevista para conclusão do Plano de Integridade: 27/08/2022

Link: <https://www.jornalminasgerais.mg.gov.br/index.php?dataJornal=2022-04-29>

Prorrogação do Prazo

Portaria nº 44/2022, de 22 de agosto de 2022

Renova o prazo para o Grupo de Trabalho instituído pela Resolução Seapa nº 23/2021, reconduzido pela Portaria nº 22/2022 e substitui integrante

Data de publicação do ato normativo: 25/08/2022

Data prevista para conclusão do Plano de Integridade: 23/12/2022

Link: <https://www.jornalminasgerais.mg.gov.br/index.php?dataJornal=2022-08-25>

Designação de Nova Comissão de Integridade

Resolução Seapa nº 23/2023, de 24 de julho de 2023

Designa nova comissão com o Grupo de Trabalho para elaboração do Plano de Integridade da Seapa

Data de publicação do ato normativo: 26/07/2023

Data prevista para conclusão do Plano de Integridade: 23/11/2023

Link: <https://www.jornalminasgerais.mg.gov.br/index.php?datajornal=2023-07-26>



Alteração na Composição da Comissão de Integridade

Resolução Seapa nº 51/2023, de 09 de novembro de 2023

Data de publicação do ato normativo: 22/11/2023

Data prevista para conclusão do Plano de Integridade: 21/03/2024

Link: <https://www.jornalminasgerais.mg.gov.br/index.php?dataJornal=2023-11-22>

Recondução da Comissão de Integridade

Portaria Seapa nº 04/2024, de 04 de março de 2024

Recondução da comissão de integridade, nomeada pela Portaria nº 23/2023

Data de publicação do ato normativo: 08/03/2024

Data prevista para conclusão do Plano de Integridade: 07/05/2023

Link: <https://www.jornalminasgerais.mg.gov.br/index.php?dataJornal=2024-03-08>

Composição da Comissão de Integridade

- **Cristina Fontes Araujo Viana**
Masp 1.458.418-9 - Assessoria de Relações Institucionais
- **Anna Karla Ribeiro Silva**
Masp 1.479.001-8 - Assessoria de Relações Institucionais
- **Gilson de Assis Sales**
Masp 1.202.718-1 - Superintendência de Abastecimento Alimentar e Cooperativismo
- **Luiz Fernando de Freitas**
Masp 1.478.596-8 - Diretoria de Fomento Fundiário
- **Maria Raymunda Ramos Fernandes**
Masp 902.738-4 - Superintendência de Inovação e Economia Agropecuária
- **Pedro José de Moura Neto**
Masp 572.051-1 - Assessoria Estratégica
- **Samuel de Melo Goulart**
Masp 1.203.327-0 - Diretoria de Agricultura Familiar



PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Estrutura organizacional da Seapa

Missão

Executar políticas públicas para a agropecuária mineira, de maneira integrada e inclusiva, fortalecendo a sustentabilidade do setor em benefício do produtor rural e da sociedade.

Visão

Ser percebida pelos produtores rurais e suas organizações como líder na execução da Política Agrícola, orientada para o desenvolvimento rural sustentável, e pelos consumidores como guardiã do abastecimento agroalimentar.

Valores

Ética, Inovação, Transparência e Eficiência

Estrutura Orgânica

De acordo com o art. 3º do Decreto Estadual nº 48.679/2023, que dispõe sobre a organização da Seapa, a Secretaria tem a seguinte estrutura orgânica:

I – Gabinete;

II – Controladoria Setorial;

III – Assessoria Jurídica;

IV – Assessoria de Comunicação Social;

V – Assessoria Estratégica;

VI – Assessoria de Relações Institucionais;

VII – Assessoria de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais;

VIII – Núcleo de Gestão Ambiental, estrutura de terceiro nível hierárquico;

IX – Subsecretaria de Agricultura Familiar e Desenvolvimento Rural Sustentável;



a) Superintendência de Desenvolvimento Agropecuário:

- 1 – Diretoria de Agricultura Familiar;
- 2 – Diretoria de Desenvolvimento Rural Sustentável;
- 3 – Diretoria de Cadeias Produtivas;

b) Superintendência de Logística e Infraestrutura Rural:

- 1 – Diretoria de Engenharia Hidroagrícola;
- 2 – Diretoria de Obras de Infraestrutura Rural;

X – Subsecretaria de Assuntos Fundiários e Fomento Florestal:

a) Superintendência de Regularização Fundiária:

- 1 – Diretoria de Fomento e Fiscalização Fundiária;
- 2 – Diretoria de Titulação de Terras;

b) Superintendência de Fomento Florestal;

XI – Subsecretaria de Política e Economia Agropecuária:

a) Superintendência de Abastecimento Alimentar e Cooperativismo:

- 1 – Diretoria de Agroindústria e Cooperativismo;
- 2 – Diretoria de Comercialização e Mercados;

b) Superintendência de Inovação e Economia Agropecuária;

XII – Superintendência de Planejamento, Gestão e Finanças:

- a) Diretoria de Planejamento e Orçamento;
- b) Diretoria de Contabilidade e Finanças;
- c) Diretoria de Recursos Humanos;
- d) Diretoria de Convênios;
- e) Diretoria de Compras e Contratos;
- f) Diretoria de Logística, Patrimônio e Tecnologia da Informação.

Art. 4º – Integram a área de competência da Seapa:

I – por subordinação administrativa:

- a) o Colegiado Gestor do Programa de Aquisição de Alimentos (PAA Familiar);



- b) o Conselho Diretor Pró-Pequi;
- c) o Conselho Estadual de Desenvolvimento Rural Sustentável (Cedraf-MG);
- d) o Conselho Estadual de Política Agrícola (CEPA);

II – por vinculação:

- a) a Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Estado de Minas Gerais (Emater-MG);
- b) a Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais (Epamig);
- c) o Instituto Mineiro de Agropecuária (IMA).

Competências

Conforme o art. 2º do Decreto nº 48.679/2023, a Seapa tem como competência planejar, promover, organizar, dirigir, coordenar, executar, regular, controlar e avaliar as ações setoriais sob responsabilidade do Estado relativas:

I – à política agrícola do Estado;

II – ao desenvolvimento sustentável do meio rural;

III – à formulação, à coordenação e à implementação da política estadual de agricultura, pecuária e abastecimento, inclusive à coordenação e à supervisão de sua execução nas entidades que integram sua área de competência;

IV – ao desenvolvimento e à competitividade do agronegócio;

V – à implementação de políticas que promovam a produção de alimentos seguros e a segurança alimentar e nutricional sustentável;

VI – ao fomento e ao desenvolvimento do espaço rural, da agricultura familiar e dos povos e comunidades tradicionais, incluídas as atividades agrossilvipastoris, os mercados institucionais e os circuitos curtos de comercialização;

VII – à formulação e à execução de políticas, programas e ações relativas ao desenvolvimento, à regulação, ao controle e à fiscalização da aquicultura, equiparada à atividade agrícola na forma da Lei Federal nº 11.959, de 29 de junho de 2009, em articulação com demais órgãos e entidades do Poder Executivo estadual, na forma de regulamento;

VIII – ao planejamento, à gestão, à fiscalização e à execução de projetos de logística de infraestrutura rural e de engenharia, inclusive os de engenharia agrícola e hidro agrícola;

IX – à construção, à gestão e à recuperação de barramentos públicos de água;

X – ao planejamento, à coordenação, à supervisão e à execução de projeto público de irrigação e drenagem, no âmbito da Administração Pública;



XI – à administração, à operação, à conservação e à manutenção da infraestrutura de irrigação de uso comum e de apoio à produção do Projeto Jaíba, de forma direta ou mediante delegação de atribuições às organizações de agricultores irrigantes, legalmente constituídas, instaladas no perímetro irrigado;

XII – à promoção da melhoria da qualidade, do transporte, do armazenamento, da comercialização e da distribuição de produtos agropecuários;

XIII – à promoção da regularização fundiária rural de áreas de até cem hectares;

XIV – à coordenação, à gestão e à fiscalização, de forma direta, complementar ou em articulação com as instituições públicas ou privadas, por meio da celebração de concessão ou permissão de serviço público, parceria público-privada – PPP, concessão de direito real de uso, concessão de uso, cessão de uso e demais instrumentos previstos na legislação pertinente, das atividades executadas nas unidades do Mercado Livre do Produtor – MLP e nas demais áreas pertencentes ao Estado em que se localizem entrepostos das Centrais de Abastecimento de Minas Gerais S.A. – Ceasa Minas e que sejam consideradas indispensáveis à coordenação e ao controle da política de abastecimento estadual;

XV – à política estadual de florestas plantadas com finalidade econômica, de espécies nativas ou exóticas, nos termos da Lei nº 11.405, de 28 de janeiro de 1994, em articulação com o Sistema Estadual de Meio Ambiente e Recursos Hídricos – Sisema, respeitadas as atribuições e competências do órgão ambiental e as normas específicas para florestas vinculadas à reposição florestal;

XVI – ao fomento florestal, ao estímulo da cadeia produtiva de base florestal e ao desenvolvimento sustentável do mercado de produtos florestais cultivados, de forma direta, complementar ou em cooperação com instituições públicas ou privadas, conforme disposto em regulamento;

XVII – às ações para o fortalecimento das cadeias produtivas e à diversificação da produção agropecuária;

XVIII – ao incentivo à agroindustrialização, ao empreendedorismo agropecuário e à valorização das aptidões regionais;

XIX – ao desenvolvimento e ao fomento à pesquisa e à inovação agropecuária;

XX – à promoção dos produtos agropecuários do Estado em mercados externos;

XXI – às ações para fortalecimento e disseminação do seguro e do crédito rural, inclusive as subvenções;

XXII – à promoção da sucessão rural e da inserção e do fortalecimento dos jovens nas atividades agropecuárias;

XXIII – à formulação, à ampliação, ao fortalecimento da produção, ao processamento e ao consumo de produtos agroecológicos, orgânicos e em transição agroecológica, com ênfase nos mercados locais e regionais, nos termos da Lei nº 21.146, de 14 de janeiro de 2014;

XXIV – à avaliação e implementação, no âmbito de sua competência, dos instrumentos de política agrícola, previstos na Lei nº 11.405, de 1994.



