

---

# Plano de Ações de Integridade 2021/2024

---



**ABRIL DE 2021**

---

**Controladoria-Geral do Município de Belo Horizonte**

---

**Contracapa:**

**CONTROLADOR-GERAL DO MUNICÍPIO**

**Leonardo de Araújo Ferraz**

**SUBCONTROLADORA DE TRANSPARÊNCIA E PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO**

**Cláudia Costa de Araújo Fusco**

**DIRETORA DE INTEGRIDADE PREVENÇÃO E COMBATE À CORRUPÇÃO**

**Renata Kelly Cardoso de Rezende**

**COLABORADORA**

**Carolina Cruz Quintão**

**PROGRAMAÇÃO VISUAL**

**Maria Vitória Lima**

**Abril 2021**



---

# SUMÁRIO

**Apresentação .....4**

**Ações de Integridade Pública.....6**

**ANEXO I - Diagnóstico .....16**

---

# Apresentação

O termo Integridade Pública refere-se, em linhas gerais, ao alinhamento consistente e à adesão de valores, princípios e normas éticas comuns para sustentar e priorizar o interesse público sobre os interesses privados no setor público.

## ***Integridade: um valor a ser compartilhado***

Com o intuito de avançar em sua missão institucional de prevenção e combate à corrupção e no fortalecimento da cultura da integridade pública no Município de Belo Horizonte, a Controladoria-Geral, por meio da Subcontroladoria de Transparência e Prevenção à Corrupção - SUTRANSP, elaborou o presente **Plano de Ações de Integridade**, a ser implementado no período compreendido entre 2021 a 2024.

Trata-se de mais um passo no sentido da disseminação e consolidação de boas práticas de integridade pública no âmbito do poder executivo municipal.

A Subcontroladoria de Transparência e Prevenção da Corrupção, detém, dentre outras atribuições previstas no Decreto Municipal n°. 16.738/2017, competência para *“formular, incentivar e implementar políticas e programas voltados ao incremento da gestão estratégica de informações governamentais, da transparência da gestão, da garantia do acesso à informação pública e do incentivo ao controle social e desenvolver mecanismos de integridade, prevenção e combate à corrupção junto aos órgãos e entidades da administração direta e indireta do Poder Executivo”*.

Nessa linha, até o momento, diversas ações já foram efetivadas pela Controladoria-Geral do Município, com o suporte técnico da SUTRANSP, em busca do efetivo cumprimento de suas atribuições.

Por meio da Portaria CTGM n°. 19/2017, foi instituído o **Programa de Integridade da Controladoria-Geral do Município**, que atualmente encontra-se em seu 4° Ciclo, que consiste, em linhas gerais, na consolidação e tratamento dos riscos identificados nas etapas anteriores. O escopo deste ciclo é a internalização da cultura de riscos nos projetos e processos desenvolvidos pela CTGM.

Para os demais órgãos e entidades do município, foi lançado o **Programa de Fomento à Integridade Pública – PFIP** (instituído pela Portaria CTGM n°. 04/2019), com o objetivo de estabelecer uma *“gestão estratégica por meio da qual se identificam, tratam e gerenciam, de forma sistemática, os riscos de*

---

*violação de integridade para melhorar a governança”. O programa destina-se a oferecer suporte técnico para a efetivação dos planos de integridade dos órgãos e entidades municipais, e tem como foco principal “estruturar, reforçar, manter a cultura de integridade institucional, bem como prevenir e combater potenciais atos de corrupção”, sistematizando “ações de governança, gestão de riscos, controles internos, gestão de pessoas, dentre outras, para fortalecimento do ambiente de integridade (...) com iniciativas que promovam o fortalecimento dos valores individuais e institucionais, dos princípios éticos de conduta e padrões de desempenho”.*

Atualmente, doze órgãos da administração direta e indireta já aderiram ao PFIP. Em maio de 2020, foi aprovado, por meio da Portaria CTGM nº 010/2020, o **Manual Prático do PFIP**, que fornece diretrizes para a implementação de Programas de Integridade na Administração Direta, Autárquica e Fundacional do município de Belo Horizonte e se destina ao auxílio dos comitês envolvidos na elaboração e implementação dos Planos de Integridade e aos gestores, autoridades máximas e servidores dos órgãos e entidades da Prefeitura Municipal.

Em relação à integridade no setor privado, a CTGM realizou, nos últimos anos, diversas ações de fomento e capacitação, em conjunto com a iniciativa privada e organizações internacionais, como *Alliance for Integrity*, que busca contribuir de modo sustentável, com a visão de longo prazo para alcançar um mundo de negócios livre de corrupção. Nesta linha, foi lançado também o **Guia de Integridade para Instituições Privadas**, elaborado em parceria pela CGTM, CGE-MG e FIEMG, visando à cooperação mútua com o desenvolvimento de ações de fomento à adoção de programas de *compliance* e integridade em empresas sediadas em Belo Horizonte.

Também são iniciativas relevantes no campo da promoção da integridade pública no poder executivo municipal: a nomeação do **Conselho de Ética Pública Municipal**; a designação da **Comissão Mista de Conflito de Interesses**; ações voltadas ao incremento da transparência e fomento ao controle social e o lançamento do **Guia de Riscos em Contratações Diretas COVID-19**, realizado em maio de 2020 e da cartilha **Integridade na Vacinação contra a Covid-19**, formulada, em fevereiro de 2021, em conjunto com outros órgãos no âmbito da Ação Integrada da Rede de Controle e Combate à Corrupção – ARCCO/MG.

Como se vê, a integridade pública e privada têm sido uma pauta constante na Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, notadamente no âmbito da CTGM, que permanece ativa em direção ao seu objetivo geral de assessorar a gestão oferecendo apoio técnico, ferramentas para o aprimoramento dos controles internos dos órgãos e entidades municipais, incrementando a consciência da ética e a relevância da integridade dentro da Administração Pública Municipal.

Assim, a CTGM desenvolve sua missão institucional pautada pelo diálogo e incentivo, de forma a estabelecer, de forma gradual e consciente, um ambiente efetivamente íntegro em todas as áreas da sociedade.

---

# Ações de Integridade Pública

Efetivando a atribuição de orientar ações estratégicas para a promoção da ética e o fortalecimento da integridade das instituições públicas e no setor privado, no presente documento foram propostas ações de curto, médio e longo prazos a serem executadas pela Controladoria Geral do Município, por meio da SUTRANSP, nos órgãos e entidades do Poder Executivo Municipal, pelos próximos quatro anos.

As ações foram delineadas a partir das respostas apresentadas no **“Diagnóstico da Integridade Pública”**, um formulário encaminhado aos órgãos e entidades da administração pública municipal por meio do Ofício Circular CTGM nº. 011/2020, em setembro de 2020, que voluntariamente se prontificaram a participar da avaliação proposta.

O citado diagnóstico foi elaborado com amparo nos principais pilares do Programa de Fomento à Integridade Pública – PFIP, que como visto foi criado para apoiar a implantação de modelos de boas práticas técnicas e gerenciais e fomentar a gestão de riscos e mecanismos de controle interno nos órgãos e entidades do Município de Belo Horizonte.

O diagnóstico levou em consideração as informações prestadas com base nos parâmetros estabelecidos abaixo:

- I – Estrutura de Governança e Comprometimento da Alta Administração;
- II – Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos;
- III – Conflito de Interesses e Nepotismo;
- IV – Código de Ética e Comissão de Ética;
- V – Canal de Denúncias;
- VI – Políticas de RH: Seleção, formação e capacitação das equipes.

