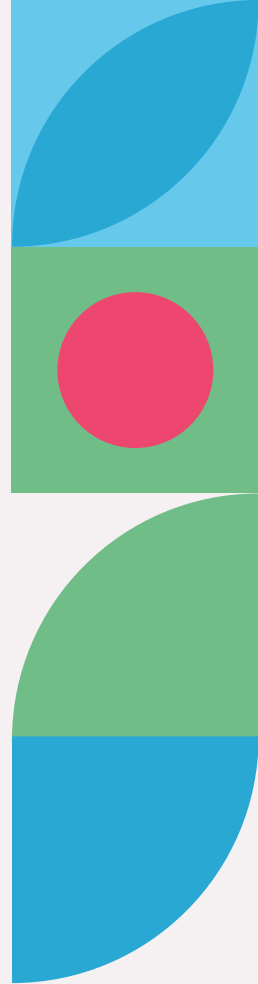
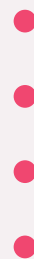


Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais (CGE)

# Programa de Integridade

2ª. Edição







GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS  
CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS (CGE)

# Programa de Integridade

**2<sup>a</sup>. Edição**

BELO HORIZONTE  
2024

**CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS**  
Cidade Administrativa Presidente Tancredo Neves  
Rodovia Papa João Paulo II, 4.000 – Prédio Gerais, 12º andar  
Bairro Serra Verde – Belo Horizonte/MG – CEP: 31630-901

**CONTROLADOR-GERAL DO ESTADO**  
Rodrigo Fontenelle de Araújo Miranda

**CONTROLADORA-GERAL DO ESTADO ADJUNTA**  
Luciana de Cássia Nogueira

**CHEFE DE GABINETE**  
Thomaz Anderson Barbosa da Silva

**AUDITOR-GERAL**  
Igor Martins da Costa

**CORREGEDOR-GERAL**  
Vanderlei Daniel da Silva

**SUBCONTROLADORA DE TRANSPARÊNCIA, INTEGRIDADE E CONTROLE SOCIAL**  
Soraia Ferreira Quirino Dias

**EQUIPE TÉCNICA RESPONSÁVEL**  
Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles (CGIRC)

**Composição:**  
Altair Fernandes Martins  
Armando Noé Carvalho de Moura Júnior  
Beatriz Oliveira Guzella  
Camila Aguilar Dias de Medeiros  
Cibele Daldegan Rodrigues  
Fernando de Almeida de Souza

Gabriela Luiza Soares Miranda  
Gustavo Barcelos Martins  
Gustavo Mariano de Freitas Souza  
Luciana Versiani dos Reis  
Maria Ângela de Araújo  
Omar Abreu Bacha  
Renata Maria Silveira Reis  
Rodrigo Flávio Ferreira dos Passos  
Rosiane Ferreira Duarte de Faria  
Tatiane de Jesus Silva

#### **APROVAÇÃO**

Comitê Estratégico de Governança (CEG)

#### **EDITORAÇÃO E DIAGRAMAÇÃO**

Assessoria de Comunicação Social (Ascom)



É permitida a reprodução do conteúdo deste material, desde que citada a fonte.

#### ***Como citar este material:***

MINAS GERAIS. Controladoria-Geral do Estado. Programa de Integridade Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte: CGE, 2024. Disponível em: <https://www.cge.mg.gov.br/publicacoes/guias-cartilhas-e-manuais>. Acesso em: dd/mm/aaa.



# Mensagem da Alta Administração

Integridade: esse é um valor intrínseco à Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais (CGE). Moviada por esse ideal, a CGE instituiu, com a publicação do Decreto nº 47.185, de 12 de maio de 2017, o Plano Mineiro de Promoção da Integridade — iniciativa que abriu caminho para que o tema fosse difundido em toda a Administração Pública Estadual.

De forma pioneira, a CGE publicou, em 2018, a primeira edição do seu Plano de Integridade, documento que serviu como referencial para que os demais órgãos e entidades do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais iniciassem a elaboração de seus planos de integridade específicos. De lá para cá, o Plano de Integridade da CGE ganhou novas versões, adequando-se às normas vigentes e às boas práticas, sempre com o objetivo de promover a cultura de integridade dentro da instituição e com os públicos os quais se relaciona.

Firmes no propósito de institucionalizar um sistema de integridade em toda a Administração Pública, Minas Gerais foi o primeiro governo a elevar a temática à política de Estado com a publicação do Decreto nº 48.419, de 16 de maio de 2022, instituindo a Política Mineira de Promoção da Integridade (PMPI). A PMPI reúne as melhores práticas nacionais e internacionais para a promoção de um ambiente ético e íntegro, estabelece a estrutura dos programas e planos de integridade em todo o Estado, além de auxiliar os órgãos e entidades na execução, monitoramento e avaliação dos instrumentos por meio do Sistema Eletrônico de Gestão da Política Mineira de Promoção da Integridade (SisPMPI).

É a partir desse cenário que a CGE implementa, neste ano de 2024, a segunda edição do seu Programa de Integridade. O presente documento estabelece um conjunto estruturado de medidas e plano de ação preciso para que possamos entregar ainda mais resultados à população mineira. O Programa é dividido em 6 eixos temáticos e 14 ações detalhadas que nortearão a CGE a atingir seus objetivos institucionais. Com a publicação deste documento, a Alta Administração da CGE reforça, mais uma vez, o compromisso com a integridade e com o fortalecimento dos instrumentos de controle, gestão de riscos, combate à corrupção, promoção da transparência e fomento à participação social.

Acreditamos que a integridade é responsabilidade coletiva e, para que tenhamos sucesso na implementação deste Programa, contamos com o engajamento de todo o corpo funcional da CGE. Juntos, continuaremos trilhando o caminho de sermos integridade e eficiência por uma sociedade melhor.

Boa leitura e mãos à obra!

Rodrigo Fontenelle

Controlador-Geral do Estado





# Sumário

<b>1. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL.....</b>	<b>11</b>
1.1. Declarações Estratégicas.....	11
1.2. Estrutura Orgânica.....	12
1.3. Competências.....	15
1.4. Atribuições.....	19
<b>2. DIAGNÓSTICO DO AMBIENTE DE INTEGRIDADE.....</b>	<b>19</b>
<b>3. PROGRAMA DE INTEGRIDADE.....</b>	<b>20</b>
<b>4. PLANO DE INTEGRIDADE.....</b>	<b>25</b>
Eixo 1 - Compromisso com a integridade.....	26
Ação 1.....	28
Ação 2.....	29
Ação 3.....	30
Eixo 2 - Governança, gestão de riscos e controles.....	34
Ação 4.....	36
Ação 5.....	37
Ação 6.....	38
Ação 7.....	39
Eixo 3 - Prevenção, detecção e tratamento dos riscos de integridade.....	42
Ação 8.....	43
Eixo 4 - Prevenção ao conflito de interesses.....	45
Ação 9.....	46
Ação 10.....	47

**Eixo 5 - Transparência e controle social.....48**

**Ação 11.....49**

**Eixo 6 - Promoção da cultura da integridade.....50**

**Ação 12.....51**

**Ação 13.....53**

**Ação 14.....54**

**5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....55**

**REFERÊNCIAS.....56**

# 1. Estrutura organizacional

## 1.1 Declarações Estratégicas

Conforme a Resolução CGE nº 1, de 31/1/2024, a Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais (CGE) estabeleceu, para o quadriênio 2024-2027, as seguintes declarações estratégicas:



Figura 1 – Declarações Estratégicas CGE-MG (Elaboração própria)

## 1.2 Estrutura Orgânica

Conforme Decreto nº 48.687, de 13/09/2023, a CGE tem a seguinte estrutura orgânica básica:

I – Gabinete;

II – Assessoria Jurídica;

III – Assessoria de Comunicação Social;

IV – Assessoria de Harmonização das Controladorias Setoriais e Seccionais;

V – Assessoria Estratégica e de Gestão de Riscos;

VI – Unidade Setorial de Controle Interno;

VII – 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 Logística e Aquisições;

e) Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação;

VIII – Núcleo de Combate à Corrupção:

a) Coordenação de Inteligência;

b) Coordenação de Acordos de Leniência;

c) Coordenação de Ações Investigativas;

IX – Auditoria-Geral:

a) Núcleo de Coordenação de Auditoria Contínua e de Ações Transversais;

b) Núcleo de Desenvolvimento da Capacidade de Auditoria Interna;

c) Superintendência Central de Auditoria de Contas:

1 – Diretoria Central de Auditoria da Gestão Fiscal;

2 – Diretoria Central de Auditoria de Contas;

d) Superintendência Central de Auditoria em Programas, Gestão de Riscos, de Pessoal e

Previdência:

1 – Diretoria Central de Auditoria em Programas e Gestão de Riscos;

2 – Diretoria Central de Auditoria de Pessoal e Previdência;

e) Superintendência Central de Auditoria de Políticas Sociais e de Desenvolvimento Sustentável:

1 – Diretoria Central de Auditoria de Políticas de Saúde, Educação e Cultura;

2 – Diretoria Central de Auditoria de Políticas de Meio Ambiente, Agropecuária e Infraestrutura;

f) Superintendência Central de Auditoria de Políticas de Desenvolvimento, Governo e Segurança:

1 – Diretoria Central de Auditoria de Políticas de Governo;

2 – Diretoria Central de Auditoria de Políticas de Segurança Pública, Desenvolvimento Social e Econômico;

X – Corregedoria-Geral:

a) Núcleo Técnico;

b) Núcleo de Gestão de Documentos e Processos;

c) Superintendência Central de Análise e Supervisão Correcional:

1 – Diretoria Central de Análise e Supervisão Correcional da Área Econômica;

2 – Diretoria Central de Análise e Supervisão Correcional da Área Social;

d) Superintendência Central de Responsabilização de Agentes Públicos:

1 – Diretoria Central de Responsabilização de Agentes Públicos da Área Econômica;

2 – Diretoria Central de Responsabilização de Agentes Públicos da Área Social;

e) Superintendência Central de Responsabilização de Pessoas Jurídicas:

1 – Diretoria Central de Análise e Investigação Preliminar;

2 – Diretoria Central de Responsabilização de Pessoas Jurídicas;

XI – Subcontroladoria de Transparência, Integridade e Controle Social:

a) Núcleo Técnico;

b) Superintendência Central de Transparência:

1 – Diretoria Central de Transparência Ativa;

2 – Diretoria Central de Transparência Passiva;

c) Superintendência Central de Integridade e Controle Social:

1 – Diretoria Central de Integridade;

2 – Diretoria Central de Controle Social.