Diagnóstico do Ambiente de Integridade

Foram utilizados para o diagnóstico do ambiente de integridade os seguintes instrumentos:

- Diagnóstico de Integridade, Controle Social e Transparência dos órgãos e entidades da Administração Pública Estadual, realizado pela CGE (2017);
- Identificação de documentos de referência (legislação, processos críticos, históricos de irregularidades, entre outros);
- Questionário aplicado para o corpo funcional da Secretaria.

Apresentação

A construção de um Plano de Integridade para a Secretaria de Estado de Agricultura, Pecuária e Abastecimento do estado de Minas Gerais foi um trabalho intenso de desafios e aprendizado. O trabalho de construção da primeira edição do Plano de Integridade foi iniciado por um primeiro grupo de servidores, designados pela Resolução Seapa nº 23/2021, publicada em 11 de junho de 2021, que teve seu trabalho prejudicado devido ao advento da pandemia de Covid-19 e em decorrência de mudanças internas no órgão. Posteriormente, uma nova Comissão foi constituída pela Resolução nº 23/2023, publicada em vinte e seis de julho de 2023, com o firme propósito de finalizar o trabalho até maio de 2024. Assim, esse grupo iniciou sua missão, conciliando o intenso volume de trabalho do dia a dia do setor de cada um com a tarefa de construir o referido plano.

O presente trabalho foi precedido de estudos das matérias afetas, análise de materiais disponíveis e pesquisas de experiências de órgãos e entidades públicos. Durante o processo, decidiu-se elaborar um plano objetivo com ações pontuais e exequíveis, com um olhar voltado para a opinião dos servidores, baseado em respostas de um questionário aplicado, garantindo o sigilo e o anonimato dos participantes.

O êxito do trabalho deve-se ao total apoio do Gabinete. Do mesmo modo, é importante agradecer o inestimável apoio técnico da equipe da Controladoria Setorial da Seapa. Necessário, ainda, destacar a contribuição dos antigos membros do grupo de trabalho.

Esclarecemos que se trata de uma primeira edição, a qual será revista em 2026, oportunidade em que serão acompanhadas e avaliadas as ações propostas e planejadas, de forma a assegurar o contínuo aperfeiçoamento da governança do órgão e o seu alinhamento com a Política Mineira de Promoção da Integridade (PMPI) e com as orientações emanadas pela Controladoria Geral do Estado.

Em conformidade com o Gabinete, um questionário foi aplicado ao corpo de servidores da Seapa. Com o resultado, desenvolveu-se o Plano de Integridade que será implementado, seguindo as diretrizes da Política Mineira de Promoção da Integridade, amplamente difundida pela Controladoria Geral do Estado. Para se chegar a um diagnóstico da instituição, o Grupo de Trabalho elaborou um questionário para analisar a percepção dos servidores sobre a Instituição, com base em eixos e diretrizes fundamentais para implantação do Plano de Integridade. O questionário foi encaminhado a 270 servidores, com respostas de 173, o que corresponde a 64% de participação.



Para a elaboração do Plano de Integridade da Seapa, utilizou-se como referência os Guias de Integridade Pública (volumes I e II) e o Guia de Integridade Pública (2ª edição), elaborados pela Controladoria Geral do Estado (CGE). Assim, as etapas da construção do Plano de Integridade estão em conformidade com as orientações contidas no material utilizado.

Com a publicação da Resolução nº 23/2023 designando nova Comissão, as atividades iniciaram com reuniões periódicas do Grupo de Trabalho e com a participação de todos os membros nos cursos de capacitação oferecidos pela CGE, que proporcionaram instruções, orientações e entendimentos para o início dos trabalhos.

Após reuniões e discussões a respeito do formato da elaboração do Plano de Integridade, chegou-se ao entendimento de elaborar um questionário com perguntas objetivas e de fácil resposta, a ser aplicado a todos os servidores da Seapa, com abrangências pontuais à temática de integridade. Essa decisão foi tomada em consonância com o Gabinete e com a Controladoria Setorial. O Grupo de Trabalho elaborou perguntas referentes aos oito eixos temáticos escolhidos e submeteu à aprovação e validação da Chefia de Gabinete.

Diante da validação, alinou-se com a Assessoria de Comunicação para que o questionário fosse enviado a todos os servidores com prazo para resposta de cinco dias corridos, com prorrogação de igual período, e obteve-se um total de 173 respostas, o que corresponde 64% dos servidores ativos na Secretaria, no período em questão. Com o resultado, cada membro do Grupo de Trabalho passou a elaborar as ações relativas ao eixo que ficou sob sua responsabilidade e, em discussão em grupo, estabelecer as ações para construção do Plano de Integridade da Seapa.

Programa de Integridade

Principais resultados em relação ao diagnóstico do ambiente de integridade:

Para o levantamento do cenário atual da Seapa, com relação aos eixos propostos, foi aplicado um questionário ao corpo funcional da Secretaria com 56 perguntas no intuito de levantar dados que pudessem demonstrar as forças e as fraquezas a serem trabalhadas no plano de ação aqui estabelecido.

Foi possível perceber que os servidores têm bom entendimento sobre definições de ética e transparência, compreendem bem o papel da Alta Administração e os canais de denúncia e controles internos estão bem alinhados. Contudo, para o fortalecimento do cenário apresentado, esse plano estabelecerá ações de capacitações dos servidores e de suas lideranças, de aperfeiçoamento da divulgação de informações no site da Instituição, bem como avaliações periódicas e objetivas de seus processos na busca por excelência.

Visão de futuro em relação ao ambiente de integridade da organização:

A visão de futuro em relação ao ambiente de integridade da Seapa é orientada para o fortalecimento contínuo de uma cultura ética e transparente.

Entendemos que uma organização que valoriza a integridade busca criar um ambiente no qual os valores éticos permeiam todas as atividades, processos e relações e façam parte da rotina natural de todos os envolvidos.



São elementos importantes a considerar nesse processo:

- **Cultura de Ética e Transparência:** uma cultura organizacional enraizada em valores éticos e transparência com todos, entendendo a importância da integridade.
- **Comprometimento da Alta Administração e Participação Ativa dos Funcionários:** todos os membros da organização se sentem responsáveis pela integridade e são incentivados a dar o bom exemplo e relatar irregularidades.
- **Adaptação a Mudanças, Alinhamento com Valores Organizacionais e Responsabilidade Social Corporativa:** adaptar-se rapidamente às mudanças no ambiente, de maneira coesa com os valores fundamentais da organização, não apenas atende a requisitos legais, mas também assume uma postura proativa na promoção do bem social.
- **Feedback Contínuo e Melhoria, Parcerias Éticas e Reconhecimento Externo:** o feedback é valorizado e utilizado para aprimorar constantemente as práticas de integridade e as parcerias que contribuem para a construção de uma rede ética mais ampla, que podem trazer certificações e prêmios externos.

A visão de futuro em relação ao ambiente de integridade na Seapa deve ser motivadora e inspiradora, guiando a organização na busca constante por padrões éticos elevados e práticas transparentes em todas as suas operações.

Objetivos do programa de integridade da organização:

- Promover Cultura Ética;
- Cumprir Leis e Regulamentos;
- Proteger a Reputação da Secretaria;
- Garantir Transparência;
- Promover a Responsabilidade Social da Secretaria;
- Reduzir Riscos Jurídicos e Financeiros;
- Estabelecer Mecanismos de Denúncia;
- Capacitar Funcionários/Servidores;
- Demonstrar Comprometimento da Alta Administração;
- Monitorar e Avaliar.



Estrutura de governança e de gestão do programa de integridade:

A Seapa possui uma estrutura de governança e de gestão que apoia a Alta Administração na resolução dos processos:

A Controladoria Setorial, unidade de execução da Controladoria Geral do Estado (CGE), à qual se subordina tecnicamente, tem como competência promover, no âmbito da Seapa, as atividades relativas à defesa do patrimônio público, ao controle interno, à auditoria pública, à correição administrativa, ao incremento da transparência, do acesso à informação e ao fortalecimento da integridade, do controle social e da democracia participativa, com suas diversas atribuições.

Existe também a Comissão de Ética, estabelecida por meio da Resolução da Seapa nº 24 de 24 de julho de 2023, que é encarregada de orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor público, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público.

Outro setor que apoia a Alta Administração é a Assessoria Estratégica, que tem como competência promover o gerenciamento estratégico setorial e fomentar a implementação de iniciativas inovadoras, de forma alinhada à estratégia governamental, em conformidade com as diretrizes técnicas estabelecidas pela Subsecretaria de Inovação e Gestão Estratégica da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (Seplag), com suas diversas atribuições.

PERIODICIDADE	
Monitoramentos do programa de integridade	Anual
Avaliações do programa de integridade	Anual
Atualizações do programa de integridade	A cada dois anos

Principais aspectos a serem observados na elaboração do plano de comunicação:

- **Os objetivos da comunicação devem ser principalmente:** definir claramente os objetivos, que devem ser específicos, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e com prazo definido;
- **Canais de Comunicação:** atingir o público-alvo com mídias sociais, e-mails, eventos, anúncios, publicidades, entre outros;
- **Estabelecer um Cronograma:** isso ajuda a manter a consistência e a relevância ao longo do tempo;
- **Legalidade e Ética:** que todas as mensagens e práticas de comunicação estejam em conformidade com as leis e padrões éticos aplicáveis;
- **Treinamento de Equipe:** fornecer treinamento para a equipe responsável pela implementação do plano para garantir que todos estejam alinhados com os objetivos e a mensagem central.