O questionário abordou temáticas capazes de identificar as deficiências e oportunidades de melhoria, com a finalidade de diminuir o risco de corrupção e fraudes nos órgãos e entidades da Administração Pública Direta e Indireta, bem como aumentar a capacidade de detecção e remediação das irregularidades que possam vir a ocorrer. Responderam ao questionário 17 órgãos/entidades da Administração direta e indireta do município.

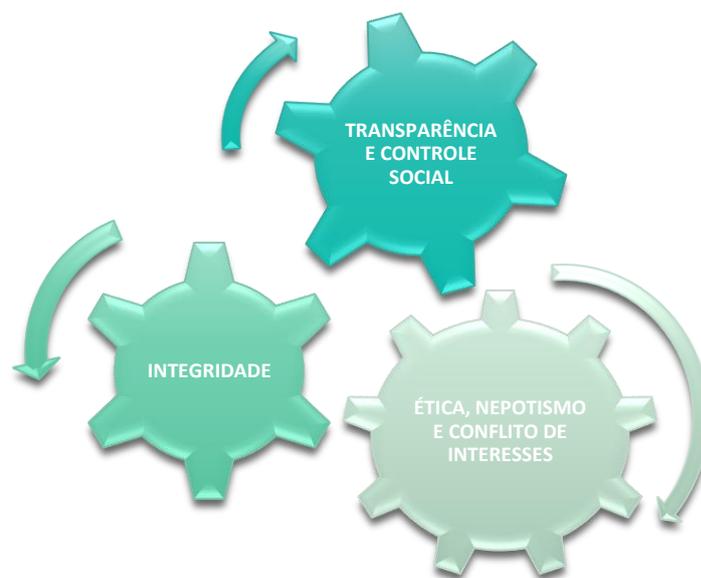
Em última instância, o questionário teve por finalidade ampliar o alcance de resultados e objetivos dos órgãos e desenvolver mecanismos mais eficazes para o aprimoramento e fortalecimento dos controles internos, da governança e gestão de riscos, além de servir como marco técnico para a propositura das ações de integridade.

---

A consolidação dos resultados obtidos está registrada no **Anexo I** do presente Plano de Ações de Integridade.

Do exame das respostas apresentadas pelos órgãos e entidades, associadas à avaliação do atual cenário político e social do Município, da disponibilidade de recursos para a execução das ações, bem como o estudo de iniciativas, no campo da integridade pública, desenvolvidas em outros órgãos de controles da federação, foram desenhadas as ações de fomento à integridade que seguem abaixo.

Com o fim de otimizar a compreensão finalística deste plano, as ações propostas foram estruturadas em três eixos, a saber:



Cabe registrar que todas as ações serão implementadas sob a coordenação da CTGM, com o suporte técnico da SUTRANSP, podendo contar com a parceria de outros órgãos e entidades municipais, a depender da matéria, da natureza ou do objetivo buscado com a ação.

Trata-se de uma proposta fluída, um compromisso, que para melhor amoldar-se às necessidades e à realidade do Município de Belo Horizonte, deverá ser monitorado de forma contínua, podendo ser revisto e complementado sempre que oportuno.

## **I – EIXO TRANSPARÊNCIA E CONTROLE SOCIAL**

A transparência pública e o controle social são valores que, quando devidamente internalizados e efetivados na prática administrativa, permitem a participação da sociedade e o acompanhamento das ações da gestão pública na execução das políticas públicas.

A transparência pública consiste em um conjunto de procedimentos que propiciam, em última instância, acesso à informação; já o controle social pode ser entendido como a atuação de cidadãos, organizados ou não, no acompanhamento e fiscalização dos atos da Administração Pública e, portanto, da aplicação dos recursos públicos e da execução das políticas públicas.

---

Nesse contexto, para o primeiro eixo são propostas as seguintes ações:

**Ação I.1: Capacitação sobre Lei Geral de Proteção de Dados e Lei de Acesso à Informação.**

Responsável: CTGM

Descrição: Desenvolver ação de capacitação geral e conscientização sobre a temática da LGPD e da LAI aos servidores da PBH.

Prazo: 31/12/2021

**Ação I.2: Novo Portal de Transparência da PBH.**

Responsável: CTGM

Descrição: Reestruturação do Portal de Transparência da PBH, a fim de implementar funcionalidades que permitam melhoria da gestão da política, que estimulem o reuso dos dados e fortaleçam as comunidades de usuários.

Prazo: 31/12/2022

**Ação I.3: Campanhas de incentivo ao uso dos canais de ouvidoria e transparência; formulação de pesquisa de satisfação dos usuários.**

Responsável: CTGM, com o apoio da SUCOM

Descrição: Promover campanhas temáticas acerca do uso dos canais de ouvidoria e transparência para o recebimento de manifestações e formular pesquisa de satisfação dos usuários.

Prazo: 31/12/2022

**Ação I.4: Aprimoramento da divulgação dos resultados das políticas e serviços públicos.**

Responsável: CTGM

Descrição: Aprimorar a divulgação, em transparência ativa e dados abertos, dos resultados de ações e programas, estimulando a melhoria da gestão e o controle sobre as execuções.

Prazo: 31/12/2024

**Ação I.5: Publicação de informações referentes à execução dos contratos e ao desempenho do contratado.**

Responsável: CTGM e demais órgãos

Descrição: Divulgar em transparência ativa dados relativos à execução dos contratos firmados pela PBH, incluindo relatórios finais referentes à execução do contrato e ao desempenho do contratado.

Prazo: 31/12/2024

---

## II – EIXO: ÉTICA, NEPOTISMO E CONFLITO DE INTERESSES

O segundo eixo engloba ações voltadas ao refinamento normativo e à disseminação de temáticas diretamente relacionadas ao comportamento ético no serviço público. Abrange a normatização da vedação ao nepotismo e situações de conflitos de interesses, bem como a elaboração de materiais informativos e treinamentos acerca de temas referentes à conduta ética do agente público, visando tanto o estabelecimento de um ambiente de trabalho sadio e probo quanto o aprimoramento do atendimento ao cidadão.

Do exame das respostas apresentadas no diagnóstico em relação a “Conflito de Interesses e Nepotismo”, observou-se que, não obstante alguns órgãos e entidades disporem de instrumentos de prevenção ao nepotismo e ao conflito de interesses, constatou-se oportuno que as medidas adotadas pela gestão sejam formalizadas de forma efetiva e divulgadas, acessíveis a todos os interessados internos e externos.

No site<sup>1</sup> da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte é possível ter acesso a formulários para consulta sobre a existência de conflito de interesses e pedidos de autorização para o exercício de atividade privada. É de fundamental importância que todos servidores tenham conhecimento desses recursos disponíveis para dirimir eventuais dúvidas e prevenir a ocorrência do conflito.

Em caráter preventivo, também foi constatada a necessidade do mapeamento, pelos órgãos, de servidores/empregados que tenham acesso a informações privilegiadas e restritas, procurando resguardar a administração de eventuais conflitos de interesses, por meio da verificação, apuração e resolução de casos, além de um normativo institucional de vedação ao nepotismo nas relações comerciais e nos processos de recrutamento e nomeação de pessoal.