§ 1º – Os cargos dos titulares da Auditoria-Geral, da Corregedoria-Geral e da Subcontroladoria de Transparência, Integridade e Controle Social a que se referem, respectivamente, os incisos IX, X e XI do caput, equiparam-se ao cargo de Subsecretário de Estado.

§ 2º – Integram a área de competência da CGE, por subordinação administrativa:

I – o Conselho de Corregedores dos órgãos e das entidades do Poder Executivo, de natureza consultiva, propositiva e deliberativa, que tem por finalidade debater e sugerir medidas de aperfeiçoamento do sistema correcional, no âmbito da Administração Pública, e propor medidas que viabilizem a atuação de uma correição pautada na eficácia, na eficiência, na efetividade e na busca da excelência na solução das questões relativas à atividade;

II – o Conselho de Ética Pública, de natureza consultiva, propositiva e deliberativa, que tem por finalidade zelar pelo cumprimento dos princípios e das regras éticas e pela transparência das condutas da Administração Pública direta e indireta;

III – o Conselho de Transparência Pública e Combate à Corrupção, de natureza consultiva e propositiva, que tem por finalidade debater e sugerir medidas de aperfeiçoamento e fomento, no âmbito da Administração Pública, de políticas e estratégias de prevenção e combate à corrupção, de aprimoramento da transparência e do acesso à informação pública, de integridade e ética nos setores público e privado e de controle social para acompanhamento e fiscalização da aplicação dos recursos públicos;

IV – o Comitê de Auditoria Interna Governamental, de natureza consultiva e de assessoramento, que tem por finalidade auxiliar o órgão máximo de governança do Poder Executivo no que se refere ao exercício das funções de auditoria e de fiscalização sobre a qualidade e integridade das demonstrações orçamentárias e financeiras, a aderência às normas legais, regulamentares, estatutárias e regulatórias e a efetividade dos sistemas de controle interno dos órgãos da Administração Pública direta, das fundações, das autarquias e dos órgãos autônomos do Poder Executivo e do Subsistema de Auditoria Interna a que se refere o inciso II do § 2º do art. 2º.”

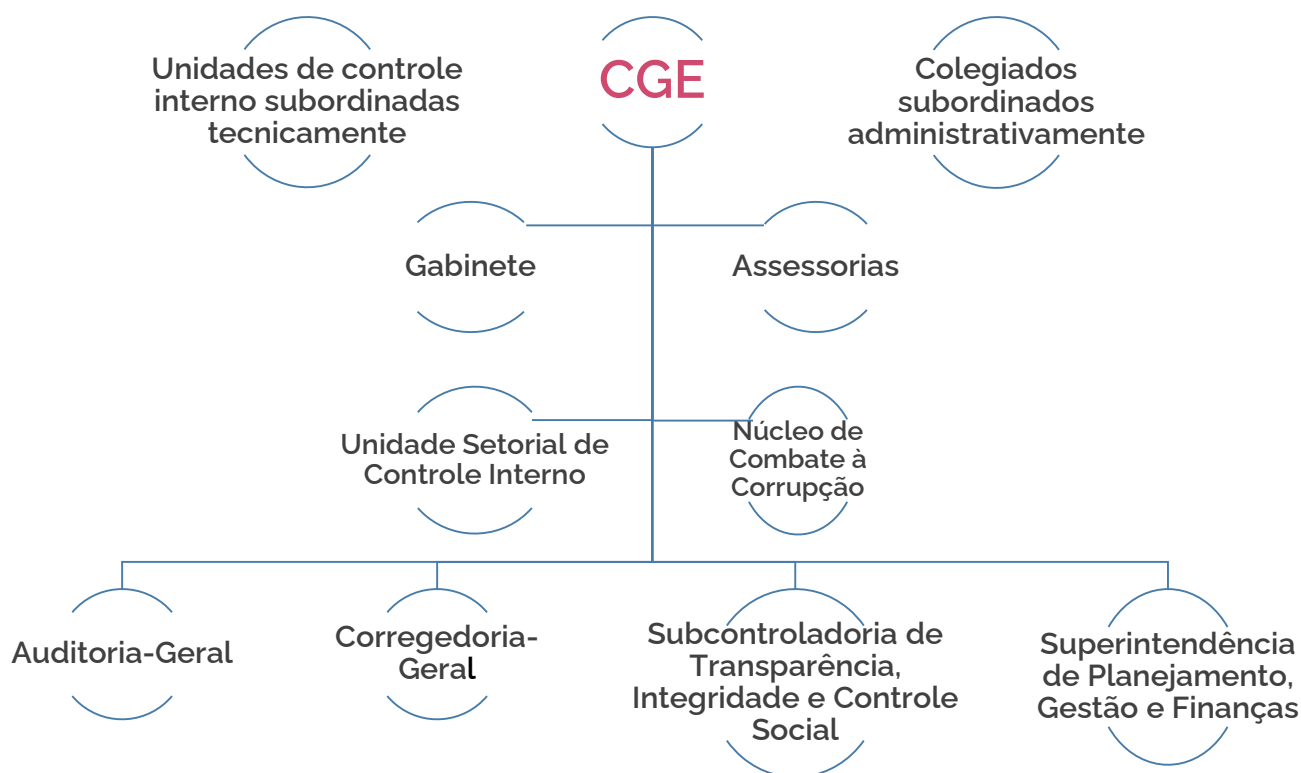


Figura 2 – Estrutura orgânica atual da CGE (Elaboração própria)

### 1.3 Competências

Conforme Decreto nº 48.687, de 13/09/2023:

“§ 1º – A CGE tem como competência:

I – estabelecer normas e procedimentos de auditoria, correição, transparência, integridade e controle social a serem adotados pelos órgãos e pelas entidades da Administração Pública;

II – realizar atividades de auditoria e fiscalização nos sistemas contábil, financeiro, orçamentário, patrimonial, de pessoal e de recursos externos e nos demais sistemas administrativos e operacionais;

III – avaliar o cumprimento e a efetividade dos programas de governo;

IV – acompanhar a gestão contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial da Administração Pública direta e indireta do Poder Executivo, em apoio ao exercício do controle externo pelo Poder Legislativo, previsto no art. 74 da Constituição do Estado;

- V – instaurar ou requisitar a instauração de sindicância, processo administrativo disciplinar e outros processos administrativos em desfavor de qualquer agente público estadual, inclusive detentor de emprego público, e avocar os que estiverem em curso em órgão ou entidade da Administração Pública, promovendo a aplicação da penalidade administrativa cabível, se for o caso;
- VI – acompanhar sindicâncias, processos administrativos disciplinares e outros processos administrativos sancionadores em curso em órgãos e entidades da Administração Pública, bem como fazer diligências e realizar visitas técnicas e inspeções para avaliar as ações disciplinares;
- VII – declarar a nulidade de sindicância, processo administrativo disciplinar ou outro processo administrativo sancionador, bem como, se for o caso, promover a imediata e regular apuração dos fatos constantes nos autos;
- VIII – instaurar e julgar investigações preliminares e processos administrativos de responsabilização de pessoa jurídica pela prática de atos contra a Administração Pública previstos no art. 5º da Lei Federal nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, bem como celebrar acordos de leniência com pessoas jurídicas, conforme regulamentação específica;
- IX – orientar tecnicamente, coordenar e supervisionar as ações de auditoria, correição, transparência, integridade e controle social desenvolvidas pelas unidades setoriais e seccionais;
- X – orientar tecnicamente e monitorar as ações de auditoria, correição, transparência, integridade e controle social desenvolvidas pelas unidades de controle interno das empresas públicas e sociedades de economia mista, observada a legislação específica aplicável às referidas entidades;
- XI – promover o incremento da transparência pública e fomentar a participação da sociedade civil para o acompanhamento da gestão pública;
- XII – promover o fortalecimento da integridade, da ética, da governança, da gestão de riscos, da conformidade, ou *compliance*, e da prestação de contas, ou *accountability*, no âmbito da Administração Pública;
- XIII – propor ações que estimulem a integridade, a ética, a conformidade, a transparência e a prestação de contas, no âmbito da iniciativa privada e do terceiro setor;
- XIV – apurar as denúncias que lhe forem encaminhadas pela Ouvidoria-Geral do Estado – OGE, de acordo com suas competências institucionais, capacidade técnica operacional e avaliação de riscos;
- XV – coordenar a elaboração do relatório sobre a gestão e as demais atividades institucionais,



como parte do relatório previsto no § 3º do art. 4º da Lei Complementar nº 102, de 17 de janeiro de 2008;

XVI – propor medidas legislativas ou administrativas com o objetivo de prevenir a reincidência de irregularidades constatadas;

XVII – requisitar aos órgãos ou às entidades da Administração Pública servidores ou empregados necessários à constituição de comissões, inclusive para o cumprimento das atribuições constantes nos incisos V e VIII;

XVIII – realizar inspeções e avocar procedimentos e processos em curso na Administração Pública, para exame de sua regularidade, propondo a adoção de providências ou a correção de falhas, se necessário;

XIX – propor instrumentos de mediação e de conciliação, como o ajustamento disciplinar e o compromisso de gestão;

XX – propor, em conjunto com a OGE, normas e diretrizes sobre a prevenção e o combate à corrupção e ao assédio moral;

XXI – publicar súmulas administrativas com orientações técnicas relativas às suas atribuições institucionais;

XXII – desempenhar outras atribuições expressamente estabelecidas por lei ou pelo Governador.

§ 2º – Para fins do disposto no § 1º, considera-se:

I – Sistema de Controle Interno do Poder Executivo, o conjunto de órgãos que desempenham atribuições de controle interno indicadas na Constituição do Estado;

II – Subsistema de Auditoria Interna, o conjunto de unidades técnicas articuladas pela Auditoria-Geral, a que se refere o inciso IX do caput do art. 3º, responsável por coordenar as atividades de controle interno e de auditoria, avaliar a eficiência e a eficácia dos demais controles existentes e realizar, com exclusividade, auditorias para cumprir a função constitucional de fiscalização prevista no art. 74 da Constituição da República e no art. 74 da Constituição do Estado;

III – Subsistema de Correição Administrativa, o conjunto de unidades técnicas articuladas pela Corregedoria-Geral, a que se refere o inciso X do caput do art. 3º, responsável por coordenar as atividades de correição administrativa;

IV – Subsistema de Transparência, Integridade e Controle Social, o conjunto de unidades técnicas articuladas pela Subcontroladoria de Transparência, Integridade e Controle Social, a que

se refere o inciso XI do caput do art. 3º, responsável por coordenar as atividades de transparência, integridade e controle social.