Principais aspectos a serem observados na elaboração do plano de capacitação:

- **Objetivos Claros:** definir objetivos de aprendizado claros e mensuráveis. Estes devem estar alinhados com os objetivos estratégicos da Secretaria e as necessidades específicas de desenvolvimento dos servidores;
- **Metodologia de Ensino:** escolher métodos de ensino apropriados para o conteúdo e o público-alvo. Isso pode incluir treinamentos presenciais, e-learning, workshops, simulações, entre outros;
- **Recursos e Materiais Didáticos:** garantir que os materiais didáticos e recursos de treinamento sejam relevantes, atualizados e acessíveis. Isso pode incluir manuais, vídeos, apresentações, exercícios práticos, entre outros;
- **Adaptação a Diferentes Estilos de Aprendizagem:** reconhecer e acomodar diferentes estilos de aprendizagem. Algumas pessoas aprendem melhor por meio de estímulos visuais, enquanto outras preferem abordagens mais práticas. Varie os métodos de ensino para atender a diferentes estilos;
- **Flexibilidade:** criar um plano de capacitação flexível que possa ser ajustado conforme as mudanças nas necessidades da Secretaria. A flexibilidade é fundamental para lidar com evoluções nas demandas de habilidades;
- **Integração com Objetivos Organizacionais:** certificar-se de que o plano de capacitação da Seapa esteja alinhado com os objetivos estratégicos da organização. O treinamento deve contribuir para o sucesso global da Secretaria.

Eixos temáticos trabalhados no programa de integridade da organização:

- Estrutura de Governança e Comprometimento da Alta Administração
- Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos
- Conflito de Interesses e Nepotismo
- Transparência Pública e Controle Social
- Código de Ética e Comissão de Ética
- Canal de Denúncia
- Política de RH - Seleção, Formação e Capacitação das Equipes
- Controles Internos



PLANO DE INTEGRIDADE

Eixo I - Estrutura de Governança e Comprometimento da Alta Administração

A estrutura de governança e o comprometimento da alta administração se referem às práticas e aos processos organizacionais que estabelecem a direção estratégica, a supervisão e a responsabilidade dentro de uma organização.

De acordo com o Plano de Integridade da Controladoria Geral do Estado (CGE), para o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), no documento intitulado como Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa (2015, p. 20), “governança corporativa é o sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas”.

O envolvimento da alta administração é crucial para o sucesso e a eficácia da governança corporativa. As ações de promoção da integridade, da ética, da prevenção de todo e qualquer desvio de conduta, passa, primeiramente, pelo exemplo e comprometimento da alta administração. Para o Guia – Implantação de Programa de Integridade em Empresas Estatais da Controladoria Geral da União (CGU), uma política de gestão de integridade bem desenvolvida em uma organização contribui para que os agentes públicos tomem decisões em função de critérios técnicos, e não com base em interesses particulares, aumentando desta forma a qualidade dessas decisões.

Em resumo, a estrutura de governança e o comprometimento da alta administração é fundamental para criar uma cultura organizacional saudável, promover a transparência e garantir que a organização esteja bem posicionada para alcançar seus objetivos estratégicos.

Análise dos dados

Após questionário direcionado aos servidores da Seapa, os seguintes dados foram levantados.

Em relação à imagem institucional da Seapa: 23% acham humana, 41% acham eficiente, 29% acham idônea e 7% acham ineficiente.

Sobre o conhecimento da Política Mineira de Integridade: 45% conhecem e 55% desconhecem. Quando se remete à percepção sobre o significado da palavra integridade, a maioria destaca todas as opções disponíveis: honestidade, ética, transparência e legalidade.

Consideramos a importância de termos o nosso Plano de Integridade tendo em vista que 94% dos servidores concordam com a elaboração do mesmo.

Sobre o comprometimento da alta administração da Seapa com a promoção da integridade e o combate à corrupção: 54% consideram alto, 26% consideram médio, 3% consideram baixo e 17% não souberam responder. Quando se pergunta sobre a boa relação entre a alta administração e os servidores, 80% responderam que sim, é boa, e 20% responderam que não. Ainda sobre a ação da



alta administração, com responsabilidade e eficiência na solução de problemas e crises internas: 81% consideram que sim e 19% consideram que não.

Perguntados sobre o conhecimento da existência na Seapa sobre Instância/Colegiados Superiores, 49% responderam sim, 7% não e 44% não souberam responder. Questionados sobre a autonomia e a independência das atividades de Auditoria, 50% afirmam que sim, 5% que não e 45% não souberam responder.

Da mesma forma, o questionamento foi realizado sobre a autonomia das atividades de Correição Administrativa e 42% afirmam que sim, 3% que não e 55% não souberam responder. Finalizando as perguntas desse eixo, houve o questionamento sobre a existência de estímulos, ações concretas e atitudes para um ambiente de confiança na Seapa e 72% responderam que sim e 28% responderam que não.

A partir desses dados, foram estabelecidas ações concretas para serem tomadas no Programa de Integridade da Seapa ao longo dos próximos anos.

Ação 1: Promover a disseminação do Plano de Integridade da Seapa

Descrição: Considerando que mais da metade dos servidores que responderam o questionário aplicado desconhecem a Política Mineira de Promoção da Integridade, a disseminação do Plano de Integridade é alternativa para uma imersão no tema, de forma a difundi-lo de maneira rápida, abrangente e estratégica para todos os servidores da Secretaria.

A iniciativa, o acompanhamento e a participação da Alta Administração fortalecem o comprometimento com a promoção da integridade e o vínculo com os servidores.

Quando a Alta Administração possui uma comunicação aberta e transparente, com o envolvimento dos servidores, o desenvolvimento profissional das equipes tende a melhorar, com a promoção de um ambiente de trabalho positivo e transparente.

Unidade administrativa executora: Gabinete

Unidades administrativas de apoio: Assessoria de Comunicação Social e Controladoria Setorial

Objetivos da ação: Fomentar o conhecimento, a importância da Política Mineira de Promoção da Integridade e fortalecer a relação da Alta Administração com os servidores, construindo uma cultura organizacional sólida, com confiança e clareza, e uma equipe estimulada e comprometida.

Benefícios para a instituição: Gerar conhecimento sobre a Política Mineira de Promoção da Integridade e o fortalecimento dos laços entre os servidores com a Alta Administração da Seapa.



Ação 2: Realizar seminário sobre relações institucionais, instâncias colegiadas e conselhos estaduais

Descrição: Com base nos dados coletados no diagnóstico, verificou-se que uma parcela significativa de servidores desconhece a existência de relações institucionais, instâncias colegiadas e conselhos estaduais, tanto internos da Seapa quanto externos, de outros órgãos.

A sugestão é que seja realizado um seminário para apresentação dos conselhos que estão sob subordinação administrativa da Seapa, além daqueles que a Secretaria configura como membro.

Unidade administrativa executora: Assessoria de Relações Institucionais

Unidades administrativas de apoio: Gabinete e Assessoria de Comunicação Social

Objetivos da ação: Divulgar aos servidores a existência e a importância das relações que, com apoio da Alta Administração, fortalecem a governança da Seapa, bem como visibilidade dos conselhos e suas respectivas instâncias, mostrando a todos a capilaridade, a abrangência e a influência que possuem em temas diversos e em todo o território mineiro.

Benefícios para a instituição: Disseminação de conhecimento e maior envolvimento dos servidores com a efetiva participação nas instâncias e conselhos que a Seapa coordena e/ou é membro.

Eixo II - Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos

Planejamento Estratégico

Para Kotler (1975), “o Planejamento Estratégico é uma metodologia gerencial que permite estabelecer a direção a ser seguida pela Organização, visando maior grau de interação com o ambiente”.

Segundo Chiavenato e Sapiro (2003), “O planejamento deve maximizar os resultados e minimizar as deficiências utilizando princípios de maior eficiência, eficácia e efetividade. Eles são os principais critérios de avaliação da gestão”.

O Planejamento Estratégico se apresenta como um guia da organização, com o propósito de analisar os recursos disponíveis diante dos cenários encontrados, servindo como base para inovação e adaptação a um mercado em constante mudança. Com base na análise da realidade organizacional encontrada, estabelece-se a definição de metas e ações a serem alcançadas, em um período de tempo a ser definido.

Durante o planejamento estratégico, a organização analisa o ambiente interno e externo para identificar oportunidades e ameaças que possam afetar a consecução dos objetivos. Com base na análise, estratégias são desenvolvidas para aproveitar oportunidades e enfrentar desafios. Isso inclui a alocação de recursos, o desenvolvimento de competências e a definição de metas.

A implementação do plano estratégico da Seapa, a partir desse estudo e do diagnóstico do cenário atual,



envolve a execução eficaz das estratégias definidas. Isso requer o envolvimento de toda a organização e a alocação adequada de recursos.

A partir do Planejamento Estratégico, é possível a organização ter uma visão mais clara dos seus valores, propósitos e objetivos, possibilitando maior engajamento dos colaboradores, reduzindo problemas como o desperdício e o retrabalho, tornando a tomada de decisões mais ágil e assertiva na gestão e correção dos rumos (uma vez que se baseia em dados mensurados e informações mais consistentes em relação às metas estabelecidas), permitindo, assim, a ampliação da sua produtividade e a qualidade das suas entregas.

Em relação ao Planejamento Estratégico da Seapa, o documento intitulado “Diretrizes Estratégicas” foi atualizado em 2022, com base nas 12 diretrizes estabelecidas para o sistema Seapa no Plano Mineiro de Desenvolvimento Integrado (PMDI), completando ainda o seu conteúdo: a compreensão do papel institucional, principais produtos/serviços e os principais beneficiários, matriz SWOT, missão, visão e valores, além dos dez direcionadores estratégicos que irão nortear as ações da Seapa para os próximos anos.

Análise de dados

Com o objetivo de contribuir para sanar ou reduzir os impactos das deficiências observadas junto ao conteúdo do Eixo II - Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos, foi aplicado um questionário aos servidores da Seapa e, com base nesse diagnóstico de percepção de cenário, foram estabelecidas ações a serem implementadas.

Quanto ao Planejamento Estratégico, ficou demonstrado na pesquisa que uma parcela significativa dos servidores entrevistados desconhece o conteúdo do Planejamento Estratégico do Sistema Agricultura: 62% dos entrevistados desconhecem as Diretrizes Estratégicas definidas no Plano Mineiro de Desenvolvimento Integrado (PMDI) para o Sistema Agricultura, sendo que 57% dos entrevistados desconhecem o Planejamento Estratégico da Seapa e 65% não sabem como acessá-lo. Isso demonstra uma deficiência da Seapa na comunicação das suas macro estratégias.