No mesmo sentido, buscando assegurar transparência e publicidade, regimentos que versem sobre ética devem ser revistos e elaborados de forma participativa, com base nos riscos identificados em cada atividade e abordar com clareza e objetividade pontos críticos sobre oferecimento de vantagens ou benefícios, conflito de interesses e nepotismo, com instruções sobre relacionamento com colegas, fornecedores, clientes e demais parceiros.

### **Ação II.1: Capacitação em ética no serviço público.**

Responsável: CTGM

Descrição: Capacitar e sensibilizar os servidores da PBH no tema.

Prazo: 30/06/2021

---

<sup>1</sup> Disponível em <https://prefeitura.pbh.gov.br/sutransp/conflito-de-interesses>

---

**Ação II.2: Desenvolver cartilha de promoção da ética, da igualdade racial e de gênero, e prevenção ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.**

Responsável: CTGM com apoio da SMASAC

Descrição: Desenvolver cartilha para divulgação aos servidores e colaboradores da PBH.

Prazo: 31/12/2021

**Ação II.3: Propor regulamentação referente à vedação ao nepotismo.**

Responsável: CTGM

Descrição: Instituir o marco normativo que trata da prevenção e detecção de nepotismo no Poder Executivo municipal.

Prazo: 31/12/2022

**Ação II.4: Atualização de normas que disponham sobre a conduta ética e conflito de interesses.**

Responsável: CTGM, com o apoio do CONEP e da SUGESP

Descrição: Atualizar as normas que disponham sobre a conduta ética e conflito de interesses no âmbito do Poder Executivo municipal.

Prazo: 31/12/2023

**Ação II.5: Promoção de campanha relacionada à ética e integridade pública.**

Responsável: CTGM, com o apoio da SUCOM

Descrição: Publicação e ampla divulgação a todos servidores públicos acerca dos normativos vigentes relativos à Ética Pública.

Prazo: 31/12/2023

---

### III – EIXO: INTEGRIDADE

As ações do terceiro eixo foram propostas com o intuito de institucionalizar a integridade pública de forma efetiva nas atividades desenvolvidas nos órgãos e entidades do Município de Belo Horizonte, interna (com capacitações, cartilhas e treinamentos) e externamente (por meio do desenvolvimento de mecanismos que permitam otimizar a qualidade das contratações públicas, estimular o planejamento estratégico e a adoção de boas práticas de governança).

Em relação a temática “Políticas de RH: Seleção, formação e capacitação das equipes”, o diagnóstico realizado aponta para um necessário aumento da aderência quanto ao estabelecimento de critérios para seleção de ocupantes de cargos de direção e recrutamento.

Também foi identificada a necessidade de um olhar atento para as políticas de gestão de pessoas desenvolvidas nos órgãos e entidades, uma vez que parte dos resultados organizacionais depende das pessoas que compõem a organização, para que de fato seja implementada a mudança cultural necessária à promoção da integridade. É importante que os servidores internalizem o conceito e demonstrem que sua função é orientada pelo interesse público. A capacitação das equipes em temas como ética e integridade também devem ser pautadas pela gestão.

Para melhor compreensão das ações propostas neste eixo, merece destaque também a compreensão do termo **governança corporativa**; conforme o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa-IBCG, trata-se do sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas.

Uma boa estrutura de governança promove uma prestação dos serviços públicos de melhor qualidade, além de aprimorar o processo decisório, fortalecendo a integridade, dimensionando adequadamente os controles internos, promovendo o alcance eficiente, efetivo e sustentável dos resultados da ação pública.

O Tribunal de Contas da União, publicou, em 2020, a 3ª Edição do Referencial Básico de Governança Organizacional, no qual divulgou as seguintes diretrizes (CIPFA, 2004; IFAC, 2014; OCDE, 2015; 2018; ONU, 2015; 2018; BRASIL, 2017; 2018f) para a boa governança, a serem seguidas pelas organizações públicas:

- a) definir formalmente e comunicar claramente os papéis e responsabilidades das instâncias internas e de apoio à governança, e assegurar que sejam desempenhados de forma efetiva;
- b) estabelecer processos decisórios transparentes, baseados em evidências e orientados a riscos, motivados pela equidade e pelo compromisso de atender ao interesse público;
- c) promover valores de integridade e implementar elevados padrões de comportamento, começando pela demonstração de conduta exemplar da liderança da organização e de apoio às políticas e programa de integridade;
- d) aprimorar a capacidade da liderança da organização, garantindo que seus membros tenham habilidade, conhecimentos e experiências necessários ao desempenho de suas funções; avaliando o desempenho deles como indivíduos e como grupo; e equilibrando, na composição da liderança, continuidade e renovação;

- 
- e) desenvolver continuamente a capacidade da organização, assegurando a eficácia e eficiência da gestão dos recursos organizacionais, como a gestão e a sustentabilidade do orçamento, das pessoas, das contratações e da tecnologia e segurança da informação;
  - f) apoiar e viabilizar a inovação para agregar valor público e lidar com as limitações de recursos e com novas ameaças e oportunidades;
  - g) estabelecer um sistema eficaz de gestão de riscos e controles internos;
  - h) estabelecer objetivos organizacionais alinhados ao interesse público, e comunicá-los de modo que o planejamento e a execução das operações reflitam o propósito da organização e contribuam para alcançar os resultados pretendidos;
  - i) monitorar o desempenho da organização e utilizar os resultados para identificar oportunidades de melhoria e avaliar as estratégias organizacionais estabelecidas;
  - j) considerar os interesses, direitos e expectativas das partes interessadas nos processos de tomada de decisão;
  - k) implementar boas práticas de transparência;
  - l) prestar contas às partes interessadas e implementar mecanismos eficazes de responsabilização dos agentes;
  - m) apoiar o uso das ferramentas digitais para aumentar e facilitar a participação das partes interessadas nas decisões públicas e aprimorar a prestação de serviços públicos;
  - n) promover a simplificação administrativa, a modernização da gestão pública e a integração dos serviços públicos, especialmente aqueles prestados por meio eletrônico;
  - o) editar e revisar atos normativos, pautando-se pelas boas práticas regulatórias e pela legitimidade, estabilidade e coerência do ordenamento jurídico e realizando consultas públicas, sempre que conveniente.

A avaliação efetiva dos processos organizacionais de um órgão ou entidade pública é uma das melhores formas de aperfeiçoar e contribuir para a elaboração de políticas públicas, pois permite um contínuo *feedback* sobre os resultados e reflexos obtidos. É por intermédio da verificação da efetividade que se pode buscar uma avaliação dos resultados advindos das ações que têm sido adotadas pelo órgão e entidade.

O comprometimento da alta administração com a integridade, outro ponto de avaliação no Diagnóstico, constitui-se em um dos pilares essenciais de qualquer Programa de Integridade. A cultura da organização, pautada na ética e na integridade, assim como a sua missão institucional, devem ser reforçados publicamente pelos dirigentes máximos das pastas. É fundamental que comuniquem, regularmente, aos servidores e colaboradores internos e externos seu compromisso intransigente com a ética pública e propiciem os recursos necessários para a implementação do Programa. Como a adesão ao PFIP ainda é voluntária, pretende-se, neste sentido, avançar com a formulação de um decreto que estabeleça essa prática como obrigatória para todos os órgãos.

