

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES MILITARES DO ESTADO DE MINAS GERAIS

2ª Edição





Material desenvolvido pela comissão constituída pela Portaria DG Nº 1203, publicada em 21 de janeiro de 2025.

FICHA TÉCNICA

Diretor-Geral do IPSM

Rodrigo de Faria Mendes, Cel PM QOR

Controladora Seccional

Áurea dos Santos Araújo, Cel PM QOR

Membros da Comissão

Coordenador:

Alexandre Magno Silva Castro

Membros:

Ana Paula Bispo Ferreira Dutra

Ana Paula Fernandes Fortes

Carolina Angélica Vieira Borges de Souza

David do Rosário Teixeira Filho

Eduardo Ennes Mozzer

Ingrid Andrade Miranda

Luiza Baracho Moura

Luiza Santana Silva Xavier

Maria da Glória Martins

Maria Elci Amorim Fernandes

Noely Ferreira Gomes

Philip dos Santos Rodrigues

Rafael José Dias Júnior

Sheila Cristina Nicolini da Silva

Projeto Gráfico e Diagramação

Assessoria de Comunicação do IPSM

SIGLÁRIO

AAT - Assessoria de Apoio Técnico

ASCOM - Assessoria de Comunicação Social

ATI - Assessoria de Tecnologia da Informação

CGE/MG - Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais

CGU - Controladoria-Geral da União

CSec - Controladoria Seccional

DG - Diretoria-Geral

DP - Diretoria de Previdência

DPGF - Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças

DS - Diretoria de Saúde

GRH - Gerência de Recursos Humanos

IAASB - International Auditing and Assurance Standards Board

INTOSAI - Organização Internacional das Entidades Fiscalizadoras Superiores

IPSM - Instituto de Previdência dos Servidores Militares do Estado de Minas Gerais

ISA - Norma Internacional de Auditoria

LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais

PI - Plano de Integridade

PJ - Procuradoria Jurídica

PMPI - Política Mineira de Promoção à Integridade

TCU - Tribunal de Contas da União

UNODC - Gabinete das Nações Unidas contra Drogas e Crimes

SUMÁRIO

Mensagem da Diretoria	06
Identidade Organizacional do IPSM	08
Organograma do IPSM	09
Estrutura orgânica do IPSM	10
Competência	12
Atribuições do IPSM	12
Diagnóstico do ambiente da integridade	14
Programa de Integridade	15
Plano de Integridade	21
Eixo Compromisso com a Integridade	22
Eixo Governança, Gestão de Riscos e Controles	26
Eixo Prevenção, Detecção e Tratamento dos Riscos de Integridade	32
Eixo Prevenção ao Conflito de Interesses	36
Eixo Transparência e Controle Social	41
Eixo Promoção da Cultura da Integridade	44
Considerações Finais	47
Referências	48

MENSAGEM DA DIRETORIA

Prezados servidores e colaboradores,

No Instituto de Previdência dos Servidores Militares do Estado de Minas Gerais (IPSM), a integridade é um valor que norteia todas as ações e decisões. Com isso em mente, reforçamos a importância do nosso Programa de Integridade como uma ferramenta essencial para garantir a transparência, a ética e a confiança em nossas atividades.

Esse Programa visa fortalecer a governança institucional, prevenindo a ocorrência de práticas irregulares e assegurando que todas as nossas ações estejam alinhadas aos princípios legais e morais que devem guiar a administração pública. Por meio do cumprimento de suas diretrizes, buscamos um ambiente mais seguro e justo para nosso público interno e nossos beneficiários.

O IPSM tem trabalhado constantemente para garantir a segurança e a confiança de todos: beneficiários, servidores, colaboradores, parceiros e contratados. O nosso compromisso com a integridade é a base de uma gestão eficaz, comprometida com a legalidade, a transparência e o combate à corrupção. E o Programa de Integridade define diretrizes cruciais para prevenir, identificar e corrigir práticas ilícitas, além de fortalecer os princípios de ética e responsabilidade em nossas rotinas diárias.

Elaborado em 2023, o Programa de Integridade foi desenvolvido com um compromisso claro com a sociedade mineira. A sua implementação vai além de uma obrigação institucional, sendo uma demonstração do nosso comprometimento com a melhoria contínua.

Atualmente, estamos revisando e atualizando as ações do programa, bem como identificando e preenchendo lacunas para torná-lo ainda mais eficaz.

Para que esse programa seja bem-sucedido, é essencial que cada um de nós assuma a responsabilidade de contribuir para o fortalecimento da cultura organizacional, baseada na ética, na transparência e no respeito aos princípios públicos.

Contamos com a colaboração de todos, a fim de que o IPSM continue sendo um exemplo de responsabilidade, compromisso e honestidade na gestão dos recursos e serviços prestados à Família Militar Mineira.



Rodrigo de Faria Mendes
Diretor-Geral



IDENTIDADE ORGANIZACIONAL DO IPSM

No IPSM, a visão, missão, princípios e valores são a base que guia a nossa identidade organizacional e ações diárias. A visão reflete o futuro que almejamos alcançar, enquanto a missão define a razão de nossa existência e os objetivos que buscamos atender para o bem-estar de todos os beneficiários. Já os princípios e valores que adotamos são os pilares que sustentam a forma como conduzimos nossas atividades e interações, garantindo que atuemos com ética, transparência e compromisso social.

Esses elementos orientam todas as decisões estratégicas do Instituto, assegurando que cada ação e projeto seja planejado e executado com plena consciência do impacto que temos para o Estado de Minas Gerais e, principalmente, para a Família Militar Mineira. Em todas as escolhas, buscamos honrar a nossa responsabilidade pública e garantir que os nossos serviços atendam de forma eficiente, justa e transparente às necessidades e expectativas de nossos beneficiários.

MISSÃO

Garantir os benefícios previdenciários e promover a atenção à saúde, com sustentabilidade, em prol da qualidade de vida e da proteção social da Família Militar Mineira.

VISÃO

Ser reconhecido pela excelência e inovação na gestão dos benefícios previdenciários e na promoção da assistência à saúde aos militares do Estado de Minas Gerais.

PRINCÍPIOS E VALORES

Efetividade, Ética, Impessoalidade, Inovação, Integridade, Legalidade, Solidariedade, Sustentabilidade, Transparência.

ORGANOGRAMA DO IPSM

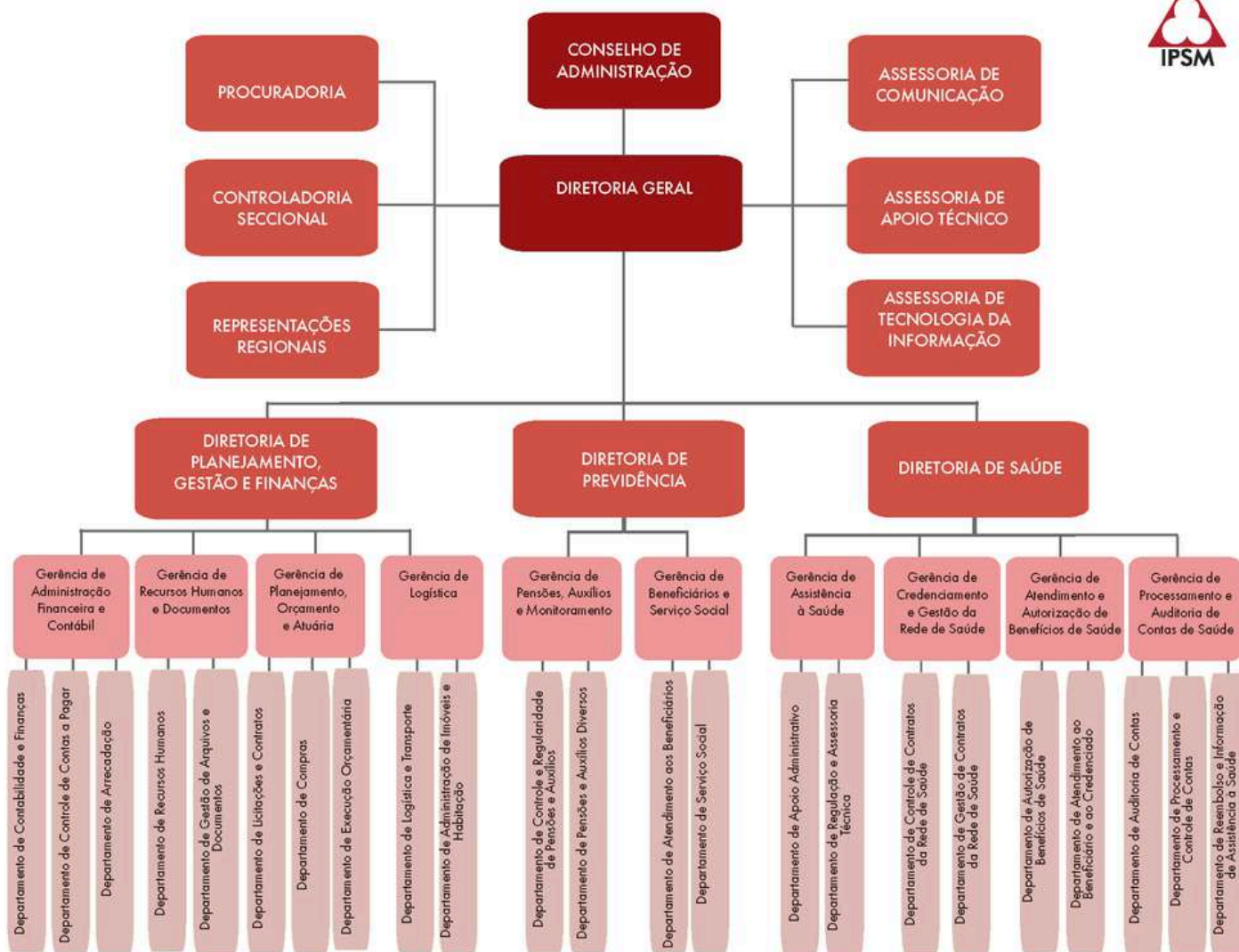


Figura 1 - Organograma do IPSM. Fonte: Site do IPSM

Estrutura orgânica do IPSM (conforme Decreto Nº 48.064 de 16/10/2020):