Quanto às ações específicas e indicadores de cada unidade, ficou demonstrado que as principais entregas de cada unidade, estabelecidas no Plano Plurianual de Ação Governamental (PPAG), estão demonstradas no monitoramento mensal dos indicadores e metas, denominado “Gestão à Vista”. Com base na pesquisa, 71% dos entrevistados conhecem suas principais entregas e 68% já acessaram alguma vez a ferramenta de “Gestão à Vista” para acompanhar as metas e a execução dos indicadores da sua unidade, demonstrando um alinhamento às estratégias e ações específicas das unidades, numa proporção melhor do que a demonstrada com as macroestratégias.

Diante do exposto, observa-se a necessidade de promover uma divulgação mais ativa das macro estratégias aos servidores da Seapa, bem como ampliar os canais de divulgação e acesso destas informações.



Ação 3: Realizar campanha de divulgação das macroestratégias da Seapa

Descrição: Campanha de divulgação das macroestratégias, previstas no PMDI relacionadas ao Sistema Agricultura, bem como as previstas no Planejamento Estratégico da Seapa, por meio do documento das Diretrizes Estratégicas 2022, podendo usar o modelo de divulgação do Projeto Conhecer e Projeto Compartilhar.

Unidade administrativa executora: Assessoria Estratégica

Unidades administrativas de apoio: Assessoria de Comunicação Social e Superintendência de Planejamento, Gestão e Finanças

Objetivos da ação: Fortalecer no servidor maior conhecimento das macro diretrizes do Sistema Seapa, incorporando informações relacionadas aos macro objetivos e ações estratégicas dentro do ambiente profissional no qual está inserido.

Benefícios para a instituição: Interação, conhecimento e visão geral do setor pelos servidores, contribuindo para a melhor compreensão dos indicadores e metas específicos da Seapa, cumpridos pelas unidades, e gerando proximidade e responsabilidade pelas ações.

Ação 4: Dar publicidade ao Gestão à Vista

Descrição: Gestão à Vista é uma ferramenta de monitoramento desenvolvida e acompanhada mensalmente pela Assessoria Estratégica da Seapa, com o propósito de avaliar a execução das principais entregas previstas no Plano Plurianual de Ação Governamental (PPAG), bem como outras demandas relevantes relacionadas às atribuições da Seapa. Nesta ferramenta estão registrados os indicadores, metas e cronogramas de entregas pactuadas pelas equipes da Secretaria para o ano vigente, exibindo sua execução, por meio de apurações percentuais, gráficos e painéis, de forma consolidada ou detalhada.

Acoplada à campanha de divulgação das macroestratégias, efetuar ampla divulgação dos canais de acesso a essas macro diretrizes e também das diretrizes específicas das unidades registradas no Gestão à Vista, permitindo a melhoria na disponibilidade dos links de acesso.

Assim, efetuar a comunicação das ações específicas e indicadores de cada unidade, por meio de maior visibilidade às ferramentas de monitoramento dos indicadores e metas do Gestão à Vista, bem como a divulgação da execução e resultados das áreas e promoção do acesso regular a essa plataforma.

Unidade administrativa executora: Assessoria de Comunicação Social

Unidades administrativas de apoio: Assessoria Estratégica e Superintendência de Planejamento, Gestão e Finanças

Objetivos da ação: Viabilizar acesso à informação, facilitando a compreensão dos servidores sobre o seu papel no contexto da sua atividade e da sua equipe.



Benefícios para a instituição: Maior conhecimento das estratégias gerais e específicas previstas no Gestão à Vista.

Gestão de Riscos

A Gestão de Riscos está intrinsecamente integrada ao planejamento estratégico, tático e operacional da organização. Entende-se por risco a possibilidade de ocorrência de um evento que venha a ter impacto no cumprimento dos objetivos estabelecidos pela organização. O nível de risco é medido em termos das variáveis “impacto” e “probabilidade” de sua ocorrência, e sua matriz a partir da priorização do risco, de acordo com o produto dessas duas variáveis.

Uma Gestão de Riscos eficaz cumprirá as etapas de identificação, análise (qualitativa e quantitativa), classificação, priorização, tratamento e monitoramento de seus riscos. O tratamento de cada risco deve ser categorizado com o propósito de “mitigar, aceitar, transferir e evitar” esses riscos.

A Gestão de Riscos é um processo contínuo. É crucial monitorar constantemente os riscos, avaliar novos riscos à medida que surgem e ajustar as estratégias de mitigação conforme necessário. Mais uma vez, o comprometimento da equipe e o apoio da Alta Administração são essenciais.

A Norma Técnica ISO 31000 (2009) resultou do esforço para criar um padrão internacional de Gestão de Riscos corporativos. Um bom gerenciamento de riscos impacta positivamente na organização, possibilitando a otimização dos recursos, um melhor aproveitamento de oportunidades e, conseqüentemente, uma melhoria substancial das suas entregas.

Em 2021, foi elaborado na Seapa um trabalho de mapeamento dos riscos, estabelecido a partir dos riscos evidenciados pelas suas unidades administrativas. Iniciou-se o monitoramento desses riscos mensalmente, juntamente com o acompanhamento realizado pela Assessoria Estratégica dos principais indicadores e entregas da Secretaria, sejam elas previstas no Plano Plurianual de Ação Governamental (PPAG) ou consideradas de relevância estratégica para a instituição. Esse monitoramento foi descontinuado em 2022, em decorrência da priorização e proposição de uma revisão das Diretrizes Estratégicas da Secretaria, com o objetivo de identificação de novos riscos a partir das novas diretrizes que estavam em construção.

Em 2023, a partir da definição das novas Diretrizes Estratégicas para a Gestão 2023/2026, foi retomada a construção da análise dos riscos dentro da Seapa, proporcionando um acompanhamento mais efetivo. Em 2024, a Gestão de Riscos adotou um novo modelo de acompanhamento junto aos gestores, monitoramento mensal, envolvendo também a Alta Administração da Seapa, junto com as outras ações estratégicas estabelecidas no Gestão à Vista.

Análise de dados

Quanto ao diagnóstico de percepção de cenário para a Gestão de Riscos, ficou demonstrado que 72% dos servidores entrevistados na Seapa desconheciam seu processo de Gestão de Riscos e nunca tinham acessado a ferramenta para acompanhar os riscos da sua unidade, demonstrando uma deficiência da Seapa no acesso e na comunicação da sua Gestão de Riscos.



Diante do exposto, observa-se a necessidade de promover uma divulgação mais ativa da Gestão de Riscos aos servidores da Seapa, bem como ampliar os canais de divulgação e acesso dessas informações.

Em resumo, a integração entre planejamento estratégico e Gestão de Riscos é essencial para garantir que uma organização não apenas estabeleça objetivos ambiciosos, mas também esteja preparada para enfrentar e superar os desafios ao longo do caminho.

Ação 5: Realizar campanha sobre Gestão de Riscos

Descrição: Campanha de divulgação da Gestão de Riscos na Secretaria, podendo utilizar-se do Projeto Conhecer e Projeto Compartilhar, além de outras iniciativas de divulgação que a Assessoria Estratégica entender necessárias.

Unidade administrativa executora: Assessoria Estratégica

Unidades administrativas de apoio: Gabinete, Assessoria de Comunicação Social e Superintendência de Planejamento, Gestão e Finanças

Objetivos da ação: Sedimentar no servidor maior conhecimento sobre a Gestão de Riscos da Seapa, dentro do ambiente profissional que ele está inserido.

Benefícios para a instituição: Interação, conhecimento e visão geral do setor pelo servidor, no que tange à Gestão de Riscos da sua equipe, contribuindo para a melhor compreensão das suas ações junto à sua unidade.

Eixo III - Conflito de Interesses e Nepotismo

De acordo com o Decreto Estadual nº 48.417/2022, que dispõe sobre situações que configuram conflito de interesse envolvendo os agentes públicos ocupantes de cargo ou função, no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo, considera-se conflito de interesses “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”.

O Estado de Minas Gerais também editou o Decreto Estadual nº 48.021/2020, que dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da Administração Pública direta e indireta do Poder Executivo, vedando, no âmbito de cada órgão ou entidade da Administração Pública direta e indireta do Poder Executivo, a nomeação, designação ou contratação de qualquer natureza, de cônjuge, companheiro ou parente, em linha reta ou colateral ou por afinidade, até terceiro grau, da autoridade nomeante, de Secretários de Estado, de Secretários Adjuntos e ocupantes de cargo comissionado ou função de confiança de direção, chefia ou assessoramento, para o exercício de:



I – cargo em comissão, função de confiança e função gratificada;

II – contratação temporária de excepcional interesse público, nos termos da lei, salvo quando a contratação tiver sido precedida de regular processo seletivo, sendo assegurada a isonomia, impessoalidade e moralidade administrativa;

III – estágio, salvo se a contratação for precedida de processo seletivo, sendo assegurada a isonomia, impessoalidade e moralidade administrativa;

IV – posto de serviço, em razão de contrato de prestação de serviço firmado pela Administração Pública, salvo se a seleção do empregado tiver sido precedida de concurso público, realizado pela empresa terceirizada, e não seja caracterizado ajuste prévio entre as partes para a contratação do empregado.

Sobre o tema, ainda cabe citar a Súmula Vinculante nº 13 do Supremo Tribunal Federal, que estabelece 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.

Análise de dados

Avaliando o questionário aplicado aos servidores da Seapa, em um universo de 173 servidores pesquisados, 135 ou 78% da amostra responderam que não existe um mecanismo de prevenção ao nepotismo na Secretaria ou não sabem de sua existência.

Isso demonstra o desconhecimento dos servidores sobre o assunto, que pode afetar a sua capacidade de denunciar ou conduzi-los à prática de irregularidades pelo desconhecimento.