§ 3º – A Auditoria-Geral, a Corregedoria-Geral e a Subcontroladoria de Transparência, Integridade e Controle Social incumbir-se-ão da orientação, da coordenação, da supervisão, do acompanhamento técnico e da avaliação das atividades dos subsistemas a que se referem, respectivamente, os incisos II, III e IV do § 2º.

§ 4º – A subordinação técnica dos agentes dos subsistemas a que se referem os incisos II, III e IV do § 2º efetivar-se-á mediante a observância das diretrizes estabelecidas pela respectiva unidade administrativa central da CGE.

§ 5º – A CGE terá acesso irrestrito a processos, documentos, registros, operações, dados e quaisquer outras informações requisitadas, inclusive aquelas armazenadas em sistemas corporativos do Estado, salvo em hipóteses de restrição expressamente previstas em lei.

§ 6º – O Controlador-Geral do Estado é a autoridade competente para celebrar acordos de leniência no âmbito da Administração Pública direta e indireta do Poder Executivo.

§ 7º – As súmulas administrativas da CGE vinculam os atos e as decisões dos agentes públicos em exercício no órgão central e nas controladorias setoriais e seccionais e, quando aprovadas pelo Governador e publicadas no Diário Oficial Eletrônico Minas Gerais – DOMG-e, vinculam os atos e as decisões de toda a Administração Pública.

§ 8º – As unidades de controle interno das empresas públicas e das sociedades de economia mista são unidades de apoio à CGE no cumprimento de suas atribuições constitucionais e legais e observarão as orientações técnicas desse órgão.

§ 9º – A requisição de agentes públicos a que se refere o inciso XVII do § 1º se dará para integrar, temporariamente, comissões de investigações preliminares, processos disciplinares e de responsabilização de pessoas jurídicas, sem prejuízo do vencimento, da remuneração ou das vantagens decorrentes do exercício do cargo ou função pública, nos termos do art. 222 da Lei nº 869, de 5 de julho de 1952.

§ 10 – O controle feito pela CGE disporá, entre outros mecanismos, de auditoria independente, com periodicidade no mínimo anual e obrigatoriedade de divulgação de seus resultados para todos os interessados.

## 1.4 Atribuições

Conforme Decreto nº 48.687, de 13/09/2023, “a CGE, órgão permanente diretamente subordinado ao Governador do Estado, tem por finalidade o exercício das funções de fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial, nos termos da Constituição do Estado, e das atividades atinentes à defesa do patrimônio público, ao controle interno, à auditoria pública, à correição, à prevenção e ao combate à corrupção, ao incremento da transparência e do acesso à informação e ao fortalecimento da integridade, do controle social e da democracia participativa”.

## 2. Diagnóstico do ambiente de integridade

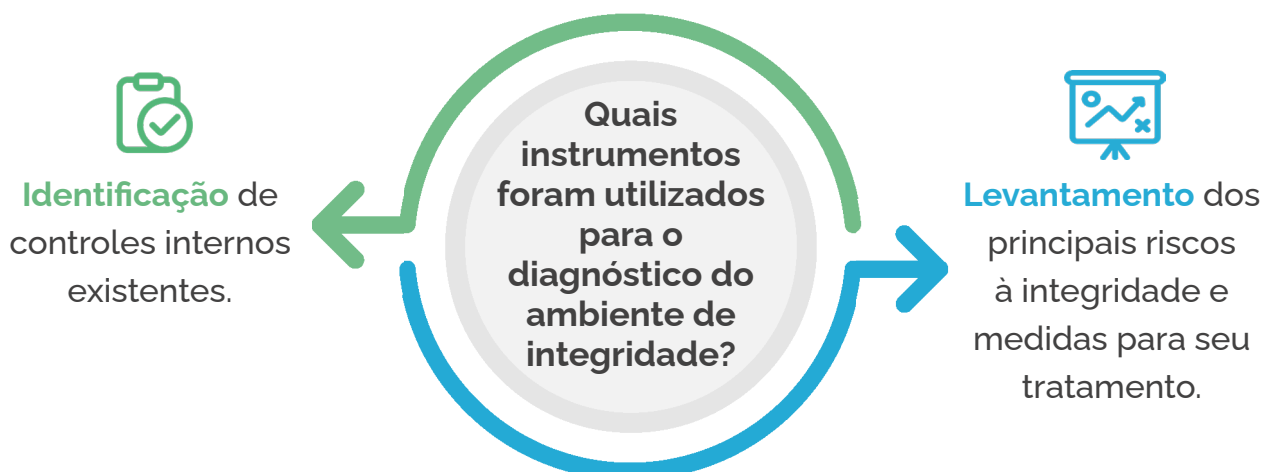


Figura 3 – Diagnóstico do ambiente de integridade (Elaboração própria)

### Quais os principais resultados obtidos pelo diagnóstico do ambiente de integridade?

O Plano de Integridade anterior<sup>1</sup> representa um passo significativo na consolidação do Plano Mineiro de Promoção da Integridade de Minas Gerais (Decreto Estadual nº 47.185, de 13 de maio de 2017) e tem como objetivo sistematizar ações de governança, gestão de riscos, controles internos, gestão de pessoal, transparência, entre outras, já desenvolvidas, em desenvolvimento

<sup>1</sup> MINAS GERAIS. CGE-MG. Plano de Integridade da Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais – CGE/ MG. 4ª Edição, 2022.

ou que poderão ser desenvolvidas pela Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais (CGE) para fortalecimento do seu ambiente de integridade.

O documento foi elaborado numa dupla perspectiva de abordagem: comandos de “cima para baixo” e comandos “de baixo para cima”, o que pode significar, na prática, mudanças provocadas tanto pela alta administração quanto pelos técnicos e gestores que compõem o quadro de servidores do órgão. Procurou-se considerar a instituição com todos os seus macro e microcomponentes, como processos de trabalho, pessoas, informações, sistemas, produtos e serviços oferecidos para o governo e para a sociedade.

Para o programa de integridade que será implementado pela CGE a partir de 2024, partiu-se da identificação de riscos de integridade, conforme metodologia elaborada pela Subcontroladoria de Transparência, Integridade e Controle Social, e da realização de diagnóstico interno, observadas as diretrizes do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC).

A avaliação do ambiente de integridade ocorrerá a cada 2 anos, junto com a revisão do Programa de Integridade.

### 3. Programa de integridade

#### • Qual a visão de futuro em relação ao ambiente de integridade da organização?

A CGE objetiva desenvolver um ambiente adequado para o livre desenvolvimento humano e profissional de seus agentes públicos, contribuindo para a realização de entregas com rigor técnico e o máximo de valor possível à sociedade mineira.

Espera-se que a CGE se torne o órgão de controle referência na temática da integridade e inspire novas práticas no âmbito do Estado de Minas Gerais e outras instituições, cumprindo a missão, posta pela Política Mineira de Promoção da Integridade (PMPI), de fomentar, nos pares e parceiros, um ambiente organizacional mais ético e responsivo.

#### • Quais os objetivos do programa de integridade da organização?

- Melhorar a percepção da sociedade em relação às políticas públicas desenvolvidas pelo órgão;

- Incrementar a segurança jurídica nas relações entre agentes públicos e agentes privados;
- Evitar danos reputacionais relacionados com eventos de quebra de integridade;
- Apoiar a cultura da integridade nos órgãos, de modo a preservar sua reputação e a vincular sua imagem ao senso de ética, responsabilidade e integridade;
- Zelar pela aplicação, observância e atualização de código de ética;
- 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 o órgão;
- Sistematizar práticas relacionadas à gestão de riscos, aos controles internos e à boa governança e combate à corrupção;
- Desenvolver mecanismos contínuos de monitoramento das atividades desenvolvidas pelo órgão, possibilitando a detecção tempestiva de riscos e de eventuais atos ilícitos praticados contra a Administração Pública, com a implementação de medidas corretivas e repressivas;
- Contribuir para a melhoria da gestão pública e o aperfeiçoamento das políticas públicas;
- 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;
- Apoiar a instituição de ambiente de integridade nas licitações e contratações públicas e nas parcerias do Estado com organizações da sociedade civil;
- 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.

### • Qual a estrutura de governança e de gestão do programa de integridade?

Conforme o Regimento Interno da CGE, instituído pela Resolução CGE nº 10, de 1º de agosto de 2024, são instrumentos de governança participativa:



Figura 4 – Instâncias de governança participativa da CGE (Elaboração própria)

Os **Comitês Temáticos** são instâncias transversais e permanentes de governança participativa, de caráter consultivo, propositivo e deliberativo, e têm como objetivo promover a implementação de ações por todas as unidades administrativas do órgão, competindo-lhes as seguintes atribuições, sem prejuízo de outras atribuições determinadas em seus atos normativos específicos:

- I – propor regulamentações internas nas suas respectivas áreas de atuação;
- II – elaborar planos de ações relacionados com as áreas de atuação de cada comitê temático;
- III – monitorar a execução, pelas unidades administrativas da CGE, dos planos de ações instituídos pelo comitê temático;
- IV – desenvolver materiais instrucionais, capacitações e sensibilizações sobre assuntos pertinentes à área de atuação do comitê.

**O regimento interno estabelece quais são os Comitês Temáticos da CGE:**

- I – Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles – CGIRC;
- II – Comitê de Governança de Projetos Estratégicos – CGPE;
- III – Comitê de Governança de Tecnologia e Segurança da Informação – CGTSI;
- IV – Comitê de Diversidade e Desenvolvimento Humano e Profissional – CDDH;
- V – Comitê Interno de Teletrabalho – CIT.

O **CGIRC**, conforme Resolução CGE nº 3 de 18/02/2020, tem como competência supervisionar, orientar e monitorar estruturas, sistemas, fluxos e processos de governança, integridade, gestão de riscos e controles da instituição, bem como atualizar o Plano de Integridade da CGE.

Ressalta-se que o CGIRC reuniu-se bimestralmente para monitoramento do plano de integridade vigente e é a instância responsável por elaborar o presente programa de integridade, que será submetido à apreciação do Comitê Estratégico de Governança (CEG).

**• Qual a periodicidade dos monitoramentos do programa de integridade?**

Bimestral.

- **Qual a periodicidade das avaliações do programa de integridade?**

A periodicidade de avaliação será definida pelo Comitê Estratégico de Governança.

- **Qual a periodicidade das atualizações do programa de integridade?**

O programa de integridade será revisto a cada 2 anos (para ajustes pontuais) e atualizado a cada 4 anos.

- **Quais os principais aspectos a serem observados na elaboração do plano de comunicação?**

Plano de comunicação é o planejamento de como o órgão ou entidade realizará a comunicação do seu programa de integridade à comunidade interna e externa que se relaciona com a organização.