O exame do diagnóstico também considerou a existência ou não de planejamento estratégico elaborado pelos órgãos e entidades. O planejamento estratégico consiste, em síntese, em um processo gerencial de grande importância dentro das organizações. Um bom planejamento as impulsiona na direção correta e permite conhecer os pontos fortes do órgão ou entidade, otimizando suas ações. No mesmo sentido, permite conhecer e eliminar pontos fracos, conhecer e usufruir das oportunidades externas, assim como, conhecer e evitar as ameaças externas e buscar um efetivo plano de trabalho. Referido planejamento deve ser acessível a todos os servidores e publicado no canal eletrônico oficial da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte.

---

Em adição às ações propostas neste terceiro eixo, recomenda-se a elaboração de um planejamento estratégico voltado para o gerenciamento de riscos, de modo que no acompanhamento da estratégia organizacional, exista um processo sistemático e contínuo de detecção, avaliação e remediação de riscos que possam impedir o alcance dos resultados almejados, sendo basilar que se explicitem os riscos, o planejamento e toda a gestão estratégica e os responsáveis pelo acompanhamento. Nesse sentido, a comunicação também é chave de *accountability*, responsabilidade e engajamento. Acerca do gerenciamento de riscos, recomenda-se a adoção da ISO 31000 como referencial técnico, a partir de uma interpretação de cenário feita por cada órgão e entidade municipal, para que a gestão de risco seja oportuna, aplicável e útil para a realidade organizacional.

Com a recente publicação da Lei Federal nº. 14.133/2021, novo marco regulatório das licitações e contratações, torna-se essencial ainda a capacitação e a regulamentação em temas específicos voltados à governança e integridade nas contratações.

Diante do exposto, são propostas as seguintes ações:

**Ação III.1: Promover capacitação em gestão de riscos aos órgãos integrantes do PFIP.**

Responsável: CTGM

Descrição: Capacitar os servidores dos órgãos integrantes do PFIP da PBH no tema.

Prazo: 31/12/2021

**Ação III.2: Desenvolvimento de Cartilha de Integridade nas contratações públicas, com base na Lei Federal nº. 14.133/2021.**

Responsável: CTGM

Descrição: Fomentar a integridade nas contratações por meio da elaboração de cartilha a ser compartilhada com todos os órgãos da administração pública municipal.

Prazo: 31/12/2022

**Ação III.3: Promover ações de capacitação e divulgação da Cartilha de Integridade nas contratações públicas, com base na Lei Federal nº. 14.133/2021.**

Responsável: CTGM

Descrição: Fomentar a integridade nas contratações por meio da elaboração de cartilha a ser compartilhada com todos os órgãos da administração pública municipal.

Prazo: 31/12/2022

**Ação III.4: Propor a implementação obrigatória de Programas Integridade a todos órgãos da PBH.**

Responsável: CTGM

Descrição: Propor decreto municipal tornando a adesão ao PFIP obrigatória para todos os órgãos da administração direta.

Prazo: 31/12/2022

**Ação III.5: Propor o desenvolvimento de uma Política Antifraude e Anticorrupção Municipal e um modelo de “Termo Anticorrupção” para fornecedores e colaboradores externos que sejam beneficiários direta ou indiretamente de recursos públicos municipais.**

Responsável: CTGM

Descrição: Desenvolver minuta de termo e discutir com a Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão (SMPOG) e com a Secretaria Municipal de Fazenda (SMFA) a viabilidade de sua adoção.

Prazo: 31/12/2022

**Ação III.6: Propor o aprimoramento da *Due Diligence* no âmbito municipal e análise de riscos no cadastro de fornecedores.**

Responsável: CTGM

Descrição: Criação de formulário específico no SUCAF para englobar análise de riscos dos fornecedores.

Prazo: 31/12/2022

**Ação III.7: Promover capacitação aos órgãos e entidades sobre a importância da Governança, da Gestão de Riscos e do Planejamento Estratégico para a gestão.**

Responsável: CTGM

Descrição: Oferecer capacitação e treinamento a todos os órgãos e entidades da PBH sobre o tema.

Prazo: 31/12/2022

**Ação III.8: Contribuir para a formação cidadã de crianças e adolescentes no que se refere a valores de integridade e honestidade.**

Responsável: CTGM

Descrição: Propor a instituição de projetos à SMED para promoção da cidadania a jovens e crianças em idade escolar sobre temas relacionados a valores ético-morais baseados na honestidade e na integridade.

Prazo: 31/12/2022

---

**Ação III.9: Avaliação dos programas de integridade das empresas estatais da Administração Pública Municipal.**

Responsável: CTGM

Descrição: Realizar auditoria nos programas de integridade das entidades da Administração Pública, aferindo seu estágio de implementação, qualidade e efetividade, com base na Lei Federal nº. 13.303/2016.

Prazo: 31/12/2022

**Ação III.10: Produzir materiais e procedimentos relacionados à implementação e à avaliação de programas de integridade, nos termos do Decreto Municipal nº. 16.954/2018 e da Lei 14.133/2021 (Nova Lei de Licitações).**

Responsável: CTGM

Descrição: Procedimentalizar no âmbito da PBH a avaliação dos programas de integridade das empresas, conforme previsto no artigo 25, §4º da Lei Federal nº. 14.133/2021 e do artigo 59 do Decreto nº 16.954/2018.

Prazo: 31/12/2022

**Ação III.11: Apoiar tecnicamente a instituição de Programas de Integridade em 100% dos órgãos e entidades da PBH.**

Responsável: CTGM

Descrição: Coordenar a instituição dos comitês de integridade e a confecção e a aprovação dos planos de integridade, em toda a Administração Pública Municipal direta, autárquica e fundacional, por meio de capacitações, orientações técnicas, publicações e monitoramento da implementação dos programas de integridade.

Prazo: 31/12/2024 (ação contínua)

# ANEXO I

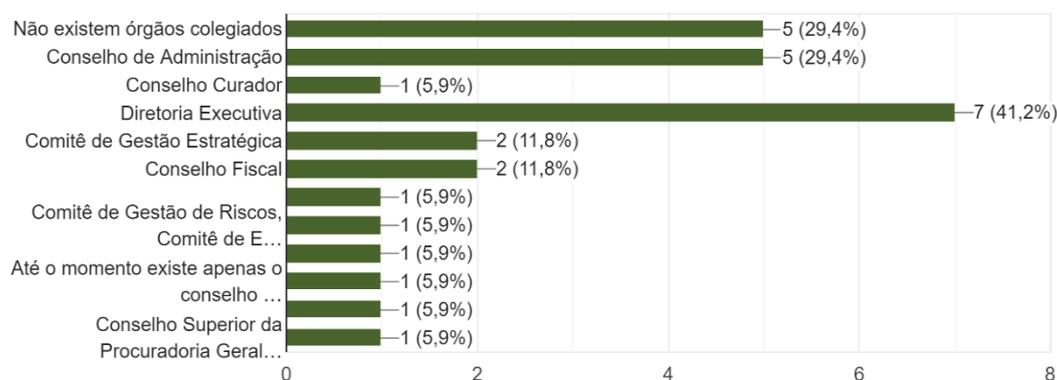
## Diagnóstico de Integridade Pública Avaliação Global por Temáticas

### I – Estrutura de Governança e Comprometimento da Alta Administração

#### Existência de instâncias ou colegiados superiores

**1) Existe no órgão/entidade avaliados, instâncias/colegiados superiores (Conselhos de Administração, Conselho Curador, Diretoria Executiva, Conselhos... etc)? Se necessário, marque mais de uma opção.**