1.Conselho de Administração

2.Diretoria Geral

3.Procuradoria

4.Controladoria Seccional

5.Assessoria de Comunicação Social

6.Assessoria de Apoio Técnico

7.Assessoria de Tecnologia da Informação

8.Representações Regionais

9.Diretoria de Previdência

9.1.Gerência de Beneficiários e Serviço Social

9.1.1.Departamento de Atendimento aos Beneficiários

9.1.2.Departamento de Serviço Social

9.2.Gerência de Pensões, Auxílios e Monitoramento

9.2.1.Departamento de Pensões e Auxílios Diversos

9.2.2.Departamento de Controle e Regularidade de Pensões e Auxílios

10.Diretoria de Planejamento Gestão e Finanças

10.1.Gerência de Administração Financeira e Contábil

10.1.1.Departamento de Contabilidade e Finanças

10.1.2.Departamento de Controle de Contas a Pagar

10.1.3.Departamento de Arrecadação

10.2.Gerência de Recursos Humanos e Documentos

10.2.1.Departamento de Recursos Humanos

10.2.2.Departamento de Gestão de Arquivos e Documentos

10.3.Gerência de Planejamento, Orçamento e Atuária

10.3.1.Departamento de Licitações e Contratos

10.3.2.Departamento de Compras

10.3.3.Departamento de Execução Orçamentária

10.4.Gerência de Logística

10.4.1.Departamento de Logística e Transporte

10.4.2.Departamento de Administração de Imóveis e Habitação

11.Diretoria de Saúde

11.1.Gerência de Assistência à Saúde

11.1.1.Departamento de Apoio Administrativo

11.1.2.Departamento de Regulação e Assessoria Técnica

11.2.Gerência de Credenciamento e Gestão da Rede de Saúde

11.2.1.Departamento de Controle de Contratos da Rede de Saúde

11.2.2.Departamento de Gestão de Contratos da Rede de Saúde

11.3.Gerência de Atendimento e Autorização de Benefícios de Saúde

11.3.1.Departamento de Atendimento ao Beneficiário e ao Credenciado

11.3.2.Departamento de Autorização de Benefícios de Saúde

11.4.Gerência de Processamento e Auditoria de Contas de Saúde

11.4.1.Departamento de Auditoria de Contas

11.4.2.Departamento de Processamento e Controle de Contas

11.4.3.Departamento de Reembolso e Informação de Assistência à Saúde

COMPETÊNCIA

O IPSM, sucessor da Caixa Beneficente da Polícia Militar de Minas Gerais, criada pela Lei n. 565, de 19 de setembro de 1911, é uma Autarquia Estadual vinculada à Polícia Militar, com sede na Capital, tendo por finalidade a prestação previdenciária e assistência à saúde a seus beneficiários, bem como a gestão do regime próprio de previdência dos militares do Estado.

ATRIBUIÇÕES DO IPSM

As principais **atribuições do IPSM**, conforme estabelecido pela Lei Estadual n. 10.366, de 28 de dezembro de 1990, Lei Estadual n. 22.257 de 27 de julho de 2016, em seu art. 78 e pelo Decreto Estadual n. 48.064, de 16 de outubro de 2020, envolvem uma série de responsabilidades administrativas e financeiras, com o objetivo de assegurar que os militares de Minas Gerais tenham acesso adequado a seus direitos previdenciários e de assistência à saúde. Essas atribuições visam garantir o bem-estar dos segurados, seus dependentes legais e pensionistas no que tange a:

- 1.** Garantir o pagamento de benefícios previdenciários aos militares de Minas Gerais e seus dependentes, como pensões, auxílios e outros benefícios relacionados à área de previdência dos militares;
- 2.** Administrar os recursos financeiros que compõem o fundo previdenciário, garantindo a sustentabilidade e a solvência do sistema para atender às necessidades de pagamento dos benefícios ao longo do tempo. Isso inclui o planejamento, a arrecadação e a aplicação dos recursos;
- 3.** Fornecer informações claras e precisas aos militares sobre seus direitos e deveres relacionados ao sistema previdenciário. Essa orientação é essencial para que os beneficiários compreendam as condições e requisitos para a concessão de benefícios;
- 4.** Realizar a inscrição dos beneficiários no sistema previdenciário, além de manter e atualizar os registros cadastrais, garantindo que todos os dados estejam corretos e atualizados;

- 5.** Organizar e fornecer serviços de assistência à saúde para seus beneficiários, incluindo exames, consultas médicas, internações, cirurgias e outros procedimentos necessários para garantir o acesso à saúde de qualidade;
- 6.** Organizar a rede (Orgânica e Credenciada) de prestadores de serviços de assistência à saúde, estabelecendo credenciamento de serviços médicos, odontológicos e de apoio multidisciplinar, incluindo hospitais, clínicas, laboratórios e profissionais especializados, com fiscalização da qualidade dos serviços de saúde oferecidos aos beneficiários;
- 7.** Realizar auditorias internas e externas para garantir que os benefícios sejam concedidos de acordo com as normas e critérios estabelecidos, prevenindo fraudes e erros no processo de concessão;
- 8.** Conceder benefícios previdenciários (pensões, pecúlio, auxílio reclusão, auxílio funeral e auxílio natalidade) de forma eficaz e eficiente, atingindo a efetividade necessária para atender as demandas do nosso público;
- 9.** Interagir com outros órgãos da administração pública estadual e federal, além de entidades de classe, para assegurar a efetividade das políticas previdenciárias e garantir que as mudanças na legislação sejam implementadas corretamente.



DIAGNÓSTICO DO AMBIENTE DA INTEGRIDADE

Quais instrumentos foram utilizados para o diagnóstico do ambiente de integridade?

1

Identificação dos controles internos existentes

2

Pesquisa aplicada ao corpo funcional

Foi realizada uma pesquisa com o público interno do IPSM, com o objetivo de auxiliar na elaboração do Plano de Integridade do Instituto, conforme as diretrizes da Política Mineira de Promoção da Integridade (PMPI). A pesquisa foi anônima e utilizou uma escala de respostas sugerida pela Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais.

A elaboração do Programa de Integridade levou em consideração o diagnóstico do ambiente de integridade do IPSM, com foco em aspectos que promovem comportamentos éticos dentro da organização. Entre os pontos relevantes para esse diagnóstico, destacam-se a cultura organizacional, as políticas e procedimentos, a formação e capacitação das equipes, a gestão de riscos, a liderança e o monitoramento. Esses elementos são fundamentais para fortalecer a integridade e garantir que os valores éticos sejam efetivamente incorporados nas práticas do Instituto.



PROGRAMA DE INTEGRIDADE

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

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

O IPSM alinha as melhores práticas de governança pública, ética e transparência, de modo a promover uma cultura organizacional íntegra, transparente e eficiente. Essa visão de futuro, portanto, deve focar em criar um ambiente em que a integridade seja um valor essencial, orientando todas as operações do IPSM e garantindo que os recursos públicos sejam administrados de maneira responsável e em conformidade com as normas legais.

Quais os objetivos do programa de integridade da organização?

- Garantir a conformidade com as normas legais e regulamentares, assegurando que todas as atividades do IPSM sejam realizadas de acordo com os normativos e éticas estabelecidas para a administração pública. Isso inclui o cumprimento das normas estaduais e federais que regem a previdência dos servidores militares de Minas Gerais e a transparência na gestão dos recursos.
- Estabelecer medidas eficazes de prevenção, detecção e combate a fraudes e atos de corrupção. Isso envolve o fortalecimento de controles internos, auditorias periódicas e a criação de canais de denúncia seguros, além da conscientização de todos os colaboradores sobre práticas éticas.
- Ampliar a transparência nas suas operações, permitindo que a sociedade e os segurados tenham acesso a informações claras sobre a gestão dos recursos previdenciários e a concessão de benefícios. Isso inclui a divulgação de dados sobre receitas, despesas, auditorias e decisões administrativas relevantes.
- Fortalecer a cultura organizacional pautada pela ética, na qual os servidores e gestores adotem comportamentos íntegros e responsáveis em todas as suas ações, garantindo a confiança da sociedade e dos beneficiários do sistema de previdência.
- Capacitar os servidores do IPSM em temas relacionados à integridade e à ética é fundamental para que todos estejam alinhados com os princípios do programa. O objetivo é oferecer treinamentos periódicos sobre normas de

conduta, prevenção de fraudes, gestão transparente e outras práticas que fortaleçam a cultura de integridade.