Assim, o Programa de Integridade deve ser apresentado a todos os colaboradores da instituição – servidores, comissionados, terceirizados e demais partes interessadas. Já o Plano de Integridade, deverá ser divulgado na internet e na intranet, permitindo o registro de comentários e sugestões, que poderão ser utilizados para posterior monitoramento e aprimoramento do Plano.

Para além da comunicação interna, a CGE tem o compromisso de divulgar o seu programa de integridade para agentes externos tais como: a sociedade civil, o meio acadêmico e de pesquisas e os integrantes de redes de controle.

- **Quais os principais aspectos a serem observados na elaboração do plano de capacitação?**

O plano de capacitação é o planejamento de como o órgão ou entidade realizará o treinamento dos agentes públicos e dos agentes privados que se relacionam com a organização, no que diz respeito às condutas e práticas de integridade esperadas ou exigidas. Nesse sentido, deve ser elaborada/institucionalizada uma política de capacitação e desenvolvimento profissional, assim como proporcionada, pela instituição, condições à capacitação dos agentes públicos no exercício do cargo, função ou emprego público.

O CGIRC terá um papel importante na capacitação, devendo realizar eventos, cursos e/ou workshops para a qualificação sobre a construção do programa de integridade e a abrangência de suas respectivas ações. O referido comitê também possui atribuição de expedir orientações sobre o programa de integridade

- Quais eixos temáticos serão trabalhados no programa de integridade da organização?

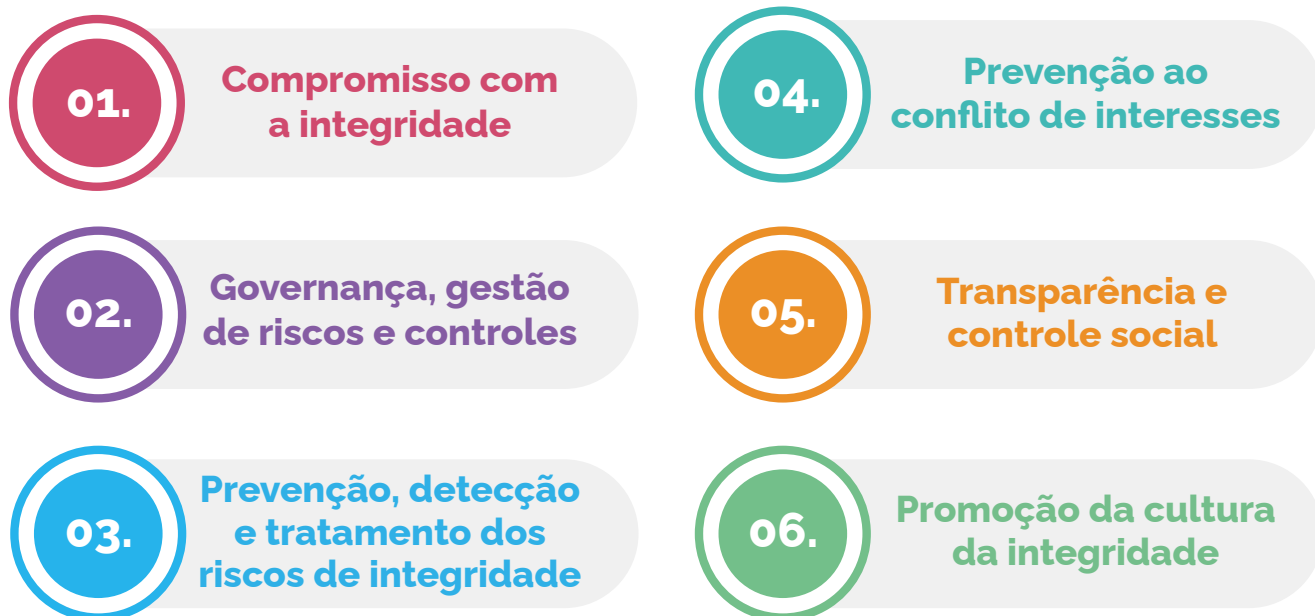


Figura 5 – Eixos Temáticos (Elaboração própria)





# 4. Plano de Integridade

## Eixos temáticos e ações

## Compromisso com a integridade

O compromisso do corpo diretivo de uma organização é um pressuposto essencial para o fomento e a implementação da cultura de integridade. Afinal, as atitudes dos líderes são exemplos naturais e inspiram a todos os níveis hierárquicos. É o chamado “tom que vem do topo”, “o exemplo vem de cima”. Os membros da alta administração do órgão devem, necessariamente, demonstrar apoio visível e estar comprometidos em alcançar um ambiente cada vez mais íntegro e ético.

Em razão disso, devem incorporar e propagar os valores, regras, políticas e procedimentos de integridade e atuar de forma a convencer e encorajar seus colaboradores acerca da importância das ações de integridade, prevenção e combate à corrupção.

Na Controladoria-Geral do Estado, o compromisso da Alta Administração e dos agentes públicos, no que tange o fortalecimento da cultura da integridade, foi institucionalizado com a edição do Decreto 47.185, de 12 de maio de 2017 que dispôs sobre o Plano Mineiro de Promoção da Integridade. Atualmente, o Decreto 48.419, de 16 de maio de 2022, dispõe sobre a Política Mineira de Promoção da Integridade.

A temática “fortalecimento da cultura de integridade” já estava inserida no contexto da Controladoria-Geral do Estado, se considerarmos que, com a reforma administrativa de 2015 e a publicação do Decreto nº 47.139, de 24 de janeiro de 2017, que dispõe sobre a organização da CGE, foi instituída a Superintendência Central de Integridade e Controle Social e, na sua estrutura, a Diretoria de Promoção da Integridade, como área responsável para esse fim.

Vimos que, em 2019, esse compromisso foi fortalecido quando da mudança de nome da subcontroladoria de Governo Aberto para Transparência e Integridade, trazida pela Lei 23.304, de 30 de maio de 2019.

Essa contextualização permite sintetizar, em breves linhas, que o apoio inequívoco da Alta Administração é fator decisivo no sucesso de um programa de integridade. Os dirigentes e gestores devem ser os principais patrocinadores das mudanças culturais e as condutas praticadas por eles balizam as condutas dos demais integrantes do corpo funcional da instituição, em efeito cascata.

Compromisso e ações condizentes com o discurso são fundamentais para a credibilidade do programa pois, se o exemplo “vem de cima”, a conduta dos membros da Alta Administração deve estar em consonância com as normas internas. Afinal, para transformar, não basta dizer que apoia, é preciso mudar o comportamento e as atitudes. Além do exemplo, cabe à Alta Administração garantir que os recursos necessários para o desenvolvimento, implantação e aprimoramento contínuo do programa estejam disponíveis.

É isso que tem sido feito, com a revisão do Plano de Integridade, e que resultou na construção do Programa de Integridade envolvendo a Alta Gestão e demais agentes públicos, uma vez que o compromisso com a integridade perpassa pelo engajamento do corpo funcional e pelo diálogo entre o planejamento estratégico e o programa.

Com isso, a Controladoria-Geral do Estado quer ser uma organização reconhecida pela sua postura ética, pelo ambiente bem integrado, de modo que os agentes públicos se sintam parte do todo, contribuindo para uma administração íntegra, transparente e eficaz.

## Ação 1: Implantar o Regimento Interno da Controladoria-Geral do Estado

- **Descrição:** Promover a revisão do Regimento Interno da Controladoria-Geral do Estado, atualizando-o quanto à sua organização, funcionamento e diretrizes para posterior aprovação do Comitê de Governança. Importante a sua divulgação e se fazer entender pelo corpo funcional da CGE.
- **Unidade administrativa executora:** Gabinete.
- **Unidade administrativa de apoio:** Assessoria de Comunicação Social; Assessoria de Harmonização das Controladorias Setoriais e Seccionais; Assessoria Estratégica e de Gestão de Riscos; Auditoria-Geral; Corregedoria-Geral; Núcleo de Combate à Corrupção; Subcontroladoria de Transparência, Integridade e Controle Social.
- **Objetivos da ação:** Atualizar o Regimento Interno da CGE para melhor entendimento das responsabilidades de cada servidor dentro das suas respectivas competências.
- **Benefícios para a instituição:** Tornar as partes mais bem integradas, cientes das normas que regulamentam a organização e o funcionamento das atividades, além de ser importante dispositivo para a atuação do Comitê Estratégico de Governança (CEG). A delimitação das competências e fluxos de forma mais clara pode mitigar o risco de omissão.

## Ação 2: Internalizar o Código de Conduta Ética do agente público estadual e o Código de Ética da CGE

- **Descrição:** Divulgar o Código de Conduta Ética do agente público estadual (Decreto nº 46.644, de 6 de novembro de 2014) e o código de ética da Controladoria-Geral do Estado, de forma periódica, enfatizando os dispositivos relacionados aos valores e à conduta ética esperada de cada servidor; Traduzir as expectativas do órgão quanto ao comportamento e às condutas esperadas de seus agentes no desenvolvimento de suas atividades e nas relações com o público interno e externo.
- **Como fazer:** 1 – Realizar campanhas, ações comunicacionais, eventos de divulgação; 2 – Realizar avaliações periódicas sobre o código por meio de questionários e pesquisas de percepção; 3 – Realizar capacitações para reciclagens periódicas sobre o código.
- **Unidade administrativa executora:** Comissão de Ética.
- **Unidade administrativa de apoio:** Assessoria de Comunicação Social e Subcontroladoria de Transparência, Integridade e Controle Social.
- **Objetivos da ação:** Fazer saber sobre os direitos, deveres e as vedações impostas a cada servidor, constantes no código de ética.
- **Benefícios para a instituição:** Aperfeiçoamento da integridade; Institucionalização do compromisso com a integridade na organização; Mitigação de riscos de integridade no que tange ao comportamento e à conduta dos agentes.

### **Ação 3: Implementar programa permanente de diversidade, inclusão e acolhimento humano no ambiente de trabalho**

• **Descrição:** O momento atual tem exigido da gestão pública um novo olhar sobre o gerenciamento e engajamento de seus servidores. Direcionados pelos princípios da agenda ESG (Governança Ambiental, Social e Corporativa) e pelo respeito aos direitos humanos, a pauta de diversidade, equidade e inclusão tem ganhado destaque. Tal temática está diretamente relacionada a um ambiente íntegro, ético e respeitoso, o que exige uma atuação consciente na condução das políticas de responsabilidade da instituição. É preciso que haja uma atuação direcionada para prevenção e detecção de situações de violação de direitos humanos, discriminação e vulnerabilização de grupos sociais.