Apesar de 8% da amostra afirmar conhecer casos de nepotismo no órgão, sob a ótica da resposta à pergunta 19 do questionário aplicado, qual seja, se “existem políticas, planos, instrumentos ou mecanismos de prevenção ao nepotismo na Seapa”, observa-se que o desconhecimento do tema pode levar a uma avaliação errônea da situação.

No que tange ao conflito de interesses, 79% da amostra respondeu que não existe mecanismo de prevenção no órgão ou não sabem de sua existência. Por ser um assunto correlato ao nepotismo, traz resultados parecidos, demonstrando desconhecimento dos servidores sobre o assunto, o que pode afetar a sua capacidade de denunciar.

Da amostra analisada, 14% dizem conhecer casos de conflitos de interesses no órgão. Porém, sob a ótica da resposta à pergunta 21 do questionário aplicado, isto é, se “existem políticas, planos, instrumentos ou mecanismos de prevenção ao conflito de interesses na Seapa”, observa-se que o desconhecimento da temática também pode levar a uma avaliação equivocada da situação.

O conflito de interesses e o nepotismo são práticas que podem comprometer a integridade e a eficiência de uma organização. Ambas envolvem situações em que interesses pessoais interferem nas decisões



profissionais e podem afetar negativamente a imparcialidade e a equidade dentro da organização.

Ação 6: Realizar palestras de conscientização sobre conflito de interesses e nepotismo.

Descrição: Com o apoio da Comissão de Ética, realizar palestras de conscientização sobre conflito de interesses e nepotismo, com a divulgação dos canais existentes de denúncia.

Unidade administrativa executora: Comissão de Ética

Unidades administrativas de apoio: Diretoria de Recursos Humanos e Gabinete

Objetivos da ação: Fomentar o conhecimento sobre conflito de interesses e nepotismo no órgão.

Benefícios para a instituição: Maior possibilidade no controle de ilícitos, redução de situações que possam resultar em apuração de responsabilidades, fortalecer e agregar valor à instituição.

Eixo IV - Transparência Pública e Controle Social

De acordo com o Decreto Estadual nº 48.419/2022 (art. 5º, VI), uma das diretrizes da Política Mineira de Promoção da Integridade (PMPI) é “o incremento da transparência e do controle social da gestão pública”.

A transparência pública e o acesso a informações públicas ampliam o controle social. Todas as ações de transparência convergem para um único objetivo, o de instrumentalizar o controle social, possibilitando o acompanhamento dos atos da Administração Pública pela sociedade, em qualquer lugar.

O controle social representa a participação ativa dos cidadãos nas decisões, o acompanhamento, a avaliação e a fiscalização das ações e instituições do Estado. Cabe aos conselhos de políticas públicas, às instâncias colegiadas ou às instituições participativas promoverem a concretização da participação e do controle social das políticas públicas.

De acordo com o Tribunal de Contas da União - TCU (2017, p. 52), “a transparência é um dos mecanismos mais eficientes e essenciais para o combate a fraude e corrupção. Para tanto, a organização deve conscientizar seus servidores, a alta administração, os membros de conselhos e as partes interessadas da natureza pública das informações”.

A transparência pública e o controle social são conceitos fundamentais para promover a accountability (prestação de contas) e fortalecer a democracia. Essas práticas visam aumentar a visibilidade das ações do governo, permitindo que os cidadãos participem ativamente na fiscalização e no monitoramento das atividades governamentais.

De acordo com o Decreto Estadual nº 45.969, de 24 de maio de 2012, que regulamenta o acesso à informação no âmbito do Poder Executivo, o pedido de acesso à informação deverá conter:



o nome do solicitante; número de documento de identificação válido; especificação, de forma clara e precisa, da informação desejada; e endereço físico ou eletrônico do requerente, para recebimento de comunicações ou da informação solicitada.

Os pedidos de acesso à informação poderão ser realizados mediante pedido presencial ou eletrônico. O pedido eletrônico é formalizado por meio do Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão (e-SIC), que permite que qualquer pessoa, física ou jurídica, encaminhe pedidos de acesso à informação a órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual, acompanhe o prazo de atendimento e receba a resposta da solicitação.

Análise de dados

Na construção do questionário do Eixo IV - Transparência Pública e Controle Social, as perguntas apresentadas se referem majoritariamente ao conhecimento pelos servidores da Seapa da presença ou não de informações no site da Secretaria, que promovam a transparência dos atos praticados pelos agentes públicos. Ainda, buscam saber se o controle social sobre estes atos, através da participação da sociedade em conselhos, consultas e audiência públicas, entre outros instrumentos, ocorre de forma efetiva nas políticas públicas desenvolvidas e executadas pela Seapa.

A intenção foi ter como instrumento de análise o site da Seapa, ferramenta que é porta de entrada para difusão das informações e da transparência. Assim, 94% dos servidores que responderam ao questionário afirmam que o site da Secretaria disponibiliza link para o Portal da Transparência de Minas Gerais. Sobre o conteúdo do menu Transparência, o percentual de servidores que mostrou conhecimento da existência dos seguintes itens foi: 76% para a Lei de Acesso à Informação; 75% para Ações e Programas; 55% para Receitas e Despesas; 64% para Licitações e Contratos; 67% para Convênios; 76% para Servidores; 47% para Dados Abertos; 45% para Informações Classificadas; 51% para Concursos e Seleções Públicas.

Para 75% dos servidores, a Seapa disponibiliza em seu site o registro das competências e estrutura organizacional, telefones e horários de atendimento das respectivas unidades. Por outro lado, 5% responderam que estas informações não estão disponíveis e 20% disseram não saber.

Quanto à disponibilização, em seu site ou no Portal da Transparência ou similar, de tabela contendo informações referentes ao quantitativo de cargos, efetivos e vagos, ocupados por agentes públicos, 41% responderam afirmativamente, 12% responderam que não há tal disponibilização e 47% disseram não saber.

Sobre a disponibilização de link no site da Seapa para o Sistema Eletrônico de Acesso à Informação ao Cidadão (e-SIC), 50% afirmam que ele existe, 2% que não e 48% disseram não saber, demonstrando relevante percentual de servidores que desconhecem essa informação.

Perguntados se a Seapa promove a realização de audiências públicas, consultas públicas ou outras formas de participação popular, 57% responderam que sim, 7% responderam que não e 36% disseram não saber.



Ação 7: Atualizar o organograma da Seapa disponibilizado no site da Secretaria

Descrição: Atualizar o organograma da Secretaria de acordo com o Decreto 48.679/2023, que dispõe sobre a organização da Seapa.

Unidade administrativa executora: Assessoria de Comunicação Social

Unidade administrativa de apoio: Assessoria Estratégica

Objetivo da ação: Atualizar o organograma da Seapa de acordo com o novo decreto de competências (Decreto nº 48.679/2023).

Benefícios para a instituição: Será apresentado ao cidadão informações atualizadas sobre a estrutura da Secretaria.

Ação 8: Divulgar as ações de participação popular na Seapa

Descrição: Divulgação interna acerca das ações promovidas pela Seapa que envolvam a participação popular para todas as unidades da Secretaria.

Unidade administrativa executora: Assessoria de Comunicação Social

Unidade administrativa de apoio: Assessoria de Relações Institucionais

Objetivos da ação: Ampliar a divulgação interna acerca das ações desenvolvidas pela Secretaria que envolvam participação popular.

Benefícios para a instituição: O servidor informado se constitui em agente de divulgação das ações de participação popular desenvolvidas pela Secretaria, promovendo um maior alcance das ações.

Eixo V - Código de Ética e Comissão de Ética

Um código de ética e uma comissão de ética são componentes essenciais em organizações que buscam promover um ambiente de trabalho ético, responsável e respeitoso. Esses elementos desempenham papéis fundamentais na orientação do comportamento ético dos membros da organização e na abordagem de questões éticas quando surgem.

Código de Conduta Ética

É um conjunto de regras, normas, resoluções e leis, que tem por objetivo promover relacionamentos



saudáveis entre organizações públicas e privadas e, assim, garantir um ambiente baseado em comportamentos éticos. De acordo com o Decreto Estadual nº 46.644, de 6 de novembro de 2014, o Código de Conduta Ética do Servidor Público e da Alta Administração Estadual, instituído pelo Decreto nº 43.673/2003, e disciplinado pelo Decreto nº 43.885/2004, passou a denominar-se Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual e a reger-se pelas normas estabelecidas neste Decreto.

O referido Código é “instrumento de orientação e fortalecimento da consciência ética no relacionamento do agente público estadual com pessoas e com o patrimônio público” (art. 2).

Cumprido destacar que o Conselho de Ética Pública (Conset), criado pelo Decreto nº 43.673/2003, passou a reger-se pelas normas estabelecidas no Decreto nº 46.644/2014, e possui, dentre outras competências, assessorar o Governador e os Secretários de Estado em questões que envolvam normas deste Código de Ética, receber denúncias sobre atos de autoridade praticados em contrariedade às normas deste Código de Ética e proceder à apuração de sua veracidade, desde que devidamente instruídas e fundamentadas, bem como dirimir dúvidas a respeito da interpretação das normas deste Código de Ética e deliberar sobre os casos omissos.

Além do Conset, o referido Decreto estabeleceu no seu art. 17 que “em todos os órgãos e entidades da Administração Pública Direta e Indireta do Poder Executivo Estadual haverá uma Comissão de Ética com a finalidade de divulgar as normas deste Código de Ética e atuar na prevenção e na apuração de falta ética no âmbito da respectiva instituição”.

Desse modo, a Seapa, sujeita a este conjunto de regramento legal, designou a sua Comissão de Ética, por meio da Resolução nº 24, de 24 de julho de 2023.

Dentre as competências da Comissão de Ética, previstas no art. 18 do Decreto 46.644/2014, cabe citar que lhe compete orientar e aconselhar o agente público sobre ética profissional no respectivo órgão ou entidade, bem como alertá-lo quanto à conduta no ambiente de trabalho, especialmente no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público.

Análise de dados

Com o objetivo de identificar o entendimento dos servidores sobre o Código de Ética e Comissão de Ética, realizou-se uma pesquisa diagnóstica com 8 questões acerca do tema.