- Implementar sistemas de controle interno eficientes e ferramentas tecnológicas que permitam monitorar e auditar as operações de maneira efetiva, minimizando o risco de erros ou fraudes na administração dos recursos e na concessão de benefícios.
- Garantir que os servidores e a sociedade tenham acesso a canais de denúncia seguros, anônimos e eficazes para reportar práticas irregulares, fraudes ou outros atos de corrupção dentro do IPSM. Isso assegura a participação ativa de todos na manutenção da integridade da organização.
- Aprimorar continuamente suas práticas de governança, realizando autoavaliações periódicas, ajustando suas estratégias e processos, e buscando inovações que melhorem a eficiência e a transparência da gestão pública.

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

O Programa de Integridade consiste em um conjunto de ações direcionadas a promover um ambiente ético e íntegro ao longo de um período específico. Para que seja eficaz, é essencial que todos os agentes públicos e colaboradores envolvidos estejam plenamente cientes das ações previstas no plano e acompanhem sua implementação.

A estrutura de governança e gestão visa garantir a implementação efetiva do programa de integridade no Instituto de Previdência dos Servidores Militares de Minas Gerais. É composta pela alta administração, que compreende: Conselho de Administração, Diretoria-Geral, Diretoria de Saúde, Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças, Diretoria de Previdência, Controladoria Seccional, Procuradoria e Assessorias.

Qual a periodicidade dos monitoramentos do programa de integridade?

Semestral.

Qual a periodicidade das avaliações do programa de integridade?

Anual.

Qual a periodicidade das atualizações do programa de integridade?

Bianual.

O fortalecimento da integridade é um compromisso central do IPSM, essencial para assegurar a transparência, a legalidade e a confiança na gestão dos recursos previdenciários e assistenciais destinados aos beneficiários.

Nesse contexto, o **Plano de Comunicação** e o **Plano de Capacitação** assumem papéis estratégicos dentro do Programa de Integridade, ao garantir que seus princípios, normas e práticas sejam efetivamente compreendidos, incorporados e disseminados em todos os níveis da instituição.

O **Plano de Comunicação** tem como finalidade promover o engajamento dos servidores e demais públicos envolvidos, assegurando que as diretrizes do Programa sejam divulgadas de forma clara, acessível e contínua. Já o **Plano de Capacitação** visa desenvolver competências e conhecimentos essenciais para que os colaboradores atuem com ética, responsabilidade e conformidade, especialmente em áreas sensíveis à integridade pública.

Ambos os planos são complementares e indispensáveis para o êxito do Programa de Integridade, pois contribuem para a criação de uma cultura organizacional alinhada com os valores da ética, da legalidade e da prevenção de riscos. A implementação conjunta dessas ações representa um passo firme do IPSM em direção à excelência na gestão pública e ao compromisso com a confiança da sociedade mineira.

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

Para garantir a eficácia do plano de comunicação, é crucial que as mensagens sobre ética e conformidade sejam transmitidas de forma clara, objetiva e impactante ao público-alvo.

Nesse sentido, o IPSM se compromete a divulgar o Programa de Integridade aos seus colaboradores, disponibilizando-o na Intranet, além de realizar o lançamento formal em reunião gerencial. O Programa também será postado no site do Instituto, com o objetivo de atingir o público externo e garantir maior transparência e alcance.

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

A criação de um plano de capacitação para o Programa de Integridade do IPSM exige uma atenção cuidadosa em diversos aspectos, visando garantir a eficácia e a adequada implementação do programa. Isso envolve preparar todos os colaboradores para adotar e promover as práticas de integridade. Entre os elementos essenciais, destaca-se o treinamento por meio de cursos, formação de multiplicadores e ações de sensibilização dos agentes públicos que interagem com a organização, abordando as condutas e práticas de integridade exigidas ou esperadas. Para alcançar esse objetivo, é fundamental desenvolver e institucionalizar uma política de capacitação e desenvolvimento profissional, além de assegurar que os agentes públicos tenham acesso à formação necessária para o exercício de suas funções com integridade.

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

1

Compromisso com a integridade

2

Governança, gestão de riscos e controles

3

Prevenção, detecção e tratamento dos riscos de integridade

4

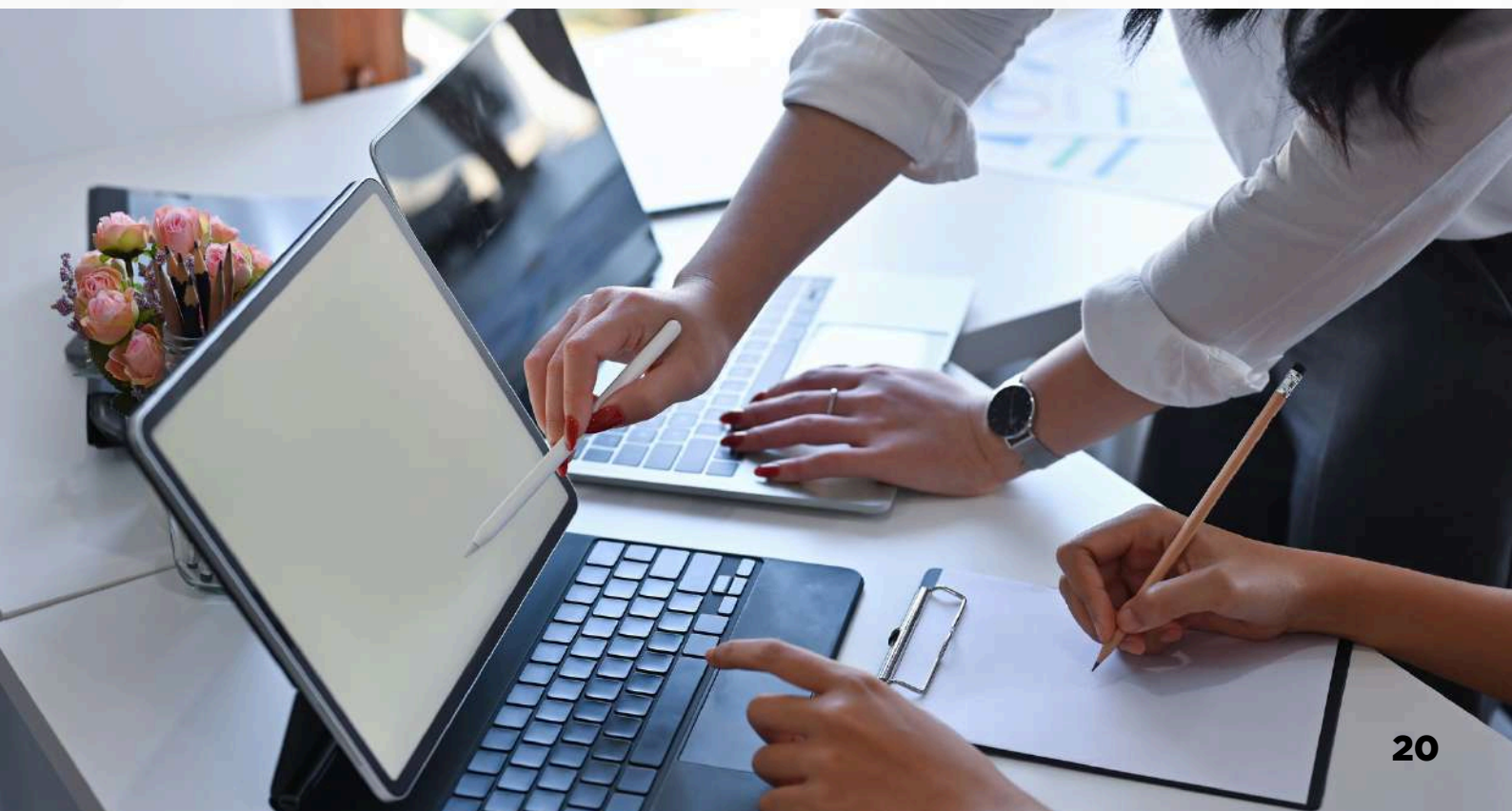
Prevenção ao conflito de interesses

5

Transparência e controle social

6

Promoção da cultura da integridade



PLANO DE INTEGRIDADE





EIXO COMPROMISSO COM A INTEGRIDADE

Visa estabelecer a cultura organizacional fundamentada na ética, na transparência e no respeito aos princípios da administração pública. Além disso, busca assegurar que todas as ações e decisões da alta administração sejam guiadas por valores íntegros, promovendo um ambiente de confiança. Esse compromisso se traduz em medidas de responsabilização claras, na capacitação contínua dos servidores e no fortalecimento dos mecanismos de monitoramento e controle, garantindo a total transparência nas atividades do Instituto.

Para este eixo, foram propostas as seguintes ações:

Ação 1 - Divulgar e manter atualizado o termo de compromisso com a integridade

Descrição: Esta ação visa assegurar que a alta administração, os membros de conselhos, servidores e colaboradores e demais partes envolvidas no IPSM tenham acesso claro e contínuo às normas de conduta e aos compromissos relacionados à integridade. Isso envolve atualização e divulgação ampla e transparente do "Termo de Compromisso com a Integridade", que é um documento essencial para garantir o comprometimento de todos com as práticas éticas e o cumprimento das diretrizes da instituição.