• **Como fazer:** 1 – Realizar pesquisa e escuta ativa dos servidores: O que é um ambiente de acolhimento e com diversidade para o servidor?;

2 – Realizar a autoavaliação da CGE a partir da aplicação do modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), desenvolvido pela Rede de Equidade do Congresso Nacional;

3 – Elaborar, aplicar e analisar questionário para realização do censo de diversidade da CGE, a partir de dados a serem levantados, como: faixa etária; cor; raça; identidade de gênero; orientação sexual/afetiva; religião; pessoas com deficiências; quantidade de filhos e faixa etária; percepção dos colaboradores sobre o acolhimento de grupos diversos e se já vivenciaram situações de discriminação e assédios; ocupação das posições de liderança;

- 4 – Identificar as melhores práticas e metodologias sobre a temática;
- 5 – Elaborar plano de ação com cronograma para implementação do programa em questão;
- 6 – Levantar processos, normativos, acordos e ações no órgão que permitam inserção e adequação de práticas para a promoção da cultura organizacional inclusiva, no âmbito da CGE;
- 7 – Incluir, nos planos de capacitação e de comunicação do programa de integridade, ações que promovam a cultura organizacional inclusiva;
- 8 – Desenvolver as habilidades comportamentais do corpo funcional do órgão;
- 9 – Elaborar ato normativo interno para formalização do programa;
- 10 – Medir continuamente as ações do programa.

- **Unidade administrativa executora:** Comitê de Diversidade e Desenvolvimento Humano e Profissional.

- **Unidade administrativa de apoio:** Assessoria de Comunicação Social; Assessoria Estratégica e de Gestão de Riscos; Gabinete e Subcontroladoria de Transparência, Integridade e Controle Social.

- **Objetivos da ação:** Fomentar e implantar uma cultura organizacional de respeito e igualdade, um ambiente mais justo e inclusivo, saudável e respeitoso, bem como promover o bem-estar, o engajamento, a satisfação e a melhoria da produtividade dos servidores e servidoras da CGE.

Promover saúde mental no ambiente organizacional. Contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores. Construir um ambiente acolhedor, com segurança psicológica e com escuta ativa dos colaboradores. Valorizar a diversidade e os talentos presentes nas organizações.

Desenvolver lideranças e habilidades técnicas e comportamentais nos servidores como um todo. Construir uma cultura organizacional de modo a trazer as pessoas para o centro da política, independentemente da posição que ela ocupa (governança horizontal).

Construir coletivamente um programa de gestão humanizada para além das atuais diretrizes normativas existentes. Aplicar metodologias e técnicas de gestão humanizada testadas e existentes no mercado, para implementação de um programa assertivo e sustentável a longo prazo. Reafirmar o compromisso social da instituição.

• **Benefícios para a instituição:** A implementação de uma estratégia voltada para diversidade, equidade e inclusão coesa e interligada melhora o desempenho dos times, aumenta o engajamento dos profissionais e impulsiona a reputação da instituição.

Além disso, proporciona um ambiente de trabalho onde todos se sentem seguros, valorizados e livres do assédio, independentemente de gênero, idade, raça, religião, orientação sexual, capacidade ou origem étnica. Um ambiente corporativo seguro e saudável é essencial para a motivação e a satisfação geral de todo corpo funcional.

Uma instituição que promove a cultura da integridade, respeito, equidade e inclusão não só beneficia as pessoas individualmente, mas se torna mais inovadora, resiliente e bem-sucedida no alcance dos seus objetivos estratégicos.



Ao adotar o programa, o órgão contribui para a melhoria da qualidade de vida dos funcionários, a redução do estresse e da ansiedade, o aumento da motivação e da produtividade, a retenção de talentos e a criação de um ambiente de trabalho mais saudável e harmonioso.

A instituição que investe em um ambiente mais inclusivo e inovador, colabora para o engajamento espontâneo e a auto responsabilização, minimizando custos de controle de gestão de equipes. Retém e desenvolve talentos, bem como otimiza a mão de obra existente, com possibilidade de redução de custos. Promove a sensação de pertencimento, de time, de grupo na organização.

Com o desenvolvimento de espaços técnicos e preparados para a escuta segura, amplia a capacidade de resposta institucional para a gestão de conflitos e para conciliações e o olhar institucional para além dos processos. Ao estimular os servidores a melhorarem como pessoas, a instituição contribui internamente e para a sociedade. Promove mudanças sustentáveis e de longo prazo para a organização.

## Governança, gestão de riscos e controles

A estrutura orgânica da Controladoria-Geral do Estado vigente foi instituída pela Lei nº 24.313, de 28 de abril de 2023, e pelo Decreto nº 48.687, de 13 de setembro de 2023. Nesse contexto, além dos colegiados subordinados administrativamente, a instituição possui diversas instâncias de governança participativa em sua estrutura, as quais permitem que decisões internas sejam tomadas considerando as diferentes perspectivas dos agentes públicos em exercício no órgão.

A estrutura de governança participativa foi definida em 2024 pela Resolução CGE nº 05, de 1 de março de 2024, e é composta pelas seguintes instâncias: o Comitê Estratégico de Governança; os comitês temáticos; as comissões; os grupos de trabalho; consulta interna e a consulta pública.

Já a estratégia da CGE está prevista no Planejamento Estratégico 2024-2027, o qual definiu o propósito, missão, visão, valores, objetivos estratégicos, indicadores, metas e iniciativas para o alcance dos objetivos estratégicos estabelecidos.

No âmbito da CGE, conforme inciso VII do art. 3º da Resolução CGE nº 21, de 29 de agosto de 2022, que dispõe sobre revisão da política de gestão de riscos da Controladoria-Geral do Estado, a gestão de riscos é o processo para identificar, analisar, avaliar, administrar e controlar potenciais eventos ou situações, para fornecer razoável certeza quanto ao alcance dos objetivos da organização e para incrementar o processo de tomada de decisão com base em informações gerenciais preventivas.

Conforme mencionado na 4ª edição do Plano de Integridade da CGE, a gestão de riscos permite identificar, avaliar, administrar, controlar eventos e situações que possam impactar negativamente os resultados pretendidos e as oportunidades que podem ser aproveitadas para melhorar o desempenho da organização e a entrega de bens e serviços à sociedade. (MINAS GERAIS, 2022, p. 63)

A experiência em gestão de riscos da CGE foi consolidada em 2023 por meio do processo de revisão de sua metodologia e desenvolvimento de sistema de gestão de riscos, denominado UaiRisk. Assim, a gestão de riscos estratégicos e de processos vem sendo integrada e a equipe responsável dedicou-se ao sistema UaiRisk, o qual incorpora a nova metodologia, bem como os eventos de riscos relacionados às contratações públicas, consoante disposto na nova Lei de

Licitações (Lei Federal nº 14.133, de 1º de abril de 2021). Em 2023, foram revisadas a Declaração de Apetite a Riscos (Resolução CGE nº 16, de 12 de dezembro de 2023) e a Política de Gestão de Riscos (Resolução CGE nº 17, de 12 de dezembro de 2023) da organização.

Todas as instituições são expostas aos mais diversos riscos (financeiros, operacionais, de reputação e imagem, legais, ambientais, entre outros) e, com o intuito de mitigar essa exposição, surgem os controles internos. 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. Além disso, servem para evidenciar eventuais desvios no curso da gestão, subsidiando as atividades de auditoria interna e de responsabilização administrativa. (MINAS GERAIS, 2022, p. 60)

Os temas expostos nos parágrafos anteriores devem ser integrados de modo a construir uma cultura organizacional com decisões horizontalizadas, que permita a identificação e tratamento dos seus riscos de forma eficaz e a implantação de controles efetivos para o alcance dos seus objetivos estratégicos.

#### **Ação 4: Desenvolver mecanismos para otimização dos processos de modo a evitar o retrabalho entre as unidades administrativas**

- **Descrição:** Identificar os fluxos de informações entre as unidades finalísticas, onde há necessidade de melhorias, entendendo o momento em que ocorrem e as necessidades de cada unidade, possíveis canais que podem ser utilizados e produtos a serem gerados.
  - **Como fazer:** Entrevistar representante de cada unidade finalística identificando qual informação cada unidade espera da outra, buscando maneiras de operacionalizar esse fluxo de informações e simplificar procedimentos internos.
  - **Unidade administrativa executora:** Assessoria Estratégica e de Gestão de Riscos.
  - **Unidade administrativa de apoio:** Assessoria de Harmonização das Controladorias Setoriais e Seccionais; Auditoria-Geral; Corregedoria-Geral e Subcontroladoria de Transparência, Integridade e Controle Social.
  - **Objetivos da ação:** Melhorar os processos de trabalho das unidades administrativas do órgão, aperfeiçoando os seus fluxos e evitando ou mitigando o retrabalho.
- Benefícios para a instituição:** Maior integração entre as unidades e simplificação de procedimentos e controles internos.

### **Ação 5: Implementar normas quanto ao comportamento dos servidores no que tange a quebra de objetividade**

- **Descrição:** Elaborar e instituir normas para regulamentação quanto ao comportamento do servidor, quanto à quebra de objetividade no desenvolvimento das suas atividades e no início de cada trabalho a ser executado.
- **Como fazer:** Criar normativo com modelo de declaração, a ser assinada pelo servidor, em que ele declara sua imparcialidade e impessoalidade para a realização de determinado trabalho ou atividade.
- **Unidade administrativa executora:** Assessoria Estratégica e de Gestão de Riscos.
- **Unidade administrativa de apoio:** Assessoria de Harmonização das Controladorias Setoriais e Seccionais.
- **Objetivos da ação:** Assegurar a integridade do servidor com relação à objetividade no tratamento com a parte/objetos relacionados.
- **Benefícios para a instituição:** Compromisso formal da integridade do servidor quanto a imparcialidade e impessoalidade.

## Ação 6: Implementar a Política de Segurança da Informação da CGE

- **Descrição:** Desenvolver política de segurança da informação da CGE, estabelecendo os princípios de tratamento, controle de acesso, proteção e monitoramento das informações processadas, armazenadas e/ou custodiadas pelas unidades administrativas da CGE/MG, alinhada aos normativos estaduais vigentes e à família das normas ABNT ISO 27000, ABNT ISO 31000 e a outras normas técnicas pertinentes.
- **Como fazer:** A implementação desta ação envolverá a elaboração e disseminação de materiais comunicacionais como informativos claros e acessíveis, visando a garantir uma compreensão abrangente e uniforme da política.
- **Unidade administrativa executora:** Comitê de Governança de Tecnologia e Segurança da Informação.
- **Unidade administrativa de apoio:** Assessoria de Comunicação Social; Coordenação de Inteligência e Gabinete.
- **Objetivos da ação:** Aperfeiçoar os controles quanto aos acessos, guarda e utilização das informações existentes.
- **Benefícios para a instituição:** Garantir a segurança das informações.