- Não existem órgãos colegiados: 29.4%
- Conselho de Administração: 29.4%
- Conselho Curador: 5.9%
- Diretoria Executiva: 41.2%
- Comitê de Gestão Estratégica: 11.8%



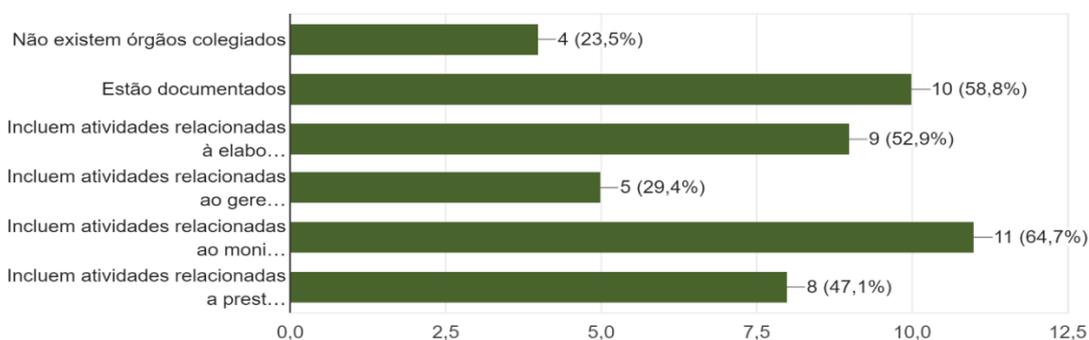
#### Papéis e responsabilidades das instâncias ou colegiados superiores

## **2) Sobre os papéis e responsabilidades das instâncias/colegiados superiores, marque as opções adequadas:**

\*Questão com mais de uma opção de resposta

\* Considere as funções básicas que envolvem a administração pública: a) avaliar o ambiente, os cenários, o desempenho e os resultados atuais e futuros; b) direcionar e orientar a preparação, a articulação e a coordenação de políticas e planos, alinhando as funções organizacionais às necessidades das partes interessadas (usuários dos serviços, cidadãos e sociedade em geral) e assegurando o alcance dos objetivos estabelecidos; e c) monitorar os resultados, o desempenho e o cumprimento de políticas e planos, confrontando -os com as metas estabelecidas e as expectativas das partes interessadas. Espera-se que a instância superior esteja estruturada e se reúna para tratar da elaboração de políticas, planos e projetos, atividades de gerenciamento, monitoramento, avaliação e prestação de contas.

- Não existem órgãos colegiados: 23.5%
- Estão documentados: 58.8%
- Incluem atividades relacionadas à elaboração, implementação e revisão de diretrizes: 52.9%
- Incluem atividades relacionadas ao gerenciamentos dos riscos e conflitos internos: 29.4%
- Incluem atividades relacionadas ao monitoramento e controle da gestão: 64.7%
- Incluem atividades relacionadas à prestação de contas e à transparência: 47.1%



## **Sobre os membros das instâncias/colegiados superiores**

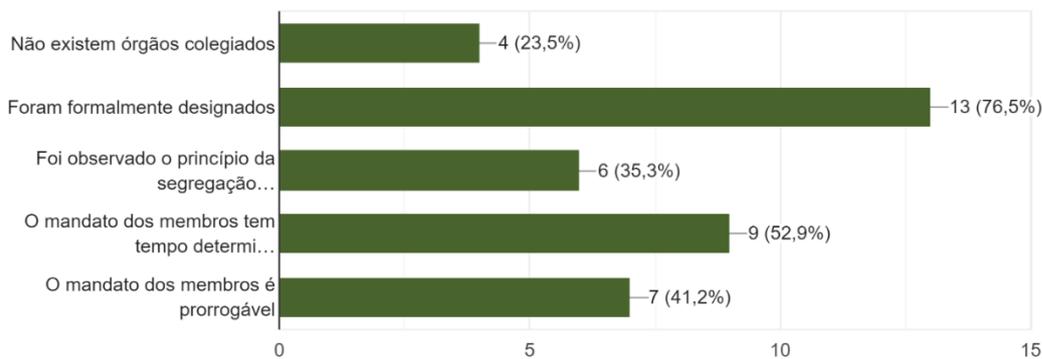
### **3) Sobre os membros das instâncias/colegiados superiores, marque as opções adequadas:**

\*Questão com mais de uma opção de resposta

\* Para fins desse questionário, considere: 1. Designação e atividades regulares: pressupõe que o conselho de administração ou equivalente, a Alta Administração e as instâncias internas de apoio à governança tenham membros designados e que estes realizem suas atividades regularmente. 2. Princípio de segregação de funções: que as decisões críticas que demandam segregação de funções estejam identificadas e as funções a elas relacionadas estejam segregadas, de modo que o poder para tais decisões não fique concentrado em uma única instância

ou agente. 3. Limitação de mandato: pressupõe a definição de um limite de tempo para que o mesmo indivíduo exerça uma função ou papel associado a decisões críticas de negócio, e a implantação de controles destinados a reduzir o risco de que decisões críticas sejam tomadas sem garantia do princípio da segregação de funções.

- Não existem órgãos colegiados: 23.5%
- Foram formalmente designados; 76.5%
- Foi observado o princípio da segregação de funções: 35.3%
- O mandato dos membros tem tempo determinado: 52.9%
- O mandato dos membros é prorrogável: 41.2%



### Comprometimento das instâncias/colegiados superiores com as políticas de integridade

#### 4) As instâncias/colegiados superiores do órgão/entidade estão comprometidas com as políticas de integridade.

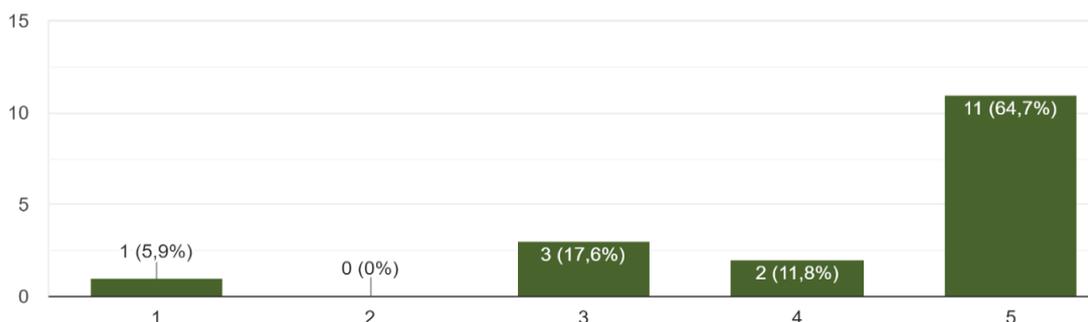
- Não aderente: 11.8%
- Parcialmente aderente: 11.8%
- Bem aderente: 17.6%
- Muito aderente: 41.2%
- Não existem órgãos colegiados: 23.5%
- Não possui elementos suficientes para responder a questão: 5.9%



## Autonomia e independência das atividades de auditoria em relação ao dirigente máximo do órgão/entidade

### 5) As atividades de Auditoria são exercidas com autonomia e independência em relação ao dirigente máximo do órgão/entidade?

\*Espera-se que a auditoria interna se reporte funcionalmente à mais alta instância interna de governança e, administrativamente, à Alta Administração. Na prática, espera-se que seja garantido ao auditor o exercício em completude de sua responsabilidade funcional, sem sofrer quaisquer tipos de influências dos gestores do órgão ou entidade.