Unidade Administrativa Executora: Gerência de Recursos Humanos.

Unidades Administrativas de Apoio: Assessoria de Comunicação e Assessoria de Apoio Técnico.

Objetivos da Ação:

- Divulgar amplamente o Termo de Compromisso com a Integridade contribui para a transparência das ações do IPSM, mostrando que a organização está comprometida com as boas práticas e a prevenção de atos ilícitos ou antiéticos;
- Garantir que todos os membros da alta administração, servidores, colaboradores e membros de conselhos formalizem seu compromisso com os princípios de ética e integridade no serviço público, por meio da assinatura do Termo de Compromisso com a Integridade;
- Assegurar que os envolvidos estejam cientes e comprometidos com o Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual, o Código de Conduta Ética do IPSM e a Política Mineira de Promoção da Integridade;
- Fomentar um ambiente organizacional baseado em transparência e em respeito às normas e responsabilidades, alinhado à integridade e à ética nas ações e decisões administrativas;
- Manter o Termo de Compromisso com a Integridade sempre atualizado, refletindo eventuais mudanças nas normas, políticas e regulamentações relevantes, garantindo a adesão contínua aos princípios éticos estabelecidos;

- Incentivar os envolvidos a buscar a Comissão de Ética do órgão/entidade ou o Conselho de Ética Pública do Estado sempre que houver dúvidas ou questionamentos sobre condutas éticas, promovendo maior clareza e conformidade nas práticas institucionais;

- Garantir que o Termo de Compromisso com a Integridade seja assinado no momento da admissão de novos servidores e colaboradores, promovendo o compromisso imediato com os valores institucionais desde o início da relação com a instituição.

Benefícios para a instituição: Fortalece a cultura de ética e transparência, garantindo que todos se comprometam com os princípios de integridade, o que reduz riscos de fraudes e desvios de conduta. Além disso, assegura a conformidade com normas legais e políticas públicas, aumentando a confiança de servidores e da sociedade na gestão do IPSM. A manutenção do termo também fortalece a governança institucional, cria canais de comunicação ética e contribui para uma gestão mais eficiente e responsável, impactando positivamente a imagem e a operação do IPSM, o que valida o compromisso com a integridade.

Ação 2 - Atualização constante da Carta de Serviços oferecidos pelo IPSM

Descrição: Todos os serviços oferecidos pelo IPSM devem ser continuamente atualizados e detalhados em nosso site. Nele, os usuários podem obter informações completas e claras sobre cada serviço, além da Central de Ajuda com perguntas frequentes que auxiliam em diversos serviços e assuntos e, ainda, instruções sobre como utilizar outros canais, como o Portal do Beneficiário e o Saúde Online. Essa iniciativa visa facilitar o acesso, melhorar a compreensão e otimizar a utilização dos serviços disponibilizados pelo IPSM.

Unidade Administrativa Executora: Assessoria de Tecnologia da Informação.

Unidade Administrativa de Apoio: Assessoria de Comunicação e Assessoria de Apoio Técnico.

Objetivos da Ação:

- Garantir a atualização constante das informações sobre os serviços oferecidos pelo IPSM, mantendo o público informado;

- Facilitar o acesso dos usuários aos serviços do IPSM, por meio de uma plataforma digital acessível e intuitiva;

- Melhorar a compreensão dos serviços disponibilizados, fornecendo informações claras e detalhadas sobre como utilizá-los;

- Incentivar o uso de outros canais digitais, como o aplicativo do IPSM e o Saúde Online, para otimizar o atendimento e a gestão de serviços;

-Aumentar a transparência nas ofertas de serviços, promovendo um acesso mais eficiente e ágil às informações e recursos do IPSM.

Benefícios para a instituição: Assegura a melhor comunicação com o público de interesse e mostra ao público interno e externo as dimensões dos serviços oferecidos pelo Instituto.

Ação 3 - Inclusão de slogan em todos os documentos e publicações do IPSM destacando o compromisso com a integridade

Descrição: Inserção de um slogan em todos os documentos e publicações do IPSM, refletindo o compromisso institucional com a promoção da integridade e o enfrentamento da corrupção.

Unidade Administrativa Executora: Assessoria de Comunicação.

Unidade Administrativa de Apoio: Assessoria de Apoio Técnico.

Objetivos da Ação:

- Reforçar constantemente o compromisso do IPSM com a integridade e o combate à corrupção;

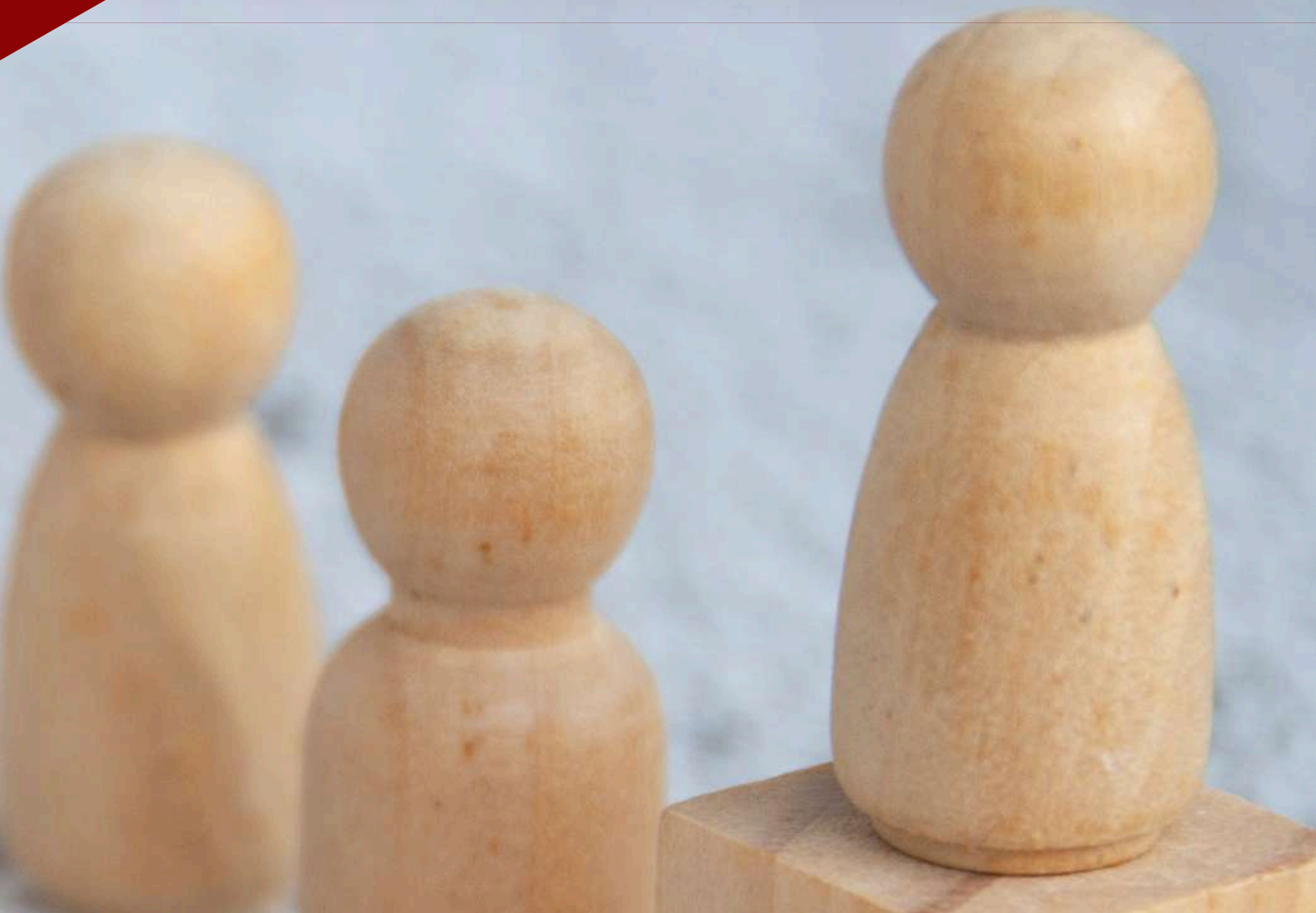
- Tornar visível e acessível o posicionamento institucional sobre ética e transparência;

- Promover uma cultura organizacional sólida e alinhada com os princípios de integridade;

- Aumentar a conscientização entre servidores, colaboradores e o público em geral sobre a importância da integridade institucional;

- Estabelecer uma identidade institucional clara que reflita os valores de ética e responsabilidade social.

Benefícios para a instituição: Reforça e solidifica o compromisso institucional com a Promoção da Integridade e Prevenção à Corrupção



**EIXO
GOVERNANÇA, GESTÃO
DE RISCOS E CONTROLES**

A estrutura de governança do IPSM foi instituída pela Lei Estadual n. 10.366 de 28 de dezembro de 1990, pelo art. 78 da Lei Estadual n. 22.257, de 27 de julho de 2016 e pelo Decreto Estadual n. 48.064 de 16 de outubro de 2020.