## Ação 7: Institucionalizar a gestão integrada de riscos

- **Descrição:** A gestão de riscos é instrumento de grande relevância para as instituições, contribuindo para o aperfeiçoamento do planejamento, dos processos e das rotinas. A institucionalização dessa prática também contribui para a economicidade, ao viabilizar a tomada de providências gerenciais ante a possível ocorrência de eventos negativos que, em regra, trazem prejuízos financeiros ao órgão.

Ela deve ser vista de forma simples e instrumental, sendo incorporada às rotinas da instituição. Para tanto, é fundamental que o corpo funcional realize o estudo dos normativos e métodos desenvolvidos pela instituição, e acompanhe a evolução do tema em outros órgãos e entidades do poder público e no setor privado, observadas as respectivas peculiaridades.

A importância que o tema requer levou a CGE a incluir duas ações sobre a gestão de riscos no Plano de Integridade anterior, quais sejam, “Definir e aprovar a Política de Gestão de Riscos da CGE” e “Implementar o Gerenciamento de Riscos”, ambas já implementadas.

Nesta esteira, além da aprovação de uma Política de Gestão de Riscos, e de guias sobre o tema, a CGE publicou a Declaração de Apetite a Riscos, documento técnico que confere transparência ao entendimento da alta gestão quanto aos tipos e níveis de riscos. Com o seu estudo, outros órgãos e entidades, bem como a sociedade civil, terão uma visão clara do comportamento do órgão frente aos diversos tipos de risco a que está submetido.

Tão importante quanto adotar uma Política de Gestão de Riscos e um método para o seu tratamento é inserir o gerenciamento de riscos na cultura do órgão. Para tanto, é fundamental que ele seja expressamente previsto no Programa de Integridade, e seja trabalhado internamente pelas unidades administrativas.

- **Como fazer:** 1 – Elaborar Guia Metodológico de Gestão Integrada de Riscos;

2 – Publicado o Guia Metodológico de Gestão Integrada de Riscos, a Assessoria Estratégica e de Gestão de Riscos apoiará os gestores e os proprietários de riscos na identificação de riscos e na elaboração de planos de ação para seu tratamento. Da identificação de riscos, resultarão os portfólios de riscos estratégicos e de processos, que poderão ser reunidos em documento único. A partir desse documento, serão elaborados os planos de ação para tratamento de riscos;

3 – A partir dos planos de ação para tratamento de riscos estratégicos e de processos, a Assessoria Estratégica e de Gestão de Riscos irá elaborar o(s) relatório(s) de monitoramento de riscos estratégicos e de processos, que deverá(ão) ser encaminhado(s) ao Presidente do Comitê Estratégico de Governança – CEG.

- **Unidade administrativa executora:** Assessoria Estratégica e de Gestão de Riscos.

- **Unidade administrativa de apoio:** Assessoria de Comunicação Social; Assessoria de Harmonização das Controladorias Setoriais e Seccionais; Assessoria Jurídica; Auditoria-Geral; Corregedoria-Geral; Gabinete; Núcleo de Combate à Corrupção e Superintendência de Planejamento, Gestão e Finanças.



- **Objetivos da ação:** Consolidar as disposições da Política de Gestão de Riscos da CGE. Aperfeiçoar as atividades relacionadas ao ciclo de gestão de riscos.
- **Benefícios para a instituição:** Efetividade do Planejamento Estratégico. Aperfeiçoamento da gestão e dos processos. Respostas mais céleres e eficazes da instituição em momentos de crise. Identificação de possibilidades de melhoria de fluxos entre as unidades da CGE.

## Prevenção, detecção e tratamento dos riscos de integridade

O Decreto nº 48.419, de 16 de maio de 2022, que instituiu a Política Mineira de Promoção da Integridade (PMPI), conceitua risco de integridade como sendo a “possibilidade de ocorrência de evento de corrupção, fraude, irregularidade ou desvio ético ou de conduta que impacte no cumprimento dos objetivos institucionais do órgão ou da entidade”.

O gerenciamento dos riscos de integridade visa permitir a perenidade do Programa de Integridade, com vistas ao alcance dos objetivos estratégicos e a preservação da confiança e boa imagem da instituição, tanto interna, quanto externamente.

Nesse sentido, para que seja possível a construção de uma cultura de integridade com bases sólidas, é importante conhecer e tratar os riscos de integridade. Para tal, é imprescindível, inicialmente, que esses riscos sejam identificados, para posterior prevenção, detecção e remediação.

No âmbito da CGE, o gerenciamento de riscos de integridade está possibilitando que as ações do Programa de Integridade sejam construídas de modo a atingir diretamente o seu real escopo, que é construir um ambiente de integridade, dia-a-dia, a partir do contexto atual que a instituição vivencia. A caracterização desse cenário é essencial para se compreender o roteiro a ser traçado para alcançá-lo.

Assim, a partir da aplicação da metodologia construída pela Diretoria Central de Integridade, com base nas experiências e doutrinas mais atualizadas, foi possível conhecer o real ambiente de integridade vivenciado pela CGE no momento atual.

Sabe-se que, implementar uma cultura de integridade sustentável e perene, não é tarefa simples e rápida, entretanto, a alta administração e o corpo funcional da CGE não estão medindo esforços para atingir esse objetivo. As ações encontradas no presente Programa foram elaboradas para que a instituição consiga mitigar e prevenir os riscos identificados, caminhando na direção de um ambiente cada vez mais hígido e probó.

## Ação 8: Implementar políticas de prevenção das formas de discriminação no ambiente de trabalho e aos assédios moral e sexual

- **Descrição:** Estabelecer compromisso formal, com programa, protocolo e processos para todas as formas de discriminação e assédio. Fortalecer e ampliar a política de prevenção de assédios e todas as formas de discriminação, seja em relação a cor, religião, característica, raça, gênero, entre outros.

Conscientizar os servidores sobre formas de discriminação e diferenças sobre os tipos de assédio, com foco na prevenção.

- **Como fazer:** 1 – Criar ato normativo interno que contenha política e diretrizes relativas à prevenção e ao tratamento dos assédios e discriminações no órgão;

2 – Estabelecer protocolo do órgão para prevenção e apuração sobre assédios e discriminações;

3 – Atualizar e/ou desenvolver cartilha ou manual sobre protocolo e diretrizes para as situações de assédios e discriminações no órgão;

4 – Estabelecer unidade e/ou comissão especializada em acolhimento;

5 – Estabelecer parcerias internas ou externas para implementação da unidade e/ou comissão especializada de acolhimento;

6 – Realizar pesquisa sobre percepção de assédio e discriminações no poder executivo estadual, incluindo a CGE, para subsidiar as unidades de corregedoria descentralizadas, pertencentes às controladorias setoriais e seccionais;

7 – Estabelecer mecanismos para medição e revisão do protocolo de prevenção e tratamento de assédios e discriminações periodicamente.

- **Unidade administrativa executora:** Comitê de Diversidade e Desenvolvimento Humano e Profissional.

- **Unidade administrativa de apoio:** Diretoria de Recursos Humanos.

- **Objetivos da ação:** A criação da política e seus desdobramentos visam colaborar para um ambiente mais humanizado e com a saúde mental dos colaboradores. Contribui ainda para a reflexão, mudança de comportamento e para a cultura da integridade;

A política fortalecerá o compromisso institucional com um ambiente livre de assédio e discriminações, bem como com o Pacto Global e, em especial, o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5;

A política permitirá ao órgão avançar na maturidade institucional sobre os procedimentos, processos e melhores práticas voltadas ao assédio sexual e discriminações. Há condutas que podem não ser caracterizadas como assédio moral, mas que podem ser enquadradas como falta ética e falta de urbanidade, por exemplo, bastando acontecer uma única vez.

- **Benefícios para a instituição:** Estabelecimento de um ambiente de trabalho mais saudável, justo, equânime e diverso, livre de todas as formas de assédio e discriminação para as pessoas que fazem parte da instituição.

## Prevenção ao conflito de interesses

No contexto da administração pública, é de alta relevância promover a integridade institucional para garantir a adoção de práticas governamentais éticas, transparentes e eficazes. Um dos principais desafios nesse sentido é lidar com o conflito de interesses, que surge quando os interesses pessoais de agentes públicos interferem na dedicação, objetividade e imparcialidade de suas funções públicas, comprometendo a coerência com os valores declarados no planejamento estratégico e a confiança pública nas instituições.

Diante disso, é de extrema importância planejar e implementar medidas eficazes para identificar e resolver prontamente tais conflitos. Para enfrentar esse desafio, este eixo temático aborda o conflito de interesses dentro da administração pública, levando em consideração a legislação vigente, como o Decreto de Conflito de Interesses (Decreto nº 48.417, de 16 de maio de 2022), e estabelecendo diretrizes para a adoção de melhores práticas. Nesse contexto, são propostas ações específicas para prevenir, identificar e gerir conflitos, com o objetivo de aperfeiçoar decisões tomadas pelos agentes públicos assegurando maior confiança da sociedade.

Para tanto, será necessário implementar medidas direcionadas para a capacitação contínua dos membros da Comissão de Ética, visando assegurar uma atuação eficaz e imparcial diante de questões éticas complexas. Outra linha de ação necessária é voltada para tratar de questões e riscos de ocorrência de nepotismo. Além disso, é imprescindível promover a divulgação do Sistema de Prevenção de Conflito de Interesses (SPCI), com o objetivo de conscientizar e instruir os servidores sobre as políticas e diretrizes relacionadas à prevenção de conflitos de interesses.

Ressalta-se também a inclusão de ação acerca da divulgação da Deliberação Conset nº 24/2023, que dispõe sobre o tratamento de brindes, presentes e hospitalidades, para dar um pouco mais de clareza a situações que geram incertezas aos agentes públicos. Outra medida indispensável neste eixo consiste em realizar um acompanhamento rigoroso do processo de entrega da declaração de bens e valores, com vistas a promover práticas eficazes de monitoramento da evolução patrimonial dos agentes públicos.

Com o eixo conflito de interesses, busca-se, para o ambiente da CGE, que as situações que possam gerar confronto entre os interesses públicos e privados sejam bem definidas e com a clareza adequada para que seu corpo funcional compreenda o seu papel na construção do ambiente hígido e íntegro.