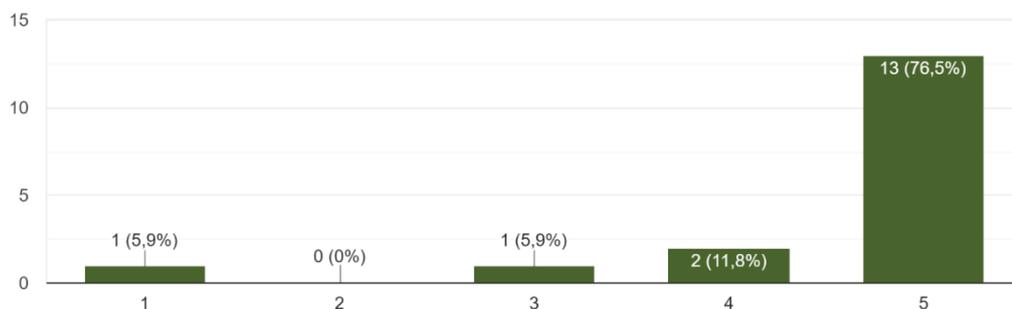


**NÃO ADERENTE** \_\_\_\_\_ **MUITO ADERENTE**

## Autonomia e independência da correição administrativa em relação ao dirigente máximo do órgão/entidade

### 6) As atividades de Correição Administrativa são exercidas com autonomia e independência em relação ao dirigente máximo do órgão/entidade?

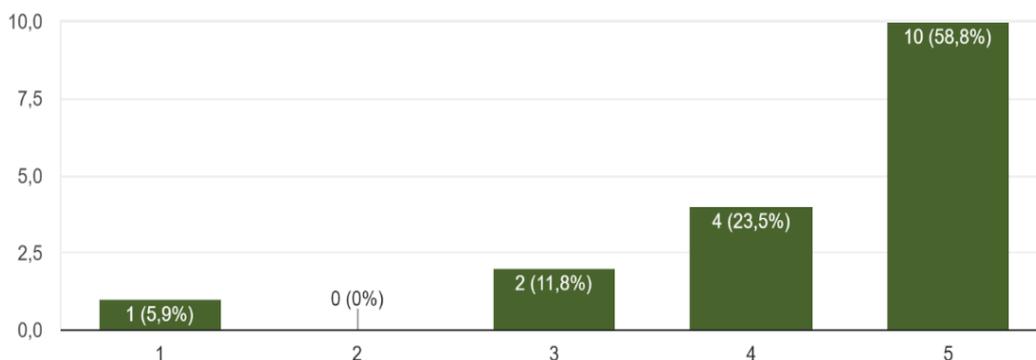
\*Espera-se que a Correição Administrativa tenha autonomia e independência para atuar com finalidade de prevenir a ocorrência de ilícito administrativo e aplicar o regime disciplinar ao servidor público.



**NÃO ADERENTE** \_\_\_\_\_ **MUITO ADERENTE**

## Nível de comprometimento da Alta Administração do órgão/entidade com as políticas de integridade

### 7) Qual o nível de comprometimento da Alta Administração do órgão/entidade com as políticas de integridade?

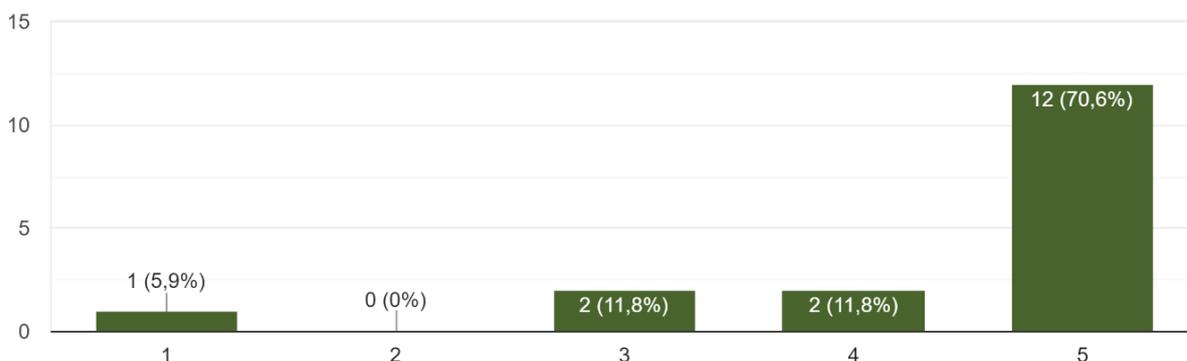


**NÃO ADERENTE** \_\_\_\_\_ **MUITO ADERENTE**

## Posicionamento da alta administração em relação à promoção da integridade e ao combate à corrupção

### 8) Nos discursos e atitudes da Alta Administração do órgão/entidade, existe um posicionamento em relação à promoção da integridade e ao combate à corrupção?

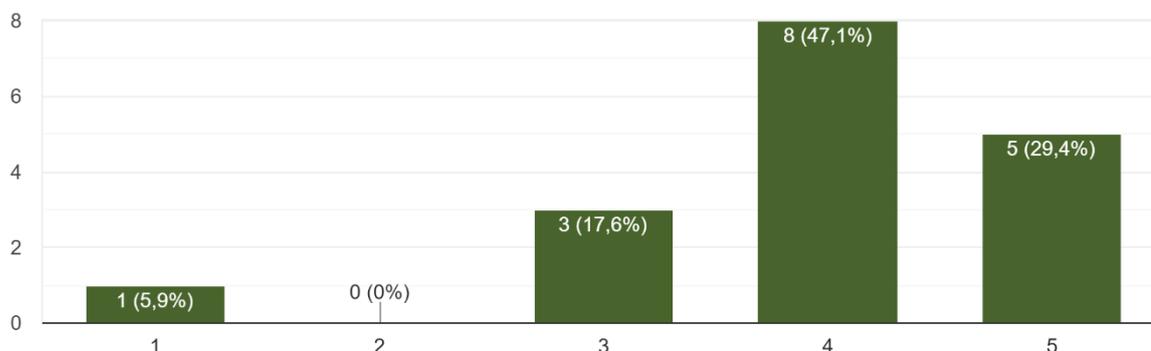
\*Para responder à questão, considere a sua percepção sobre os discursos e atividades da Alta Administração que demonstram o comprometimento, interno e externo, com a ética e a integridade e com a prevenção e o combate à corrupção. Considere o discurso e a prática do gestor em reforçar permanentemente o compromisso do órgão/entidade com a probidade e das atividades finalísticas com os seus resultados (assimilação de missão, visão e valores).