Neste contexto, o Instituto é constituído pela seguinte estrutura orgânica: I - Conselho de Administração; II - Direção Superior: Diretor-Geral; III - Unidades Administrativas: a) Procuradoria; b) Controladoria Seccional; c) Assessoria de Comunicação Social; d) Assessoria de Apoio Técnico; e) Assessoria de Tecnologia da Informação; f) Representações Regionais; g) Diretoria de Previdência; h) Diretoria de Planejamento Gestão e Finanças; i) Diretoria de Saúde.

“A gestão de riscos consiste em um conjunto de atividades coordenadas para identificar, analisar, avaliar, tratar e monitorar riscos. É o processo que visa conferir razoável segurança quanto ao alcance dos objetivos.” (TCU, 2018, apud VIEIRA e BARRETO, 2019, p. 100).

Consoante ao conceito acima, o IPSM está implementando a Gestão de Riscos em todos os setores, sendo que a primeira medida nesse sentido aconteceu, nos termos da Resolução Conjunta CGE/SEPLAG n. 01/2024, compreendendo os objetivos, diretrizes, responsabilidades e procedimentos voltados à gestão de riscos nos processos de licitação, contratação direta e procedimentos auxiliares, realizados com fundamento na Lei Federal n. 14.133, de 01 de abril de 2021. Paralelamente, foi elaborada e publicada a Portaria 1206/2025, que institui a Política de Gestão de Riscos no IPSM e, têm sido adotados os procedimentos junto as áreas para sua efetivação.

Risco é o efeito da incerteza quanto à ocorrência de determinado evento sobre os objetivos de uma organização. Gerenciar riscos dentro das organizações públicas é uma atividade cada dia mais essencial, uma vez que uma gestão preventiva se antecipa a eventos incertos, ameaças e problemas e, dessa forma, promove o alcance dos objetivos institucionais de forma mais precisa, efetiva e previsível.

Dentre os inúmeros benefícios da gestão de riscos para as organizações do setor público, podemos destacar a antecipação e tratamento preventivo de possíveis ameaças e problemas.

Para este eixo as ações propostas são as seguintes:

Ação 4 - Formalizar o sistema de governança do IPSM

Descrição: O sistema de governança do IPSM está sendo orientado pelo sistema UaiRisk, desenvolvido pela Controladoria-Geral do Estado (CGE), que tem como objetivo apoiar os servidores e gestores durante todo o processo de gerenciamento dos riscos nos diversos setores do IPSM. Por meio da ferramenta, é possível realizar todo o mapeamento dos riscos nos processos, incluindo a identificação, a avaliação e o tratamento dos riscos.

Após a adaptação do sistema pela CGE, sua implementação no IPSM permitirá que a gestão de riscos seja realizada de forma mais eficaz, proporcionando maior solidez na governança, o que favorece a tomada de decisões estratégicas e a promoção de uma administração mais transparente e responsável.

Unidade Administrativa Executora: Diretorias e Assessoria de Apoio Técnico.

Unidade Administrativa de Apoio: Controladoria Seccional.

Objetivos da Ação:

- Integrar a gestão de riscos ao processo de governança do IPSM, utilizando o sistema UaiRisk;
- Proporcionar base estruturada para monitoramento e avaliação dos riscos institucionais;
- Aperfeiçoar a tomada de decisões por meio de uma gestão de riscos mais eficiente e informada;
- Garantir que a governança da autarquia tenha ferramentas adequadas para dirigir e controlar as operações de maneira estratégica;
- Assegurar a conformidade com as melhores práticas de gestão de riscos e governança corporativa.

Benefícios para a instituição: Aprimora a qualidade das decisões estratégicas, minimizando falhas e imprevistos, fortalecendo assim a governança institucional. Promove uma gestão mais eficaz e estratégica. Além disso, contribui para um planejamento mais eficiente e aprimora a gestão de riscos por meio de identificação, avaliação e monitoramento mais precisos.

Ação 5 - Estabelecer e normatizar critérios para ocupação de cargos de chefias

Descrição: Definir e regulamentar critérios claros para a ocupação de cargos de chefia, com base nos princípios basilares da Administração Pública, nas exigências específicas das vagas de gerentes, de assessores e de chefia de departamentos, por meio do Programa Transforma Minas.

Unidade Administrativa Executora: Gerência de Recursos Humanos.

Unidades Administrativas de Apoio: Assessoria de Apoio Técnico e Controladoria Seccional.

Objetivos da Ação:

- Estabelecer critérios transparentes e objetivos para a ocupação de cargos de chefia;
- Garantir que os selecionados para as funções de liderança possuam o perfil adequado às necessidades da instituição;
- Alinhar o processo de seleção interna com os princípios da Administração Pública e com as melhores práticas de gestão;
- Promover a eficiência e a qualidade na escolha de lideranças por meio do Programa Transforma Minas;
- Assegurar a meritocracia e a transparência na promoção de cargos de chefia dentro do IPSM.

Benefícios para a instituição: Estabelece um processo de seleção interno transparente, com critérios claros, e validar a gestão por competências, garantindo maior eficácia e alinhamento nas escolhas de liderança.

Ação 6 - Manter atualizada a Política de Segurança da Informação do IPSM

Descrição: Revisar e atualizar as diretrizes e práticas da Política de Segurança da Informação do IPSM, com a finalidade de assegurar a proteção dos dados e informações do Instituto, incluindo as de seus beneficiários, pensionistas, servidores e colaboradores. Essa atualização visa fortalecer as medidas de segurança e garantir a integridade e a confidencialidade.

Unidade Administrativa Executora: Assessoria de Tecnologia da Informação.

Unidades Administrativas da Apoio: Assessoria de Apoio Técnico, Assessoria de Comunicação e Controladoria Seccional.

Objetivos da Ação:

- Garantir a proteção dos dados e informações do IPSM, incluindo dados de beneficiários, pensionistas, servidores e colaboradores;
- Fortalecer as práticas de segurança da informação, assegurando que as diretrizes atendam às necessidades e exigências atuais de proteção de dados;
- Prevenir riscos de vazamentos e acessos não autorizados, melhorando as medidas de segurança no armazenamento e no compartilhamento de informações;
- Promover a cultura de segurança da informação entre os colaboradores, incentivando boas práticas no tratamento e proteção de dados sensíveis.

Benefícios para a instituição: Diminui o risco de perda de dados e informações estratégicas, financeiras e pessoais, minimizar possibilidades de ataques virtuais aos dados, protege e orienta os envolvidos de maneira adequada.

Ação 7 - Implementar a gestão de riscos em todas as gerências do IPSM nos principais processos

Descrição: Realizar a identificação e o mapeamento dos riscos nos principais processos de cada gerência do IPSM, aplicando a Política de Gestão de Riscos da instituição. A Gestão de Riscos visa definir objetivos, princípios, estrutura, diretrizes e formatos operacionais, além de estabelecer mecanismos de monitoramento eficientes para garantir a gestão eficaz dos riscos em todas as áreas.

Unidade Administrativa Executora: Assessoria de Apoio Técnico.

Unidades Administrativas da Apoio: Todas as Gerências e Assessorias.

Objetivos da Ação:

- Identificar e mapear os riscos dos principais processos em cada Gerência do IPSM;
- Implementar a Política de Gestão de Riscos de forma eficaz em toda a instituição;
- Estabelecer uma estrutura clara de gestão de riscos, com diretrizes e objetivos bem definidos;
- Garantir que todos os processos identificados sejam monitorados de forma contínua, minimizando riscos e melhorando a tomada de decisões;
- Fortalecer a cultura de gestão de riscos, promovendo a transparência e a eficiência nas operações do IPSM.

Benefícios para a instituição: Ganho com uma estrutura clara para gerenciar riscos de forma eficiente, o que melhora a tomada de decisões, aumenta a eficiência operacional e assegura maior controle e transparência. Além disso, fortalece a governança institucional e melhora a imagem pública do IPSM, promovendo uma gestão mais estratégica, confiável e responsável.

Ação 8 : Monitorar o tratamento e proteção de dados pessoais

Descrição: Auxiliar no tratamento e proteção de dados pessoais em conformidade com a Lei Federal n. 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD), no IPSM, assegurando que os dados de servidores, colaboradores, beneficiários e contratados sejam tratados com segurança. Isso incluirá a supervisão de processos de coleta, armazenamento, uso e compartilhamento de dados pessoais, garantindo a proteção da privacidade e a adoção de medidas adequadas para evitar acessos não autorizados ou vazamentos. Além disso, serão realizadas auditorias periódicas, treinamentos contínuos para os colaboradores e ajustes nos processos conforme necessário, para garantir cumprimento da LGPD e a transparência nas práticas de tratamento de dados pessoais.

Unidade Administrativa Executora: Assessoria de Tecnologia da Informação.

Unidades Administrativas da Apoio: Todas as Gerências e Assessorias.

Objetivos da Ação:

- Assegurar a conformidade do IPSM com a LGPD, garantindo que todas as práticas de tratamento de dados estejam em total alinhamento com a legislação vigente;
- Proteger os dados pessoais de servidores, beneficiários, colaboradores e contratados, prevenindo acessos não autorizados, vazamentos de informações e qualquer forma de uso indevido;
- Promover a conscientização e a capacitação contínua dos colaboradores e contratados quanto à importância da proteção de dados pessoais e ao cumprimento das exigências legais estabelecidas pela LGPD;
- Monitorar e auditar, sempre que necessário, os processos de armazenamento e tratamento de dados, identificando vulnerabilidades e implementando ações de melhoria contínua na gestão da segurança da informação.