## Ação 9: Implementar diretrizes para a prevenção do nepotismo e favorecimento indevido

- **Descrição:** A implementação desta ação envolverá a elaboração e disseminação de materiais comunicacionais como informativos claros e acessíveis, visando a garantir uma compreensão abrangente e uniforme das normativas pertinentes.
- **Unidade administrativa executora:** Comissão de Ética.
- **Unidade administrativa de apoio:** Assessoria de Comunicação Social e Gabinete.
- **Objetivos da ação:** Estabelecer diretrizes claras e eficazes para prevenir o nepotismo e o favorecimento indevido dentro do contexto organizacional, reforçando assim a integridade e a imparcialidade no processo de seleção, nomeação e contratação de pessoal no setor público.
- **Benefícios para a instituição:** A implementação de diretrizes para prevenir o nepotismo e o favorecimento indevido no setor público é essencial para promover a integridade e a transparência nas práticas de recrutamento e seleção de pessoal.

Ao estabelecer critérios objetivos baseados em competência e mérito, tais diretrizes garantem a equidade no ambiente de trabalho, promovendo a confiança dos funcionários públicos e fortalecendo a eficiência operacional das instituições públicas.

Além disso, ao reforçar uma cultura organizacional ética, contribuem para a credibilidade das instituições perante a sociedade, proporcionando uma administração pública mais confiável e capaz de atender às necessidades dos cidadãos de forma justa e imparcial.

## Ação 10: Institucionalizar os normativos que tratam da relação público-privado no âmbito da CGE

- **Descrição:** Promover a divulgação dos normativos existentes que tratam do relacionamento público-privado de modo a estabelecer a sua institucionalização na rotina do corpo funcional da CGE.
- **Como fazer:** A implementação desta ação envolverá a elaboração e disseminação de materiais comunicacionais como informativos claros e acessíveis, visando a garantir uma compreensão abrangente e uniforme das normativas pertinentes, delineando as diretrizes estabelecidas na Deliberação 24/2023 do CONSET e normativos da CGE.
- **Unidade administrativa executora:** Comissão de Ética.
- **Unidade administrativa de apoio:** Assessoria de Comunicação Social e Gabinete.
- **Objetivos da ação:** Ampliar o conhecimento dos agentes públicos sobre as diretrizes e regulamentos pertinentes à oferta de brindes, presentes e hospitalidades, conforme estabelecido na Deliberação 24/2023 do CONSET e normativos da CGE. Reduzir dúvidas e incertezas que possam surgir entre os agentes públicos quanto ao comportamento adequado diante de situações que envolvam tais práticas, bem como mitigar a possibilidade de deslizes éticos.
- **Benefícios para a instituição:** Ao fortalecer a compreensão dos agentes públicos acerca das políticas de integridade vigentes, espera-se que estes estejam melhor preparados para tomar decisões éticas em situações que envolvam a oferta de brindes, hospitalidades e presentes. Tal conhecimento proporcionará maior segurança aos agentes públicos ao lidar com ofertas que possam suscitar conflitos de interesse, minimizando assim o risco de práticas antiéticas ou corrupção.

## Transparência e Controle Social

A Constituição Federal, no art. 5º, inciso XXXIII, garante a todo cidadão o direito de acesso às informações de interesse público, geral ou particular, ressalvadas aquelas gravadas com o sigilo. Tal acesso se dá a partir das políticas de acesso da Administração Pública, que permitem à sociedade conhecer e acompanhar a sua forma de atuação, bem como a aplicação dos recursos públicos.

A Constituição da República também prevê a democracia participativa que possibilita a atuação popular de diversas maneiras, não se restringindo ao voto. Nesse norte, ela empodera a sociedade para que possa acompanhar a gestão pública, cooperando e fiscalizando os atos dos gestores, o que se define como controle social.

A participação da sociedade na verificação da destinação dada aos recursos pelos gestores públicos, tanto na fiscalização quanto no monitoramento das ações, é um importante instrumento de prevenção à corrupção e de fortalecimento da cidadania.

O controle e a participação social pressupõem a transparência das ações governamentais. A transparência, quando associada às políticas públicas, permite ao cidadão conhecer os instrumentos de gestão, áreas de investimento, estratégias de implementação, execução, também possibilitando a sua participação no processo de tomada de decisões, permitindo, ainda, o conhecimento dos riscos envolvidos e os resultados concretos que afetam o cotidiano da população.

Assim, a Carta Magna juntamente com a legislação afeta à transferência e acesso à informação promoveram uma mudança no contexto do controle ao estabelecer a transparência como regra da Administração Pública, permitindo o efetivo controle social por parte do cidadão.

Sendo a Administração Pública a responsável por facilitar o acesso às informações de interesse público e por possibilitar o controle social, tem-se que esses institutos caminham amarrados e são ferramentas de grande utilidade para a promoção da integridade no âmbito das instituições e, em consequência, para a promoção do *accountability* e o combate à corrupção.



### **Ação 11: Disponibilizar decisões sobre recursos decorrentes de pedidos de acesso à informação, emitidas pela CGE e CMRI**

- **Como fazer:** Criar seção no Sistema Eletrônico de Informação ao Cidadão (e-SIC), que disponibilize as decisões referentes a recursos decorrentes de pedidos de acesso à informação, emitidas pela Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais (CGE) e pela Comissão Mista de Reavaliação de Informações (CMRI). Permitir consultas pelo usuário, com filtros por ano, órgão e outras funcionalidades pertinentes.
- **Unidade administrativa executora:** Superintendência Central de Transparência.
- **Unidade administrativa de apoio:** Diretoria Central de Transparência Passiva e Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação.
- **Objetivos da ação:** Aumentar o grau de transparência referente ao atendimento dos pedidos de acesso à informação, e recursos decorrentes, realizados por meio da Lei de Acesso à Informação.
- **Benefícios para a instituição:** Aumento da transparência promovida pelo órgão sobre seus processos e decisões institucionais, o que pode gerar aumento da confiabilidade da população em relação ao serviço prestado pelo órgão.

## Promoção da cultura da integridade

A promoção da cultura da integridade objetiva a institucionalização do comportamento probo e ético do agente público, como peça fundamental para fortalecer a confiança, e de práticas éticas e transparentes. Ao implementar políticas e ações que valorizem a honestidade, responsabilidade e transparência, os órgãos contribuem para a prevenção da corrupção, o fortalecimento da governança e a promoção de um ambiente mais justo, equitativo e sustentável.

No que tange à promoção da cultura da integridade, com base no levantamento dos riscos de integridade, entendeu-se por bem a requisição de ação de aperfeiçoamento por meio de frentes de atuação, tais como: a comunicação e reforço da conduta ética (subeixo II do Eixo I) e pela capacitação de todos os agentes públicos (servidores e gestores públicos).

Um dos mecanismos para a promoção da cultura da integridade é a ampla divulgação do programa em comento, por meio da apresentação formal desse instrumento nos eventos da CGE e nos canais de comunicação (internet, intranet e outros).

Nesse sentido, a capacitação é oportunidade para o aprimoramento das competências técnicas e comportamentais do corpo funcional. O desenvolvimento dessas competências visa, além de objetivos institucionais, a valorização dos agentes públicos (servidores e gestores) e a melhoria da prestação dos serviços para a sociedade.

A comunicação interna é fundamental para que as informações sejam divulgadas adequadamente entre gestores e servidores. Quanto mais bem informados todos estiverem, mais envolvidos estarão com a instituição, suas metas e objetivos estratégicos. Ademais, se a gestão da informação é vital para a continuidade e integridade dos processos, sistemas e dados da Administração Pública, toda forma de comunicação deve garantir transparência.

O eixo visa a realização de uma mudança estrutural, por meio da comunicação e capacitação efetiva dos agentes públicos, tornando-os atores capazes de entender o seu lugar no ambiente em que estão inseridos e propulsores da cultura de integridade na sociedade.

## Ação 12: Promover ações comunicacionais para construção da cultura de integridade no órgão

- **Descrição:** Desenvolver ações de comunicação e de treinamento e capacitação que reforcem a ética, a cultura de integridade e os valores e práticas do Estado de Minas Gerais aos servidores.

- **Como fazer:** Estruturar a comunicação e o treinamento anual para levar informações relevantes a todas as pessoas da organização, com a finalidade de garantir alinhamento de conhecimento e sensibilização, por todos, acerca da direção a ser trilhada: a da ética e da integridade.

Realizar evento de divulgação do código de ética e da comissão de ética, bem como trabalhar a questão do comportamento ético e da responsabilidade individual dentro da cultura organizacional, estabelecendo um plano de comunicação e um plano de capacitação do programa de integridade da CGE.

Promoção contínua do Código de Ética da CGE e do Poder Executivo, incluindo, inclusive, a realização de testes avaliativos de forma periódica.

- **Unidade administrativa executora:** Comissão de Ética.

- **Unidade administrativa de apoio:** Assessoria de Comunicação Social, Diretoria de Recursos Humanos e Gabinete.

- **Objetivos da ação:** Comunicar e reforçar a conduta ética e a cultura de integridade organizacional. Difundir os valores e práticas que devem ser adotados pelos servidores e demais públicos de relacionamento da administração pública estadual mineira.

Orientar os agentes públicos sobre aspectos da boa conduta, recepcionar novos agentes e acompanhar a assinatura de termo de compromisso solene e capacitar servidores sobre o código de ética.

- **Benefícios para a instituição:** Servidores cientes da obrigação de trilhar o caminho da ética e da integridade e dispostos a agirem de maneira alinhada aos princípios da instituição; Fortalecimento da cultura de integridade na organização; Melhoria do clima organizacional no âmbito da CGE; e Prevenção de ilícitos administrativos e ocorrências de desvios éticos no órgão.

### **Ação 13: Desenvolver sistema para hospedar trilhas de desenvolvimento e capacitação dos servidores**

- **Descrição:** Reformular o sistema CGE-Eventos para desenvolvimento e capacitação dos servidores (CGE Capacita – Banco de Talentos - Moodle).
- **Como fazer:** Desenvolver melhorias evolutivas no Sistema CGE Eventos, contemplando novas funcionalidades que atendam às necessidades do Programa CGE Capacita. Criar trilhas de desenvolvimento comum a todos os servidores e reciclagens periódicas sobre temas relevantes como o Código de Conduta Ética, a Política Mineira de Promoção da Integridade e o Regimento Interno da CGE.
- **Unidade administrativa executora:** Superintendência de Planejamento, Gestão e Finanças.
- **Unidade administrativa de apoio:** Assessoria de Comunicação Social e Gabinete.
- **Objetivos da ação:** Instituir trilhas de desenvolvimento e capacitações consolidadas e sistematizadas para ofertar aos servidores do órgão. Ofertar capacitações e trilhas de desenvolvimento aos servidores.
- **Benefícios para a instituição:** Certificar e acompanhar a evolução dos agentes públicos. Servidores públicos capacitados e atualizados.