NÃO ADERENTE

MUITO ADERENTE

**9) Caso o posicionamento seja afirmativo, a mensagem alcança a todos os servidores do órgão/entidade?**



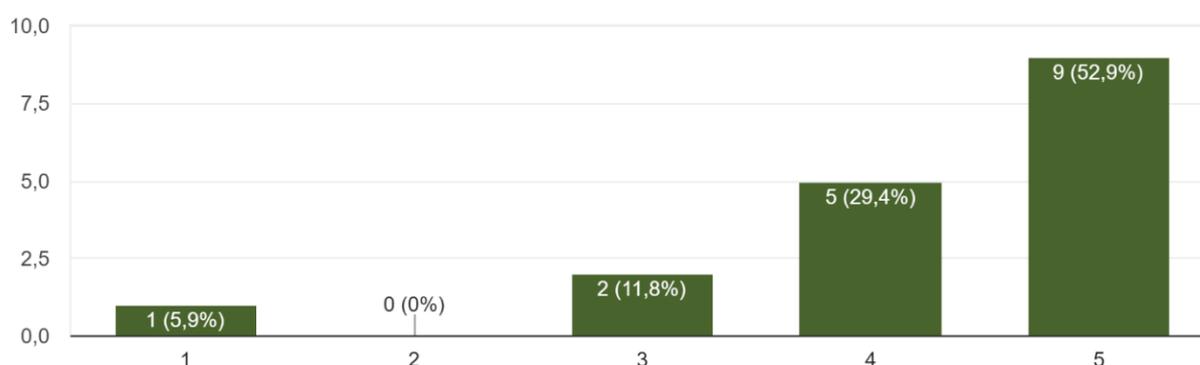
NÃO ADERENTE

MUITO ADERENTE

**Estímulo para um ambiente de confiança no órgão/entidade.**

**10) Existe estímulo para um ambiente de confiança no órgão/entidade?**

\*Para responder à questão, considere a sua percepção sobre a existência ou não de um ambiente de confiança e de adoção de valores éticos no órgão/entidade. Entende-se por ambiente de confiança no órgão/entidade a existência de espaços voltados a cooperação, a circulação de ideias inovadoras, a satisfação no trabalho e a abertura para a comunicação. Pode-se considerar, ainda, as oportunidades de controle e participação social e a relação de confiança da própria sociedade em relação ao órgão ou entidade.

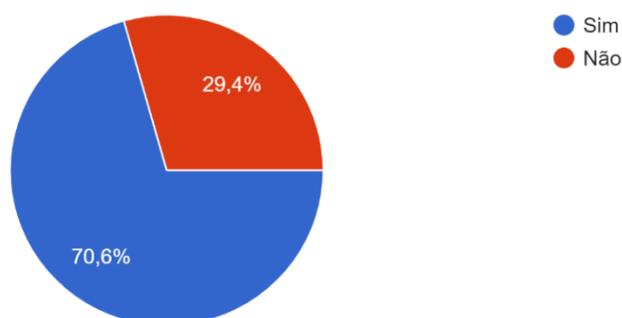


NÃO ADERENTE

MUITO ADERENTE

## II - Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos

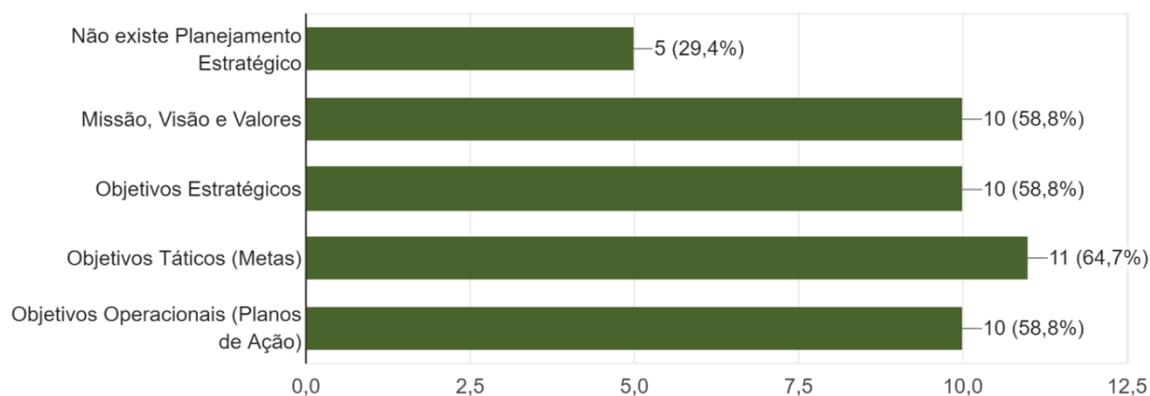
## 11) O órgão/entidade possui planejamento estratégico?



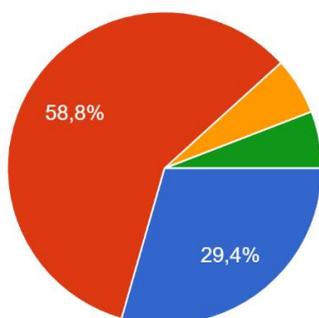
## 12) Caso exista, o planejamento estratégico deixa claro:

\*Para responder à questão, deveria ser verificado se o Planejamento Estratégico está consubstanciado em um instrumento esclarecedor que trate:

- Missão para que servimos, qual é nossa razão de ser;
- Visão onde queremos chegar como instituição;
- Valores quais são nossas premissas quanto às atitudes para alcançar nossa visão;
- Objetivos Estratégicos são objetivos de longo prazo. Traduzem as metas globais e amplas da instituição e devem estar diretamente relacionadas a missão;
- Objetivos Táticos (Metas) – são objetivos de médio prazo e abrangem cada unidade específica da instituição. São geralmente objetivos divisionários ou departamentais relacionados com as áreas de produção, finanças, marketing, tecnologia e de recursos humanos da instituição.
- Objetivos Operacionais (Planos de Ação) – são objetivos específicos de curto prazo e voltados para a execução das operações rotineiras da instituição. Referem-se, portanto, a cada tarefa ou operação especificamente.

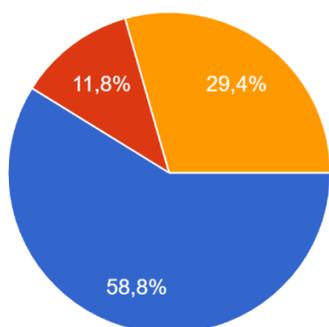


**13) Sobre os elementos do Planejamento Estratégico do órgão/entidade, marque:**



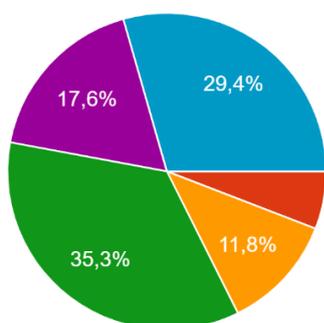
- Não existe Planejamento Estratégico
- Existe Planejamento Estratégico, e mesmo está atualizado e disponível a todos
- Existe Planejamento Estratégico, porém não está atualizado
- Existe Planejamento Estratégico, porém não está disponível a todos.