Benefícios para a instituição:

Fortalece a cultura de privacidade de dados e segurança da informação, promovendo a conscientização dos servidores e colaboradores sobre a importância do tratamento responsável das informações;

Contribui para a redução de riscos legais, financeiros e reputacionais, evitando possíveis sanções e danos à imagem da instituição;

Assegura um ambiente seguro e confiável para o tratamento de dados pessoais, beneficiando tanto o público interno quanto externo.



**EIXO
PREVENÇÃO, DETECÇÃO
E TRATAMENTO DOS
RISCOS DE INTEGRIDADE**

O Decreto Estadual n. 48.419, de 16 de maio de 2022, que estabeleceu a Política Mineira de Promoção da Integridade (PMPI), define risco de integridade como a "probabilidade de ocorrer um evento relacionado à corrupção, fraude, irregularidade ou desvio ético ou de conduta que prejudique o cumprimento dos objetivos institucionais do órgão ou entidade".

O gerenciamento dos riscos de integridade busca atingir as metas estratégicas e preservar a confiança e fortalecer a imagem positiva da instituição, tanto internamente quanto externamente.

Para estabelecer uma cultura de integridade sólida, é crucial compreender e gerenciar os riscos de integridade. Nesse sentido, o primeiro passo é identificar esses riscos, permitindo a implementação de estratégias eficazes para prevenção, detecção e tratamento.

A Prevenção, Detecção e Tratamento de Riscos é essencial para criar um ambiente institucional ético, seguro e transparente. Esse processo visa identificar, avaliar e mitigar riscos que possam comprometer a boa governança, a eficiência e a confiança da sociedade no IPSM. A seguir, são destacados os componentes-chave: prevenir, detectar e tratar os riscos de integridade.

Prevenção

Envolve a capacitação contínua dos servidores, políticas de ética, controles internos e gestão de processos para evitar irregularidades.

Detecção

É realizada por meio de auditorias, monitoramento contínuo, canais de denúncia e indicadores de riscos, permitindo identificar problemas antes que se agravem.

Tratamento

Inclui investigações internas, implementação de melhorias nos controles, responsabilização de servidores envolvidos em infrações e o acompanhamento das medidas corretivas adotadas.

Para este eixo as ações propostas são as seguintes:

Ação 9 - Inserir cláusulas claras e objetivas sobre vedação ao nepotismo em editais, contratos e demais documentos vinculados ao público externo

Descrição: Inserir cláusulas explícitas nos editais de licitação, contratos administrativos e processos de recrutamento e seleção, estabelecendo a vedação ao nepotismo e a prevenção de conflitos de interesse. A cláusula proibirá a contratação de cônjuge, companheiro ou parentes até o terceiro grau, seja em linha reta, colateral ou por afinidade, de dirigentes do órgão ou entidade contratante, ou de agentes públicos envolvidos na licitação, fiscalização ou gestão do contrato, devendo essa proibição ser claramente especificada nos editais.

Unidade Administrativa Executora: Gerências vinculadas à Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças.

Unidades Administrativas de Apoio: Assessoria de Apoio Técnico, Controladoria Seccional e Procuradoria Jurídica.

Objetivos da Ação:

- Garantir a transparência e a imparcialidade nos processos de licitação, credenciamento, contratação e seleção de pessoas;
- Prevenir práticas de nepotismo e conflitos de interesse, promovendo a ética nas contratações;
- Assegurar que todos os envolvidos no processo contratual cumpram os princípios de igualdade e justiça;
- Reforçar a conformidade com as normativas legais e os princípios da Administração Pública;
- Estabelecer um ambiente de trabalho e gestão livre de favorecimentos e influências indevidas.

Benefícios para a instituição: Fortalece sua imagem institucional, demonstrando compromisso com a ética e a transparência, o que aumenta a confiança da sociedade e dos órgãos públicos;

Contribui para a prevenção de riscos legais e jurídicos, diminuindo a chance de ações ou investigações relacionadas a práticas ilegais ou antiéticas;

Promove a equidade e justiça nos processos de contratação, garantindo que todos sejam tratados de forma justa e com base no mérito;

Gera uma maior eficiência administrativa, por meio da transparência nas decisões, resultando em uma gestão mais organizada e produtiva;

Aumenta a competitividade e qualidade nas contratações, ao eliminar o nepotismo, permitindo que os melhores profissionais sejam escolhidos e, conseqüentemente, melhorando os serviços prestados.

Ação 10 - Elaborar e divulgar para o público interno materiais de orientação sobre nepotismo

Descrição: Desenvolver e disseminar materiais educativos sobre nepotismo, como cartilhas, guias de orientação, respostas a perguntas frequentes e outros recursos, com foco preventivo. O objetivo é manter os servidores e o público interno informados, capacitando-os a identificar e prevenir práticas de nepotismo, inclusive

em situações de nepotismo cruzado, ou seja, quando há uma rede de favorecimento entre diferentes pessoas, por meio da contratação de parentes ou pessoas com vínculos familiares em diferentes órgãos ou setores, com o objetivo de beneficiar diretamente esses familiares. Por exemplo, um servidor público contrata o parente de um outro servidor, e esse outro servidor, por sua vez, contrata um parente do primeiro. Isso cria uma rede de favorecimento que, embora não envolva diretamente um único órgão ou entidade, ainda configura uma prática de nepotismo, pois beneficia parentes de forma indevida, quebrando princípios de imparcialidade e ética na gestão pública.

Unidade Administrativa Executora: Gerência de Recursos Humanos.

Unidades Administrativas de Apoio: Assessoria de Comunicação, Assessoria de Apoio Técnico e Controladoria Seccional.

Objetivos da Ação:

- Esclarecer o público interno sobre as práticas de nepotismo, incluindo o nepotismo cruzado, para promover maior conscientização;
- Prevenir o nepotismo dentro da instituição, fornecendo orientações claras sobre como identificar e coibir tais práticas;
- Fortalecer a cultura ética no ambiente de trabalho, incentivando os servidores a adotar comportamentos transparentes e justos;
- Garantir conformidade com as normas relacionadas ao nepotismo, alinhando os servidores aos princípios da Administração Pública;
- Promover um ambiente de trabalho íntegro, onde todos tenham igualdade de oportunidades, sem favorecimentos familiares ou pessoais.

Benefícios para a instituição: Contribui para a redução de práticas ilícitas, ao conscientizar os servidores sobre o nepotismo e capacitar o público interno a identificar e prevenir essas práticas;

Fortalece a cultura ética e transparente, garantindo um ambiente de trabalho mais justo e igualitário;

Assegura a conformidade com as normas, fortalece positivamente a imagem institucional e promove uma gestão pública mais eficiente e responsável, criando um ambiente de trabalho íntegro e livre de favorecimentos indevidos.



EIXO PREVENÇÃO AO CONFLITO DE INTERESSES

O conflito de interesse ocorre quando fatores externos influenciam o julgamento ou as ações de um servidor público, desviando-o do interesse principal, que é o interesse público, em favor de interesses secundários. O interesse primário está relacionado aos objetivos principais da função pública, enquanto o interesse secundário pode envolver ganhos financeiros ou outros interesses pessoais, como acadêmicos, sociais, religiosos, entre outros. Esses interesses secundários não são, em si, ilegais, mas tornam-se problemáticos quando afetam a imparcialidade das decisões do servidor.

O Decreto Estadual n. 48.417, de 16 de maio de 2022, trata do conflito de interesse como um elemento crucial para garantir a boa governança e promover a ética na administração pública de Minas Gerais. Também estabelece diretrizes para a identificação, prevenção e gestão de conflitos de interesse nos órgãos e entidades do Estado.

De acordo com o Decreto, o conflito de interesse surge quando há um choque entre os interesses públicos e privados, comprometendo a imparcialidade do agente público e colocando seus interesses pessoais acima do interesse coletivo. Ainda, enfatiza a necessidade de prevenir e controlar situações onde o servidor ou agente público possa ser influenciado por interesses privados que impactem suas decisões e ações.

A partir dessa regulamentação, os órgãos devem adotar medidas para identificar, monitorar e gerenciar possíveis conflitos de interesse, assegurando a transparência, ética e integridade nas decisões públicas. Além disso, o Decreto torna obrigatória a declaração de interesses por parte dos servidores e estabelece mecanismos de controle e fiscalização para garantir que o interesse público prevaleça em todas as ações administrativas.

Ademais, o Decreto reforça a importância de manter a integridade nas decisões e ações do serviço público, prevenindo que conflitos de interesse possam prejudicar a confiança da sociedade na administração pública.

As ações propostas para este eixo são:

Ação 11 - Aplicação de instrumentos e métodos de prevenção ao conflito de interesses

Descrição: A prevenção de conflitos de interesse é crucial para garantir a transparência, integridade e a confiança nas decisões governamentais. Conflitos de interesse podem comprometer a imparcialidade das decisões e levar a práticas ilícitas. Para evitar essas situações, serão implementados diversos instrumentos e métodos de prevenção.