## Ação 14: Promover iniciativas de desenvolvimento e gestão de competências do corpo funcional

- **Descrição:** Promover iniciativas de desenvolvimento e gestão de competências do corpo funcional, bem como o alinhamento do plano de desenvolvimento e capacitação com o PGDI.
- **Como fazer:** Promover trilhas de desenvolvimento, alinhadas às ações do Plano de Gestão de Desenvolvimento Individual - PGDI, incentivando o desenvolvimento e aprimoramento profissional, com a participação dos servidores em capacitações internas e externas, levando-se em conta as atividades de cada unidade, do servidor e a otimização dos recursos disponíveis.
- **Unidade administrativa executora:** Diretoria de Recursos Humanos.
- **Unidade administrativa de apoio:** Comitê de Diversidade e Desenvolvimento Humano e Profissional e Gabinete.
- **Objetivos da ação:** Promover a melhoria do desenvolvimento contínuo dos talentos (servidores e gestores públicos), bem como o repasse e a acessibilidade de conhecimentos organizacionais para cada área de atuação do órgão central e unidades descentralizadas.
- **Benefícios para a instituição:** Desenvolver pessoas, em todos os níveis hierárquicos e fornecer uma base sólida de capital intelectual, promovendo o crescimento da organização.

## 5. Considerações finais

A 2ª. Edição do Programa de Integridade da CGE entra em vigor a partir do dia 13 de setembro de 2024, com a publicação da Resolução CGE nº 12/2024. O documento foi submetido à aprovação do Comitê Estratégico de Governança (CEG), instância superior de governança participativa da CGE.

O Programa de Integridade é uma peça dinâmica e deve ser revista sempre que necessário a fim de adequar-se aos novos desafios, inovações e boas práticas que surgirem pelo caminho. Como explicitado nos capítulos anteriores, o Programa de Integridade será revisto a cada 2 anos e atualizado a cada 4 anos. Além disso, o plano de ação do Programa será monitorado bimestralmente.

A implementação efetiva e o sucesso deste Programa de Integridade depende do compromisso da Alta Administração, das unidades administrativas executoras previstas nas ações e, acima de tudo, do engajamento e da atuação de todo o corpo funcional da CGE. Nesse sentido, portanto, a construção de um ambiente organizacional de integridade é dever de cada um dos agentes públicos.

## Referências

AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR. **Guia ANS de diversidade e inclusão**, Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: [https://www.gov.br/ans/pt-br/assuntos/noticias/sobre-ans/ans-lanca-publicacao-sobre-diversidade-e-inclusao/copy\\_of\\_GuiaANSdediversidadeeincluso.pdf](https://www.gov.br/ans/pt-br/assuntos/noticias/sobre-ans/ans-lanca-publicacao-sobre-diversidade-e-inclusao/copy_of_GuiaANSdediversidadeeincluso.pdf). Acesso em: 18 abr. 2024.

BRASIL. **Código penal**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del-2848compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del-2848compilado.htm). Acesso em: 15 abr. 2024.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Integridade Pública**. Disponível em < <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/48419/2022/>>. Acesso em 09 abr 2024.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Política de Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação da Controladoria-Geral da União, Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2023/08/nova-politica-da-cgu-combate-o-assedio-moral-sexual-e-todas-as-formas-de-discriminacao-no-ambiente-de-trabalho/POLITICA-DEENFRENTAMENTOAOASSDIOMORALNACGU.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2024.

CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **Instrução Normativa CGE/GAB nº 01, de 30 de novembro de 2021**. Estabelece as orientações técnicas da atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Estadual. Belo Horizonte, 2021. Disponível em: <https://www.pesquisalegislativa.mg.gov.br/LegislacaoCompleta.aspx?cod=198323&marc=>. Acesso em: 23 abr. 2024.

IBGC. **Governança corporativa e boas práticas de comunicação**. São Paulo, SP: IBGC, 2017 (Série Cadernos de Governança Corporativa, 16). Disponível em < <https://conhecimento.ibgc.org.br/Paginas/Publicacao.aspx?PubId=21954>>. Acesso em 10 abr 2024.

**Manual de Integridade Pública e Fortalecimento da Gestão: Orientações para o gestor municipal em início de mandato / Presidência da República**, Controladoria-Geral da União. — Brasília: CGU, 2008. Disponível em [https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/manual\\_integridade\\_publica\\_gestao.pdf](https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/manual_integridade_publica_gestao.pdf). Acesso em: 23 abr. 2024.



MINAS GERAIS. Assembleia legislativa. Decreto nº 48.687, de 13 de setembro de 2023, que dispõe sobre a organização da Controladoria-Geral do Estado. Disponível em <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/48687/2023/>. Acesso em: 15 abr. 2024.

MINAS GERAIS. Controladoria -Geral do Estado. **Planejamento Estratégico CGE-2024-2027**. Belo Horizonte: CGE, 2023. Disponível em [https://cge.mg.gov.br/phocadownload/arquivos\\_diversos/2024/planejamento\\_estrategico\\_2024-2027.pdf#:~:text=Nesse%20sentido%2C%20o%20Planejamento%20Estrat%C3%A9gico,2019%20e%20termina%20em%202030.&text=Orgulho%20de%20ser%20mineiro.&text=Ser%20um%20Estado%20simples%2C%20eficiente%2C%20transparente%20e%20inovador](https://cge.mg.gov.br/phocadownload/arquivos_diversos/2024/planejamento_estrategico_2024-2027.pdf#:~:text=Nesse%20sentido%2C%20o%20Planejamento%20Estrat%C3%A9gico,2019%20e%20termina%20em%202030.&text=Orgulho%20de%20ser%20mineiro.&text=Ser%20um%20Estado%20simples%2C%20eficiente%2C%20transparente%20e%20inovador). Acesso em 04 de abr. 2024.

MINAS GERAIS. Controladoria -Geral do Estado. **Plano de Integridade da Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais**. 4ª Edição, 2022.

MINAS GERAIS. Controladoria-Geral do Estado. Resolução CGE nº 16, de 14 de julho de 2022, que aprova o regimento interno da Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais (CGE). Disponível em <https://pesquisalegislativa.mg.gov.br/LegislacaoCompleta.aspx?cod=200950&marc=regimento%20interno>. Acesso em: 15 abr. 2024.

MINAS GERAIS. Controladoria-Geral do Estado. Resolução CGE nº 16, de 12 de dezembro de 2023, que aprova a revisão da declaração de apetite a riscos da Controladoria-Geral do Estado. Disponível em <https://pesquisalegislativa.mg.gov.br/LegislacaoCompleta.aspx?cod=208169&marc=declara%C3%A7%C3%A3o%20de%20apetite%20a%20riscos>. Acesso em: 15 abr. 2024.

MINAS GERAIS. Controladoria-Geral do Estado. Resolução CGE nº 17, de 12 de dezembro de 2023, que dispõe sobre a revisão da Política de Gestão de Riscos da Controladoria-Geral do Estado (CGE). Disponível em <https://pesquisalegislativa.mg.gov.br/LegislacaoCompleta.aspx?cod=208172>. Acesso em: 15 abr. 2024.

MINAS GERAIS. **Guia Metodológico de Gestão Integrada de Riscos**. Belo Horizonte: CGE-MG, 2024. Disponível em: <https://www.cge.mg.gov.br/publicacoes/guias-cartilhas-e-manuais>. Acesso em: 15 abr. 2024.

MINAS GERAIS. Lei nº 24.313, de 28 de abril de 2023, que estabelece a estrutura orgânica do Poder Executivo do Estado e dá outras providências. Disponível em <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/24313/2023/>. Acesso em: 15 abr. 2024.

MINAS GERAIS. Ouvidoria-Geral do Estado de Minas Gerais. **Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral**, Belo Horizonte, 2024. Disponível em: <https://www.ouvidoriageral.mg.gov.br/assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 16 abr. 2024.

MINAS GERAIS. **Política Mineira de Promoção da Integridade**. Decreto nº 48.419, de 16 de maio de 2022. Disponível em < <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/48419/2022/>>. Acesso em 09 abr 2024.

MINAS GERAIS. Resolução CGE nº 23, de 29 de agosto de 2022, que dispõe sobre a atualização do plano de integridade da Controladoria-Geral do Estado (PI-CGE) e dá outras providências. Disponível em <https://pesquisalegislativa.mg.gov.br/LegislacaoCompleta.aspx?cod=201625&marc=plano%20de%20integridade>. Acesso em: 15 abr. 2024.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão. **Desempenho e Desenvolvimento**. disponível em: <https://www.mg.gov.br/planejamento/pagina/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento/desempenho-e-desenvolvimento>. Acessado em 14 mar 2024.

MINAS GERAIS. **LEI COMPLEMENTAR Nº 116, de 11 de janeiro de 2011**. Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual. Belo Horizonte, 2011. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LCP/116/2011/>. Acesso em: 16 abr. 2024.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. **PNUD Brasil adota nova Estratégia de Igualdade de Gênero**. [S. l.], 8 mar. 2019. Disponível em: <https://www.undp.org/pt/brazil/news/pnud-brasil-adota-nova-estrategia-de-igualdade-de-genero>. Acesso em: 15 abr. 2024.

Rigoni, Aline Bondan. Parra, Patrícia. A Transparência como Ferramenta de Controle Social. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/34872//repositorio.cgu.gov.br/handle/1/34872>. Acesso em: Acesso em: 23 abr. 2024.

SECRETARIA DE ESTADO DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL (Minas Gerais). Subsecretaria de Trabalho e Emprego. **Inclusão e Diversidade no Mercado de Trabalho para Públicos Específicos**, Belo Horizonte, 2020. Disponível em: <https://serdh.mg.gov.br/serdh-start/ser-dh/serdh-backend/public/storage/uploads/2020/09/30/Fym9X7g9LSDoBpHrZzfeyk25MHNlinKUmFLMFzgj.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO. ATO TRT13 SGP N.º 033, DE 27 DE JANEIRO DE 2023. **Programa Empregabilidade na Diversidade do TRT13 e do Selo Diversidade e Inclusão Social**, Paraíba, 2023. Disponível em: <https://normasinternas.trt13.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtrt7/38601/ATO%20033%202023%20SGP.html?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 23 abr. 2024.

# PMPI

Política Mineira de Promoção da Integridade