Observa-se das respostas apresentadas em relação à pergunta “Você sabe o que é ética?”, que existe um claro conhecimento do que é ética. Entretanto, tal conhecimento não permite deduzir que os princípios e valores da ética pública sejam praticados.

A pergunta sobre a existência da Comissão de Ética na Seapa traz um elemento revelador, pois, de um total de 173 servidores pesquisados, 23 servidores ou 13% da amostra desconhecem a existência de uma Comissão de Ética na Seapa. A pergunta “Você sabe qual a finalidade da Comissão de Ética na Seapa”, confirma o desconhecimento da finalidade dessa Comissão.

As perguntas que tiveram o objetivo de aferir o conhecimento que os servidores têm sobre condutas éticas, veio reforçar o resultado da pergunta 30. Portanto, é possível inferir que os servidores sabem



diferenciar comportamentos éticos dos antiéticos.

Conforme respondido no questionário, 47 servidores, ou seja 27%, desconhecem os meios disponíveis para se denunciar as condutas antiéticas.

Por fim, as respostas das perguntas sobre a função da Comissão de Ética e como participar da mesma refletem, com clareza, que os pesquisados desconhecem tais questões.

De forma geral, a pesquisa demonstrou que os servidores sabem o que se espera deles no que concerne ao conhecimento e às condutas éticas.

Ação 9: Realizar pesquisa anual sobre ética

Descrição: A Comissão de Ética deverá, anualmente, realizar uma pesquisa com base no Código de Conduta Ética, visando avaliar a evolução do conhecimento dos servidores sobre o tema, levantando dados para um diagnóstico mais preciso que possa auxiliar na adoção de medidas com vistas à capacitação dos servidores e à prevenção de faltas éticas, podendo, inclusive, utilizar-se de estudos de casos hipotéticos ou reais.

Unidade administrativa executora: Comissão de Ética

Unidade administrativa de apoio: Assessoria de Comunicação Social

Objetivos da ação: Levantar dados e aferir a evolução do conhecimento dos servidores sobre ética, visando auxiliar na adoção de medidas com vistas à prevenção de faltas éticas e capacitação dos servidores.

Benefícios para a instituição: Levantamento de dados para a tomada de decisões mais precisas e eficazes na capacitação de servidores e na prevenção de faltas éticas.

Ação 10: Realizar capacitação sobre ética

Descrição: A Diretoria de Recursos Humanos, em parceria com a Comissão de Ética, deverá preparar capacitação sobre ética, com o objetivo de fortalecer a cultura ética na Secretaria.

Unidade administrativa executora: Diretoria de Recursos Humanos

Unidade administrativa de apoio: Comissão de Ética

Objetivos da ação: Formar servidores capazes de serem multiplicadores da cultura ética no âmbito da Secretaria.

Benefícios para a instituição: Fortalecimento da cultura ética na Secretaria e redução dos riscos de cometimento de faltas éticas.



Ação 11: Atualizar informações relativas à Comissão de Ética no site da Secretaria

Descrição: Dar visibilidade e transparência às questões sobre a política ética da Seapa é fundamental. Entende-se que o site da instituição é porta de entrada para isso, permitindo que o cidadão conheça as diretrizes seguidas pelo órgão e que os servidores tenham fácil acesso às informações da Comissão de Ética.

Sugere-se que sejam incluídos no site da Secretaria a legislação vigente de designação da Comissão de Ética (Resolução Seapa nº 24/2023), informações sobre as competências da Comissão, previstas no art. 18 do Decreto nº 46.644/2014, eventuais eventos sobre o tema, dentre outras informações pertinentes.

Unidade administrativa executora: Assessoria de Comunicação Social

Unidade administrativas de apoio: Comissão de Ética

Objetivos da ação: Dar maior visibilidade sobre a Comissão de Ética da Seapa.

Benefícios para a instituição: Site atualizado com informações relativas à Comissão de Ética.

Eixo VI - Canal de Denúncias

Um canal de denúncias é uma ferramenta vital para promover a transparência, a responsabilidade e a cultura ética em organizações. Esse canal oferece aos membros, bem como a partes externas, uma maneira segura e confidencial de relatar atividades suspeitas, comportamentos antiéticos ou violações de políticas.

Segundo a CGE (2019), o canal de denúncias se caracteriza “como um meio de comunicação que permite aos agentes internos (servidores e funcionários) e externos (parceiros comerciais ou institucionais) emitir sinais de alerta à instituição sobre possíveis irregularidades cometidas ou violações aos códigos de conduta ética pactuados internamente”.

Dentre as diretrizes da Política Mineira de Promoção da Integridade (PMPI), previstas no Decreto Estadual nº 48.419/2022, cabe citar “a adoção de mecanismos e de instrumentos efetivos de prevenção, detecção e tratamento dos riscos de integridade.

A Ouvidoria-Geral do Estado (OGE), órgão governamental responsável pela comunicação entre o usuário dos serviços públicos e a administração pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo, tem como competência, dentre outras, “receber, analisar, encaminhar e acompanhar, até a decisão administrativa final, denúncias, reclamações, sugestões, elogios, solicitações e demais pronunciamentos de usuários que tenham como objeto a prestação de serviços públicos e a conduta de agentes públicos na prestação e na fiscalização de tais serviços”;

O sistema de denúncias da OGE-MG permite a realização de denúncias anônimas e o seu acompanhamento pelas partes interessadas.



Na Seapa não existe normativo específico para o tratamento das denúncias. O fluxo é que elas sejam efetuadas via OGE que, posteriormente, encaminhará à Secretaria para análise, providências e apurações cabíveis. Embora não tenham a especificidade de serem canais oficiais de denúncias, o “Fale Conosco”, os e-mails institucionais contidos no site da Seapa, a Comissão de Ética e as redes sociais da Secretaria também podem recebê-las, cabendo aos responsáveis por esses canais encaminhar a denúncia ao setor responsável para os devidos procedimentos de apuração.

Análise de dados

Aos entrevistados, perguntou-se se a Seapa possui algum canal de recebimento de denúncias e 54% responderam que sim, 4% responderam que não e 42% não souberam responder. Sobre o conhecimento do anonimato e sigilo das denúncias, 62% sabem que sim e 38% disseram que não.

Quanto aos fluxos normativos referentes à recepção, ao tratamento e à apuração das denúncias, 25% afirmam conhecer e 75% desconhecem. O questionamento sobre o conhecimento da existência de uma comissão de acolhimento e conciliação em casos de assédio moral e sexual gerou 42% de respostas positivas e 58% negativas.

A respeito do incentivo e viabilidade, por parte da Seapa, na realização de denúncias, 56% afirmam que sim e 44% que não. Perguntados se já realizaram ou desejam realizar alguma denúncia, 42% não desejam, 57% nunca realizou e 1% deseja realizar.

Quando se remete à percepção sobre atitudes e ações graves que podem gerar denúncias, a maioria destaca todas as opções disponíveis: assédio sexual, assédio moral, corrupção/fraude, discriminação, conflito de interesses e descumprimento da política interna.

Ação 12: Atualizar o site da Seapa com link para o Canal de Denúncias da OGE

Descrição: Para facilitar o acesso ao Canal de Denúncias, deverá ser criado no site da Seapa um link de acesso ao sistema de manifestações da OGE.

Unidade administrativa executora: Assessoria de Comunicação Social

Unidades administrativas de apoio: Gabinete e Controladoria Setorial

Objetivo da ação: Facilitar o acesso ao Canal de Denúncias do Estado de Minas Gerais.

Benefícios para a instituição: Fomento do controle social, por meio de manifestações sobre possíveis irregularidades cometidas.



Eixo VII - Políticas de RH - Seleção, Formação e Capacitação das Equipes

Não é mais possível falar de um Plano de Integridade no âmbito da administração pública estadual sem dar um lugar de destaque para a “Gestão de Pessoas”. As instituições públicas estão passando por um processo contínuo de mudança e o termo departamento de recursos humanos caiu em desuso.

O que importa hoje é, a partir da missão, da visão e dos valores da organização, não se limitar às rotinas de processamento de tarefas administrativas relacionadas a pagamentos, férias, licenças, aposentadorias entre outros, mas explorar cada vez mais o capital humano presente nas instituições.

Uma nova roupagem é exigida, pois o setor de gestão de pessoas também pode ser responsável por promover ações que tratem de questões relacionadas às relações de trabalho, ao clima organizacional, aos problemas com o absenteísmo, às questões de rotatividade, entre outras.

Uma política clara de seleção, formação, treinamento e capacitação de servidores é vital para o desenvolvimento contínuo dos quadros da Secretaria. Da mesma forma, procedimentos transparentes e padronizados para seleção, recrutamento e contratação de profissionais são fundamentais para promover a transparência, a responsabilidade e a cultura ética em organizações. Esses tipos de procedimentos oferecem aos servidores e interessados em trabalhar na Seapa uma perspectiva de futuro, bem como incentiva a comportamentos éticos e evita desvios de condutas.

Atualmente, não existe na Seapa normativo específico para recrutamento de profissionais. Por outro lado, a Secretaria promove capacitações aos servidores em diversos temas.

Os servidores, quando participam de programas de capacitação, tornam-se parceiros fundamentais para a implementação da missão e da visão da organização. Assim, a gestão de pessoas necessita ser exercida de forma estratégica, com foco na capacitação e no engajamento dos servidores, o que promoverá o desenvolvimento, além de incentivar a adoção de princípios baseados em ética, responsabilidade e integridade, gerando resultados mais significativos e evidenciando a política mais humana no serviço público.

Análise de dados

Aos entrevistados, perguntou-se se a Seapa desenvolve atividades visando a qualificação dos servidores. Do total de 173 respondentes, 74% responderam que sim, 14% responderam que não e 12% não souberam opinar. Esse resultado demonstra que a maioria percebe na Secretaria uma atuação na qualificação dos seus servidores.