Primeiramente, os servidores deverão declarar quaisquer relações ou interesses pessoais que possam influenciar suas decisões, por meio de declarações anuais e durante processos decisórios específicos. Além disso, serão criados mecanismos de

denúncia, por meio de canais seguros e anônimos, para que qualquer conflito de interesse seja registrado, garantindo a proteção dos denunciantes.

Outro ponto importante será a promoção da transparência, com a disponibilização de portais públicos que fornecerão informações detalhadas sobre a gestão pública, contratos e decisões administrativas, permitindo maior controle social e facilitando o acompanhamento das ações da instituição. Essas medidas visam fortalecer a ética e a integridade na gestão pública.

Unidade Administrativa Executora: Assessoria de Apoio Técnico.

Unidades Administrativas de Apoio: Controladoria Seccional e Procuradoria Jurídica.

Objetivos da Ação:

- Prevenir conflitos de interesse dentro da instituição, garantindo que as decisões sejam tomadas de forma imparcial e transparente;
- Promover a transparência nas decisões governamentais e na gestão pública, permitindo o acompanhamento e fiscalização pelos cidadãos;
- Assegurar a integridade dos servidores e colaboradores, incentivando a declaração de interesses pessoais que possam impactar a tomada de decisões;
- Estabelecer canais seguros e eficazes para denúncias de conflitos de interesse, protegendo os denunciantes e incentivando a responsabilidade;
- Fortalecer a confiança pública nas ações e decisões do governo, por meio de práticas claras e de conformidade com os princípios éticos e legais.

Benefícios para a instituição: Estabelecimento formal de mecanismos eficazes para combater conflitos de interesse, promovendo o fortalecimento da cultura de integridade, ética e transparência organizacional.

Ação 12 - Inserir cláusulas claras e objetivas sobre vedação ao conflito de interesses em contratos e demais documentos vinculados ao público externo

Descrição: Inserir cláusulas claras e objetivas nos editais de licitação, contratos administrativos e processos de recrutamento e seleção, estabelecendo a vedação ao conflito de interesses. Será proibida a participação, direta ou indireta, de agentes públicos de órgãos ou entidades licitantes ou contratantes, devendo ser observadas as situações que possam configurar conflito de interesses, tanto durante o exercício quanto após o término do cargo ou emprego, conforme as disposições legais aplicáveis.

Unidade Administrativa Executora: Gerências vinculadas à Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças e Diretoria de Saúde.

Unidades Administrativas de Apoio: Assessoria de Apoio Técnico.

Objetivos da Ação:

- Prevenir conflitos de interesse em processos de licitação, contratação e seleção, garantindo decisões imparciais e transparentes;
- Assegurar a conformidade legal, alinhando os processos aos normativos que regem os conflitos de interesse no setor público;
- Estabelecer critérios claros para a participação de agentes públicos, evitando situações que possam comprometer a integridade dos processos;
- Promover a ética e a transparência nas relações com o público externo, reforçando a confiança nas práticas da instituição;
- Garantir a imparcialidade nas decisões administrativas e contratuais, evitando favorecimentos ou influências indevidas.

Benefícios para a instituição: Fortalecimento do mecanismo de prevenção ao cometimento de práticas e ilícitos administrativos.

Ação 13 - Elaborar e divulgar materiais informativos para público interno sobre conflito de interesses

Descrição: Desenvolver e divulgar materiais informativos sobre conflito de interesses para o público interno, como cartilhas, artigos no boletim interno, respostas a perguntas frequentes e outros recursos, com foco preventivo. O objetivo é manter o público interno constantemente atualizado e orientado, capacitando-os a identificar e evitar a ocorrência de conflitos de interesse.

Unidade Administrativa Executora: Assessoria de Comunicação.

Unidades Administrativas de Apoio: Gerência de Recursos Humanos (Comissão de Ética), Controladoria Seccional e Assessoria de Apoio Técnico.

Objetivos da Ação:

- Conscientizar o público interno sobre o conceito e as implicações do conflito de interesses, promovendo uma cultura de integridade;
- Prevenir a ocorrência de conflitos de interesse, fornecendo orientações claras e frequentes sobre o tema;
- Garantir que os servidores estejam informados sobre como identificar e evitar situações que possam comprometer a imparcialidade nas decisões;
- Fortalecer a transparência e ética dentro da instituição, garantindo que todos compreendam e sigam as melhores práticas;

- Manter o público interno atualizado sobre mudanças nas normas e procedimentos relacionados a conflitos de interesse.

Benefícios para a instituição: Público interno habilitado a identificar o conflito de interesses e com isso minimizar possibilidade de ilícitos administrativos.



EIXO TRANSPARÊNCIA E CONTROLE SOCIAL

A **Transparência e o Controle Social** são princípios essenciais para a construção de uma administração pública ética, responsável e voltada para o bem-estar da sociedade. Esses conceitos são fundamentais para garantir que as ações governamentais sejam conduzidas de forma aberta, acessível e sujeitas à fiscalização da população.

A **transparência** implica na disponibilização de informações claras, completas e acessíveis sobre as atividades e decisões do governo, incluindo dados financeiros, contratos, licitações e políticas públicas. Ao fornecer essas informações, a transparência fortalece a confiança dos cidadãos nas instituições e funciona como um mecanismo de prevenção à corrupção, dificultando a ocultação de práticas irregulares.

Por sua vez, o **controle social** envolve a participação ativa da sociedade na supervisão e avaliação das ações do poder público, por meio de ferramentas como conselhos, audiências públicas e fóruns de discussão. Essa participação permite que os cidadãos monitorem a gestão pública, apontem falhas, sugiram melhorias e garantam que as políticas atendam às necessidades reais da população.

Para que a transparência e o controle social sejam eficazes, é necessário que as instituições públicas adotem práticas de comunicação que facilitem o acesso à informação e incentivem a participação cidadã, criando canais de diálogo abertos e responsivos. Além disso, órgãos de controle, como tribunais de contas e auditorias internas, devem realizar verificações independentes sobre as ações governamentais, assegurando que as políticas sejam implementadas de forma legal, eficiente e justa.

Em conformidade com a legislação vigente, o Instituto disponibiliza em seu portal as informações obrigatórias e, por meio das ações previstas neste programa de integridade, buscará aprimorar continuamente a prestação de contas e o combate à corrupção.

Para este eixo a ação proposta é a seguinte:

Ação 14 - Ampliar a participação do IPSM nas redes sociais

Descrição: Expandir a presença do IPSM nas redes sociais, com foco no Facebook e Instagram, especialmente através do uso de reels, que permitem uma comunicação lúdica, simples e acessível para apresentar processos, como solicitação de benefícios e prazos. Além disso, passar a utilizar o YouTube como plataforma para divulgar cursos e treinamentos aos colaboradores, aproveitando sua versatilidade, diversidade de conteúdos e acessibilidade.

Unidade Administrativa Executora: Assessoria de Comunicação.

Unidade Administrativa de Apoio: Assessoria de Tecnologia da Informação.

Objetivos da Ação:

- Aumentar a visibilidade do IPSM nas redes sociais, alcançando um público maior e mais diversificado;
- Facilitar o acesso à informação sobre processos e benefícios, utilizando uma linguagem simples e acessível;
- Promover o engajamento dos públicos interno e externo, utilizando formatos dinâmicos como reels e vídeos;
- Expandir as opções de capacitação de recursos humanos, disponibilizando cursos e treinamentos por meio do YouTube;
- Fortalecer a comunicação institucional, aproveitando as plataformas digitais para divulgar conteúdos relevantes e atualizados.

Benefícios para a instituição: Maior acessibilidade e eficiência na comunicação com servidores e a sociedade, utilizando reels para explicar processos de forma clara e lúdica, bem como o YouTube na divulgação de cursos e treinamentos pelo, o que permite oferecer uma plataforma de aprendizado acessível, fortalecer a transparência e melhorar a imagem pública do IPSM, aproximando a instituição dos cidadãos e promovendo maior confiança e interação com o público.





EIXO PROMOÇÃO DA CULTURA DA INTEGRIDADE

A Promoção de uma Cultura de Integridade é um processo contínuo e essencial para garantir que os valores de ética, transparência e responsabilidade permeiem todas as ações e decisões dentro de uma instituição pública ou privada. No contexto da administração pública, essa cultura visa criar um ambiente em que os princípios de honestidade, respeito às leis e à moralidade sejam vivenciados no cotidiano pelos servidores, pelos gestores e pela sociedade em geral.

Promover uma cultura de integridade não se limita a políticas e normas formais, mas envolve, sobretudo, o compromisso com a construção de um ambiente que favoreça a conduta ética e a prevenção de práticas irregulares. Isso exige ações concretas, como a implementação de programas de capacitação contínua, a criação de canais de comunicação transparentes e o estímulo à denúncia de comportamentos inadequados.

Para este eixo as ações propostas são as seguintes:

Ação 15 - Analisar e revisar o código de conduta ética

Descrição: Realizar a análise e revisão do Código de Conduta Ética do IPSM, com base nas demandas internas e nas mudanças normativas ou contextuais. O processo incluirá a atualização de diretrizes e princípios, garantindo que o código reflita as práticas atuais de integridade e ética, atendendo às necessidades da instituição e aos padrões legais. A revisão será conduzida de forma colaborativa, considerando a participação de diferentes áreas, para assegurar que todos os aspectos relevantes sejam abordados e alinhados com a missão institucional.