Em relação aos critérios para seleção dos cargos de direção e de recrutamento amplo, foi questionado se eles são conhecidos e transparentes. Cerca de 27% disseram que sim, 37% disseram que não e 36% não souberam responder. Sobre esse ponto, torna-se evidente que a maioria dos servidores da Secretaria desconhecem como são realizadas as seleções para os cargos de direção.

Sobre a percepção de cada servidor, foi perguntado se os principais gestores da Seapa são habilitados e qualificados para exercer suas funções e responsabilidades. O resultado demonstrou que 64% dizem que sim, 11% disseram que não e 25% não souberam opinar. Ao avaliar as duas perguntas acima,



observa-se que apesar de a maioria não conhecer os critérios de seleção, a maior parte dos servidores reconhece que os gestores ocupantes de cargos de direção são qualificados.

Quanto à percepção se as competências da chefia são claras, conhecidas e se estão normatizadas, 86% afirmam perceber, 8% afirmam que não e 6% não souberam responder. Isso demonstra que as responsabilidades, competências ou atribuições das chefias são transparentes para a maioria.

Por fim, foi perguntado se os canais responsáveis pelas políticas de RH da Seapa são de fácil acesso e resolução. Cerca de 53% afirmam que sim, 24% afirmam que não e 23% não souberam responder.

Ação 13: Padronizar os processos seletivos, com a divulgação no site da Secretaria das vagas disponíveis e dos critérios de seleção

Descrição: Para tornar transparente o processo de seleção dos cargos de direção e de recrutamento amplo, estabelecer procedimentos obrigatórios e habilidades solicitadas para as áreas temáticas, e disponibilizar os critérios de seleção no site da Seapa, bem com endereço eletrônico para o envio dos currículos.

Neste sentido, o site contará com um espaço permanente para consulta e divulgação das vagas disponíveis e com informações do processo seletivo.

Unidade administrativa executora: Diretoria de Recursos Humanos

Unidade administrativa de apoio: Assessoria de Comunicação Social

Objetivos da ação: Tornar transparentes e padronizados os processos seletivos dos servidores a serem contratados pela Seapa.

Benefícios para a instituição: Transparência e padronização dos processos seletivos, maior divulgação das vagas disponíveis e dos critérios de seleção.

Eixo VIII - Controles Internos

Os controles internos são constituídos por um conjunto de políticas, diretrizes e padrões relacionados ao arranjo organizacional, à operacionalização do trabalho e às atividades de gestão. O constante aperfeiçoamento dos controles internos contribui para o cumprimento de leis e normas internas, o atingimento dos objetivos e das metas programados pela Seapa.

A expressão “controles internos”, utilizada no Plano de Integridade da CGE, refere-se a uma série de rotinas, atividades, planos, métodos, regras, diretrizes e procedimentos integrados que permeiam toda a infraestrutura da instituição destinados a oferecer segurança razoável à execução das atividades e assegurar que os objetivos operacionais, táticos e estratégicos sejam alcançados.



Controles internos são medidas e procedimentos estabelecidos por uma organização para garantir a eficácia operacional, a confiabilidade financeira, o cumprimento das leis e regulamentações, e a salvaguarda dos ativos. Eles são projetados para mitigar riscos e proporcionar uma base sólida para a gestão eficiente e transparente de uma organização.

Os controles internos, portanto, auxiliam a instituição a alcançar objetivos importantes, sustentam e melhoram o desempenho das atividades, reduzindo para níveis aceitáveis os riscos, apoiando a Alta Administração no processo de tomada de decisão e de governança. Por isso, instituições que possuem robustos controles internos têm potencial de obter melhores resultados.

Análise de dados

A partir do questionário aplicado aos servidores da Seapa foram levantados os seguintes dados: sobre a ciência da existência de Controles Internos, 74% disseram conhecer e 26% desconhecem. Perguntados se os servidores do setor possuem o necessário conhecimento e treinamento para cumprir suas obrigações/atribuições, 49% das respostas foram sim, 12% foram não e 39% foram nem todos.

Questionados se os documentos utilizados para as atividades desenvolvidas nos setores passam por revisão, responderam sim 56%, não 5% e não sei 39%. E perguntados se existe normatização interna organizando a divisão de tarefas e a responsabilidade de cada servidor, respondem sim 51%, não 17% e não sei 32%.

Quanto a avaliações de controle interno, se são adequadamente reportadas às pessoas que têm poder para determinar as ações corretivas e aos órgãos de controle, de supervisão e de regulamentação cabíveis, responderam sim 39%, não 2%, não sei 59%.

Solicitado que marcassem os setores/órgãos que asseguram que as atividades de Controle Interno estejam apropriadas ao risco e funcionem conforme o planejado, entre outras coisas, foram selecionados: auditoria interna 28%, Controladoria Geral do Estado 24%, Tribunal de Contas do Estado 11% e todas as opções acima 37%.

Por fim, questionados se a Alta Administração da Seapa adota as recomendações e/ou determinações que são emitidas pelos setores/órgãos que marcou anteriormente, responderam sim 62%, não 2% e não sei 36%.

Ação 14: Promover capacitação sobre controles internos

Descrição: A partir dos dados levantados, é perceptível que os servidores da Seapa possuem bom entendimento sobre o que são e a importância dos controles internos. Ainda assim, para a garantia da qualidade dos processos realizados, entende-se necessária a realização de capacitação dos servidores para o aprimoramento dos controles internos da Secretaria.

Unidade administrativa executora: Assessoria Estratégica

Unidades administrativas de apoio: Controladoria Setorial e Diretoria de Recursos Humanos



Objetivos da ação: Elevar o nível de conhecimento dos servidores para o aprimoramento dos controles internos da Secretaria.

Benefícios para a instituição: Servidores capacitados, aprimoramento dos controles internos e apoio nas tomadas de decisões.

Validação geral

Data de início: 10/03/2024

Data de conclusão: 27/05/2024

Stakeholders: Alta Administração e Unidades administrativas executoras e de apoio

Informações complementares e constatações gerais sobre o processo de validação do programa e do plano de integridade

O Programa de Integridade elaborado pela Comissão de Integridade foi submetido à Alta Administração, à Controladoria Setorial e às Unidades Administrativas Executoras e de Apoio da Seapa para apreciação e eventuais sugestões.

A apresentação do Plano de Integridade para o Secretário e demais membros da Alta Administração da Seapa foi realizada no dia 27/05/2024, sua publicação e lançamento ocorreram no mês de maio de 2024.



Referências Bibliográficas

Brasil. Presidência da República. Lei Federal nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm.

Brasil. Presidência da República. Lei Federal nº 12.813, de 16 de maio de 2013. Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo Federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego; e revoga dispositivos da Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000, e das Medidas Provisórias nº 2.216-37, de 31 de agosto de 2001, e 2.225-45, de 4 de setembro de 2001. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12813.htm.

Minas Gerais. Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Decreto Estadual nº 46.644, de 06 de novembro de 2014. Dispõe sobre o Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=46644&ano=2014>.

Minas Gerais. Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Decreto Estadual nº 47.185, de 12 de maio de 2017. Dispõe sobre o Plano Mineiro de Promoção da Integridade. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/47185/2017/?cons=1>.

Minas Gerais. Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Decreto Estadual nº 48.021, de 12 de agosto de 2020. Dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da Administração Pública direta e indireta do Poder Executivo. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/48021/2020/>.

Minas Gerais. Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Decreto Estadual nº 48.417, de 16 de maio de 2022. Dispõe sobre situações que configuram conflito de interesses envolvendo os agentes públicos ocupantes de cargo ou função, no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/48417/2022/>.

Minas Gerais. Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Decreto Estadual nº 48.419, de 16 de maio de 2022. Dispõe sobre a Política Mineira de Promoção da Integridade. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/48419/2022/>.

Minas Gerais. Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Decreto Estadual nº 48.679, de 30 de agosto de 2023. Dispõe sobre a organização da Secretaria de Estado de Agricultura, Pecuária e Abastecimento. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/48679/2023/>.

Minas Gerais. Pesquisa Legislativa. Resolução Seapa nº 24 de 24 de julho de 2023. Designa nova Comissão de Ética da Seapa. Disponível em: <https://pesquisalegislativa.mg.gov.br/LegislacaoCompleta.aspx?cod=206063&marc=Comiss%c3%a3o%20de%20c3%89tica>.

Minas Gerais. Controladoria Geral do Estado de Minas Gerais. CGE. Guia de Integridade Pública da Controladoria Geral do Estado, v.1. Disponível em: file:///C:/Users/terez/Downloads/CGE-MG_Guia%20de%20Integridade%20Publica_Volume%201.pdf.

Minas Gerais. Controladoria Geral do Estado de Minas Gerais. CGE. Guia de Integridade Pública da Controladoria Geral do Estado, v.2. Disponível em: file:///C:/Users/terez/Downloads/CGE-MG_Guia%20de%20Integridade%20Publica_Volume%201.pdf.



Minas Gerais. Controladoria Geral do Estado de Minas Gerais. Guia de Integridade Pública 2ª Edição. (2023) Disponível em: [file:///C:/Users/terez/Downloads/Guia%20de%20Integridade%20Publica%20-%20Ed.%202024%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/terez/Downloads/Guia%20de%20Integridade%20Publica%20-%20Ed.%202024%20(1).pdf). Acesso em 04/04/23.

Minas Gerais. Controladoria Geral do Estado de Minas Gerais. Manual do SisPMPI Orientações gerais para uso do Sistema Eletrônico de Gestão da Política Mineira de Promoção da Integridade. Disponível em: [file:///C:/Users/terez/Downloads/CGE_MG_Manual_SisPMPI_versao%20_2%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/terez/Downloads/CGE_MG_Manual_SisPMPI_versao%20_2%20(1).pdf).

Manual do e-SIC. Guia do Solicitante 2022. Disponível em: <https://acessoinformacao.mg.gov.br/sistema/site/MANUAL%20e-SIC%20-%20GUIA%20DO%20CIDADAO.pdf>

Minas Gerais. Controladoria Geral do Estado de Minas Gerais. CGE. Plano de Integridade da Controladoria Geral do Estado, v.2. Disponível em: [file:///C:/Users/terez/Downloads/CGE-MG_Guia%20de%20Integridade%20Publica_Volume%20II%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/terez/Downloads/CGE-MG_Guia%20de%20Integridade%20Publica_Volume%20II%20(1).pdf).

Minas Gerais. Controladoria Geral do Estado de Minas Gerais. Plano de Integridade da Controladoria Geral do Estado de Minas Gerais – CGE/MG. 3ª Edição. Disponível em: [file:///C:/Users/terez/Downloads/PlanoIntegridade_CGE_3ed%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/terez/Downloads/PlanoIntegridade_CGE_3ed%20(2).pdf).

Minas Gerais. Controladoria Geral do Estado de Minas Gerais. Plano de Integridade da Ouvidora-Geral do Estado – OUV/MG. 2ª Edição. Disponível em: file:///C:/Users/terez/Downloads/Plano%20de%20Integridade_OGE_2%20edicao_2023_atualizado.pdf.

Minas Gerais. Controladoria Geral do Estado de Minas Gerais. Plano de Integridade da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública – SEJUSP - 1ª Edição. Disponível em: [file:///C:/Users/terez/Downloads/Plano%20Integridade_SEJUSP_%201%20edicao%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/terez/Downloads/Plano%20Integridade_SEJUSP_%201%20edicao%20(2).pdf).

Minas Gerais. Controladoria Geral do Estado de Minas Gerais. Plano de Integridade do Instituto do Desenvolvimento do Norte e Nordeste de Minas Gerais IDENE – 1ª Edição. Disponível em: <http://www.idene.mg.gov.br/v1/images/documentos/Plano%20de%20Integridade%20IDENE%20FINAL.pdf>

Minas Gerais. Controladoria Geral do Estado de Minas Gerais. Plano de Integridade da Polícia Civil de Minas Gerais - 1ª Edição. Disponível em: <https://www.policiacivil.mg.gov.br/noticia/exibir?id=3406836&=Chefiada-PCMG-lan%C3%A7a-Plano-de-Integridade-da-institui%C3%A7%C3%A3o>

KOTLER, Philip. Administração de Marketing: Análise, planejamento e implementação e controle. São Paulo, Atlas. 1975.

SAPIRO, A. Planejamento Estratégico, 7 reimpr – Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

Supremo Tribunal Federal. Súmula Vinculante nº 13. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1227>.

TCU - Tribunal de Contas da União. REFERENCIAL DE COMBATE A FRAUDE E CORRUPÇÃO. Aplicável a Órgãos e Entidades da Administração Pública. Disponível em: https://portal.tcu.gov.br/data/files/A0/E0/EA/C7/21A1F6107AD96FE6F18818A8/Referencial_combate_fraude_corrupcao_2_edicao.pdf



APÊNDICE - PLANO DE AÇÃO

EIXO I Estrutura de Governança e Comprometimento da Alta Administração		
Ação	1	2
Título	Promover a disseminação do Plano de Integridade da Seapa	Realizar um seminário sobre relações institucionais, instâncias colegiadas e conselhos estaduais.
Unidade administrativa executora	Gabinete	Assessoria de Relações Institucionais
Objetivos da ação	Fomentar o conhecimento, a importância da Política Mineira de Promoção da Integridade e fortalecer a relação da Alta Administração com os servidores, construindo uma cultura organizacional sólida, com confiança e clareza, e uma equipe estimulada e comprometida	Divulgar aos servidores a existência e a importância das relações que, com apoio da Alta Administração, fortalecem a governança da Seapa, bem como proporcionar a visibilidade dos conselhos e suas respectivas Instâncias, mostrando a todos a capilaridade, a abrangência e a influência que possuem em temas diversos e em todo o território mineiro
Benefícios para a instituição	Gerar conhecimento sobre a Política Mineira de Promoção da Integridade e o fortalecimento dos laços entre os servidores com a Alta Administração da Seapa	Disseminação de conhecimento e maior envolvimento dos servidores com a efetiva participação nas instâncias e conselhos que a Seapa coordena e/ou é membro
Unidade administrativa de apoio	Assessoria de Comunicação Social Controladoria Setorial	Gabinete Assessoria de Comunicação Social



EIXO II Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos			
Ação	3	4	5
Título	Realizar campanha de divulgação das macroestratégias da Seapa	Dar publicidade ao Gestão à Vista	Realizar campanha sobre Gestão de Riscos
Unidade administrativa executora	Assessoria Estratégica	Assessoria de Comunicação Social	Assessoria Estratégica
Objetivos da ação	Fortalecer no servidor maior conhecimento das macro-diretrizes do Sistema Seapa, incorporando informações relacionadas aos macro-objetivos e ações estratégicas dentro do ambiente profissional no qual está inserido	Viabilizar acesso à informação, facilitando a compreensão dos servidores sobre o seu papel no contexto da sua atividade e da sua equipe	Sedimentar no servidor maior conhecimento sobre a Gestão de Riscos da Seapa, dentro do ambiente profissional que ele está inserido
Benefícios para a instituição	Interação, conhecimento e visão geral do setor pelos servidores, contribuindo para a melhor compreensão dos indicadores e metas específicos da Seapa, cumpridos pelas unidades, e gerando proximidade e responsabilidade pelas ações	Maior conhecimento das estratégias gerais e específicas previstas no Gestão à Vista.	Interação, conhecimento e visão geral do setor pelo servidor, no que tange à Gestão de Riscos da sua equipe, contribuindo para a melhor compreensão das suas ações junto à sua unidade
Unidade administrativa de apoio	Assessoria de Comunicação Social Superintendência de Planejamento, Gestão e Finanças	Assessoria Estratégica Superintendência de Planejamento, Gestão e Finanças	Gabinete Assessoria de Comunicação Social Superintendência de Planejamento, Gestão e Finanças



EIXO III Conflito de Interesses e Nepotismo	
Ação	6
Título	Realizar palestras de conscientização sobre conflito de interesses e nepotismo
Unidade administrativa executora	Comissão de Ética
Objetivos da ação	Fomentar o conhecimento sobre conflito de interesses e nepotismo no órgão.
Benefícios para a instituição	Maior possibilidade no controle de ilícitos, redução de situações que possam resultar em apuração de responsabilidades, fortalecer e agregar valor à instituição.
Unidade administrativa de apoio	Gabinete Diretoria de Recursos Humanos



EIXO IV Transparência Pública e Controle Social		
Ação	7	8
Título	Atualizar o organograma da Seapa disponibilizado no site da Secretaria	Divulgar as ações de participação popular na Seapa
Unidade administrativa executora	Assessoria de Comunicação Social	Assessoria de Comunicação Social
Objetivos da ação	Atualizar o organograma da Seapa de acordo com o novo decreto de competências (Decreto nº 48.679/2023)	Ampliar a divulgação interna acerca das ações desenvolvidas pela Secretaria que envolvam participação popular
Benefícios para a instituição	Será apresentado ao cidadão informações atualizadas sobre a estrutura da Secretaria	O servidor informado se constitui em agente de divulgação pública das ações de participação popular desenvolvidas pela Secretaria, promovendo maior alcance das ações
Unidade administrativa de apoio	Assessoria Estratégica	Assessoria de Relações Institucionais



EIXO V Código de Ética e Comissão de Ética			
Ação	9	10	11
Título	Realizar pesquisa anual sobre ética	Realizar capacitação sobre ética	Atualizar informações relativas à Comissão de Ética no site da Secretaria
Unidade administrativa executora	Comissão de Ética	Diretoria de Recursos Humanos	Assessoria de Comunicação Social
Objetivos da ação	Levantar dados e aferir a evolução do conhecimento dos servidores sobre ética, visando auxiliar na adoção de medidas com vistas à prevenção de faltas éticas e capacitação dos servidores	Formar servidores capazes de serem multiplicadores da cultura ética no âmbito da Secretaria	Dar maior visibilidade sobre a Comissão de Ética da Seapa
Benefícios para a instituição	Levantamento de dados para a tomada de decisões mais precisas e eficazes na capacitação de servidores e na prevenção de faltas éticas	Fortalecimento da cultura ética na Secretaria e redução dos riscos de cometimento de faltas éticas	Site atualizado com informações relativas à Comissão de Ética
Unidade administrativa de apoio	Assessoria de Comunicação Social	Comissão de Ética	Comissão de Ética



EIXO VI Canal de Denúncias	
Ação	12
Título	Atualizar o site da Seapa com link para o Canal de Denúncias da OGE
Unidade administrativa executora	Assessoria de Comunicação Social
Objetivos da ação	Facilitar o acesso ao Canal de Denúncias do estado de Minas Gerais
Benefícios para a instituição	Fomento do controle social, por meio de manifestações sobre possíveis irregularidades cometidas
Unidade administrativa de apoio	Gabinete Controladoria Setorial



EIXO VII Políticas de RH - Seleção, formação e capacitação das equipes	
Ação	13
Título	Padronizar os processos seletivos, com a divulgação no site da Secretaria das vagas disponíveis e dos critérios de seleção
Unidade administrativa executora	Diretoria de Recursos Humanos
Objetivos da ação	Tornar transparentes e padronizados os processos seletivos dos servidores a serem contratados pela Seapa
Benefícios para a instituição	Transparência e padronização dos processos seletivos, maior divulgação das vagas disponíveis e dos critérios de seleção
Unidade administrativa de apoio	Assessoria de Comunicação Social



EIXO VIII Controles Internos	
Ação	14
Título	Promover capacitação sobre controles internos
Unidade administrativa executora	Assessoria Estratégica
Objetivos da ação	Elevar o nível de conhecimento dos servidores para o aprimoramento dos controles internos da Secretaria
Benefícios para a instituição	Servidores capacitados, aprimoramento dos controles internos e apoio nas tomadas de decisões
Unidade administrativa de apoio	Controladoria Setorial Diretoria de Recursos Humanos

**Secretaria de Estado de Agricultura,
Pecuária e Abastecimento**

www.agricultura.mg.gov.br

AGRICULTURA,
PECUÁRIA E
ABASTECIMENTO



**MINAS
GERAIS**

GOVERNO
DIFERENTE.
ESTADO
EFICIENTE.