Unidade Administrativa Executora: Gerência de Recursos Humanos.

Unidade Administrativa de Apoio: Assessoria de Apoio Técnico, Comissão de Ética, Controladoria Seccional e Procuradoria Jurídica.

Objetivos da ação:

- Atualizar o Código de Conduta Ética para garantir que ele reflita as práticas e normas mais recentes de integridade e ética;
- Adequar o código às novas demandas e mudanças normativas, mantendo a conformidade com as legislações e diretrizes aplicáveis;
- Fortalecer a cultura de ética e integridade dentro da instituição, promovendo comportamentos responsáveis e transparentes;
- Garantir que todos os colaboradores compreendam e sigam as diretrizes éticas, alinhando suas ações aos valores da instituição;
- Incluir a participação das áreas relevantes, garantindo que todas as perspectivas sejam consideradas na revisão do código e que ele esteja alinhado com as necessidades institucionais.

Benefícios para a instituição: Garantia de que o IPSM esteja alinhado com as mudanças normativas e boas práticas legais, promovendo transparência e fortalecendo a cultura ética dentro da organização;

Aumento do engajamento e a responsabilidade dos servidores e colaboradores, a partir de uma revisão colaborativa do código que envolva diversas áreas.

Ação 16 : Atualizar o site do IPSM trimestralmente com informações relacionadas com a Integridade.

Descrição: Para promover a transparência e reforçar o compromisso com a ética, será elaborada uma Portaria que determinará que cada Gerência do IPSM encaminhe, a cada três meses, conteúdo para o site institucional. Esses conteúdos deverão destacar as políticas de integridade adotadas pela instituição, os valores éticos seguidos pelo IPSM, e apresentar relatórios e resultados sobre as ações realizadas para garantir a transparência, além de prevenir práticas corruptas ou antiéticas. As publicações incluirão temas como o Código de Conduta dos Servidores, iniciativas educativas voltadas à capacitação ética dos funcionários, ações de conscientização sobre integridade e outros projetos relacionados à governança pública. Essa medida visa proporcionar uma comunicação contínua e clara com a sociedade e os servidores, reforçando o compromisso institucional com práticas transparentes e responsáveis, além de contribuir para a construção de uma cultura organizacional pautada pela ética e integridade.

Unidade Administrativa Executora: Assessoria de Comunicação.

Unidade Administrativa de Apoio: Todas as gerências e assessorias.

Objetivos da Ação:

- Garantir que o site institucional seja uma plataforma constantemente atualizada, fornecendo informações relevantes e atuais sobre as práticas de integridade adotadas pela instituição;

- Além disso, o site será utilizado como um meio de comunicação com a sociedade, proporcionando um canal acessível para que cidadãos e servidores possam acompanhar as ações do IPSM e se engajar no processo de melhoria contínua da instituição.

Benefícios para a instituição: Reforça a confiança pública nas atividades do IPSM, demonstrando seu compromisso com a integridade e a boa gestão, além de garantir que todos os envolvidos tenham acesso fácil e direto às informações mais recentes sobre o funcionamento e as práticas do instituto;

Fortalece a governança pública e facilita a fiscalização, garantindo uma gestão mais eficiente e alinhada às melhores práticas legais e institucionais;

Promove uma cultura organizacional responsável, reduzindo riscos de corrupção, a partir da divulgação das políticas de integridade e valores éticos.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Programa de Integridade do IPSM foi resultado de um trabalho de uma comissão estabelecida pela Portaria n. 1203/25, com a responsabilidade de revisar o Programa e o Plano de Integridade, então vigentes, sendo posteriormente submetido à aprovação da alta administração do Instituto.

Esse programa é uma ferramenta dinâmica e deve ser constantemente revisado para se ajustar a novos desafios, inovações e boas práticas. As ações do programa serão monitoradas semestralmente, e o próprio programa será atualizado a cada dois anos ou sempre que necessário, considerando novas diretrizes e inovações que possam surgir.

A criação e manutenção de um ambiente organizacional íntegro são responsabilidades coletivas. Cada agente público, independentemente do cargo ou função, tem o dever de agir de forma ética, transparente e alinhada aos valores da instituição. Assim, a efetivação de um ambiente íntegro não depende apenas de políticas formais, mas também da conduta ativa e consciente de cada indivíduo, que deve ser um guardião da ética e da transparência no serviço público.



REFERÊNCIAS

BATISTA, James. VIEIRA, Rodrigo Tavares de Souza Barreto. **Governança, gestão de riscos e integridade.** Brasília: Enap, 2019. - https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/4281/1/5_Livro_Governan%C3%A7a%20Ges%20t%C3%A3o%20de%20Riscos%20e%20Integridade.pdf

CHIAVENATO, I. **Administração nos novos tempos.** 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

ESTADO DE INTEGRIDADE - **Um guia para realização de avaliação de risco de corrupção em organizações públicas** - https://integridadeposocovid.com.br/wp-content/uploads/2021/10/TS137206_001_132_ingles-FOR-ALT19-08-21_Final4-1-1.pdf

Fundamentos da Integridade Pública: Prevenindo a Corrupção - <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/370>

Governança Pública: referencial básico de governança aplicável a órgãos e entidades da administração pública e ações indutoras de melhoria / Tribunal de Contas da União: TCU, Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão - Brasília, 2014b.

Guia de integridade pública CGE MG - Volume I - <https://pmpi.mg.gov.br/materiais-instrucionais?download=22:normativos-e-materiais-instrucionais>

Guia de integridade pública CGE MG - Volume II - <https://pmpi.mg.gov.br/materiais-instrucionais?download=23:normativos-e-materiais-instrucionais>

Guia de integridade pública: orientações para a administração pública federal: direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF: CGU, 2015. Disponível em: <https://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/guia-de-integridade-publica.pdf>

Guia de Integridade Públicas: diretrizes para a Administração Pública direta, autárquica e fundacional. Disponível em <http://www.cge.mg.gov.br/publicacoes/guias-cartilhas-e-manuais/pmpi-2>

GUIA PRÁTICO DE IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMA DE INTEGRIDADE PÚBLICA - https://portal.ifro.edu.br/images/Comite-Integridade/GUIA_PR%C3%81TICO_DE_IMPLMENTA%C3%87%C3%83O_DE_PROGRA_MA_DE_INTEGRIDADE_P%C3%9ABLICA.pdf

Implementando a Gestão de riscos no setor público - Rodrigo Fontenelle Miranda - <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/4090/1/Modulo%203-Ciclo%20de%20Gerenciamento%20de%20Riscos.pdf>

MANUAL DE GESTÃO DE INTEGRIDADE, RISCOS E CONTROLES INTERNOS DA GESTÃO - https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/41827/8/Manual_de_GIRC_Versao_2.pdf

Manual do SisPMPI - <https://pmpi.mg.gov.br/materiais-instrucionais?download=89:manual-sispmpi-modulos-1-e-2>

Manual para implementação de programas de integridade - CGU 2017 - https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/manual_profip.pdf

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à administração.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MINAS GERAIS. Controladoria-Geral do Estado. Resolução Conjunta CGE/SEPLAG nº 01, de 8 de abril de 2024, que institui a Política de Gestão de Riscos nas Contratações Públicas no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo. Disponível em: [cod=209680&marc=](#). Acesso em: 7 mar. 2024.

MINAS GERAIS. DECRETO Nº 48.419, DE 16 DE MAIO DE 2022. **Dispõe sobre a Política Mineira de Promoção da Integridade.** Minas Gerais, MG, maio, 2022. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/DEC/48419/2022/> > Acesso em: 09 mar 2023.

MINAS GERAIS. DECRETO Nº 9.203, DE 22 DE NOVEMBRO DE 2017. **Dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.** Minas Gerais, MG, nov, 2017. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/41841/8/decreto_%20n_9203_22_novembro_2017.pdf > Acesso em: 09 mar 2023.

**Nuances da adesão institucional ao plano mineiro de promoção da integridade -
Camila Montevech** -

https://revista.cgu.gov.br/Revista_da_CGU/article/view/84/pdf_75 Plano de integridade CGU -
https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/65918/5/Plano_de_Integridade_CGU.pdf

Plano de integridade Seplag - <https://planejamento.mg.gov.br/documento/plano-de-integridade-2a-versao>

Recomendação do Conselho da OCDE sobre Integridade Pública -

<https://www.oecd.org/gov/ethics/integrity-recommendation-brazilian-portuguese.pdf>

Referencial de combate a fraude e corrupção -

https://portal.tcu.gov.br/data/files/A0/E0/EA/C7/21A1F6107AD96FE6F18818A8/Referencial_ocombate_fraude_corrupcao_2_edicao.pdf

UNODC - Escritório das Nações Unidas Sobre Drogas e Crime - ESTADO DE INTEGRIDADE - **UM GUIA PARA A REALIZAÇÃO DE AVALIAÇÃO DE RISCO DE CORRUPÇÃO EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS** -

https://integridadeposocovid.com.br/wp-content/uploads/2021/10/TS137206_001_132_ingles-FOR-ALT19-08-21_Final4-1-1.pdf



PATRIMÔNIO
DA FAMÍLIA
MILITAR MINEIRA