**14) Os elementos do Planejamento Estratégico são divulgados aos agentes do órgão/entidade?**



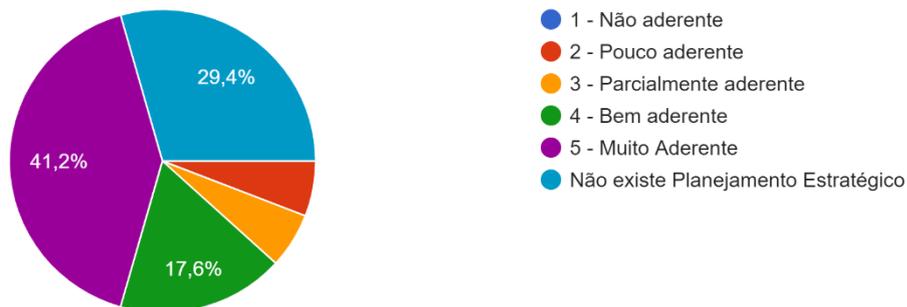
- Sim
- Não
- Não existe Planejamento Estratégico

**15) Os agentes públicos do órgão/entidade têm conhecimento dos elementos do Planejamento Estratégico?**



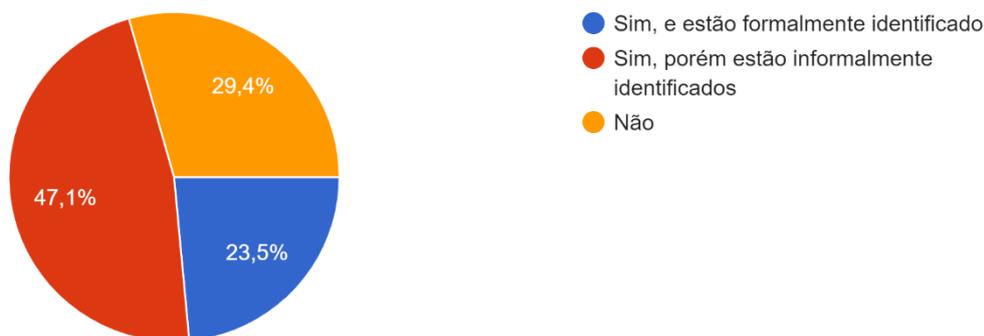
- 1 - Não aderente
- 2 - Pouco aderente
- 3 - Parcialmente aderente
- 4 - Bem aderente
- 5 - Muito Aderente
- Não existe Planejamento Estratégico

**16) A Alta Administração do órgão/entidade atua para corrigir eventuais falhas no Planejamento Estratégico?**



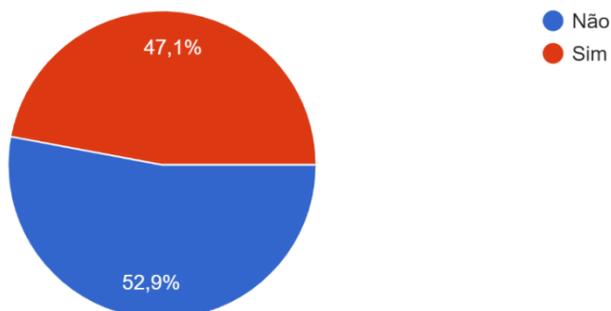
**17) Os riscos relacionados às atividades do órgão/entidade estão identificados?**

Para fins da questão deveria ser considerado se o órgão/entidade possui planejamento voltado para o gerenciamento dos riscos.



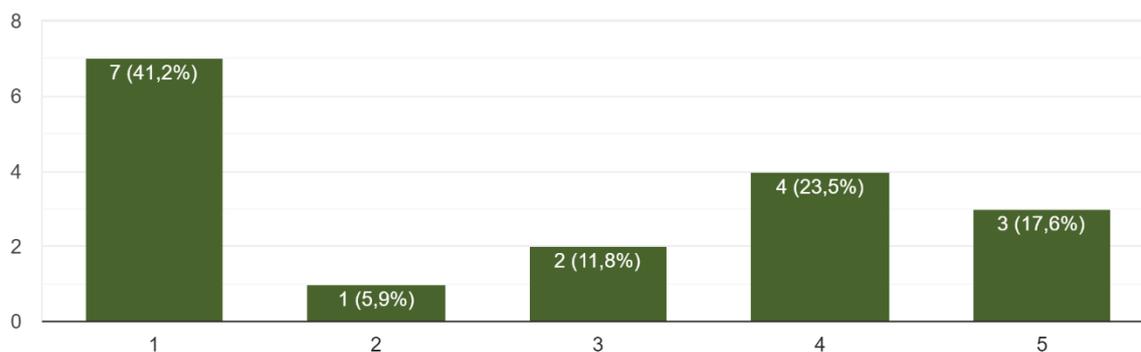
**18) Os riscos identificados do órgão/entidade foram avaliados?**

Para fins da questão deveria ser considerado se o órgão/entidade avaliou os eventos de riscos identificados considerando os seus componentes (causas e consequências).



### **19) Foram elaborados pelo órgão/entidade respostas aos riscos?**

Para fins da questão deveria ser considerado se o órgão/entidade elaborou respostas aos riscos que optou por responder (também denominado de procedimentos de controle). As atividades de controles devem estar distribuídas por toda a instituição, em todos os níveis e em todas as funções.

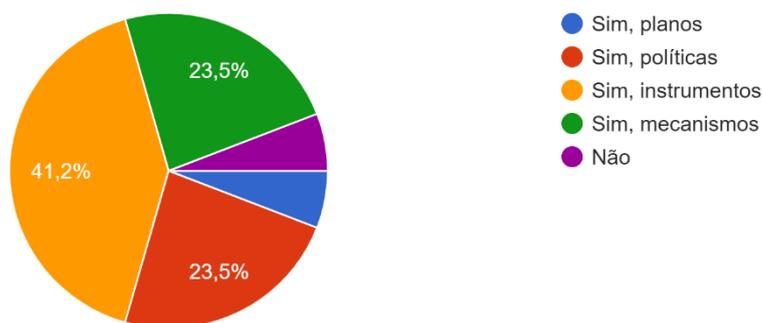


NÃO ADERENTE

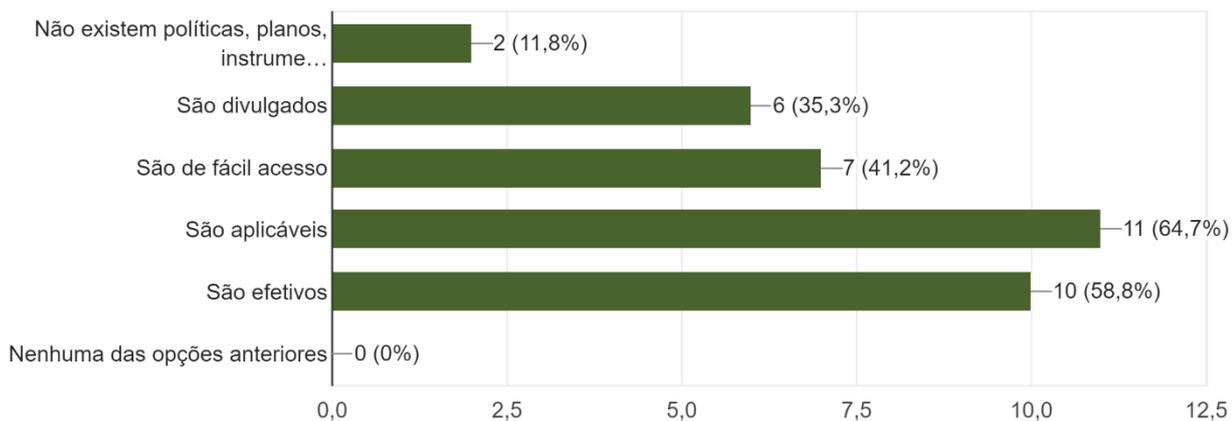
MUITO ADERENTE

## **III - Conflito de interesses e Nepotismo:**

### **20) Existem políticas, planos, instrumentos ou mecanismos de prevenção ao nepotismo?**



**21) As políticas, planos, instrumentos ou mecanismos de prevenção ao nepotismo, estão divulgados no portal eletrônico do órgão/entidade? São acessíveis a todos os interessados? As questões tratadas no documento aplicam-se ao órgão/entidade? As políticas de prevenção ao nepotismo têm se mostrado efetivas?**

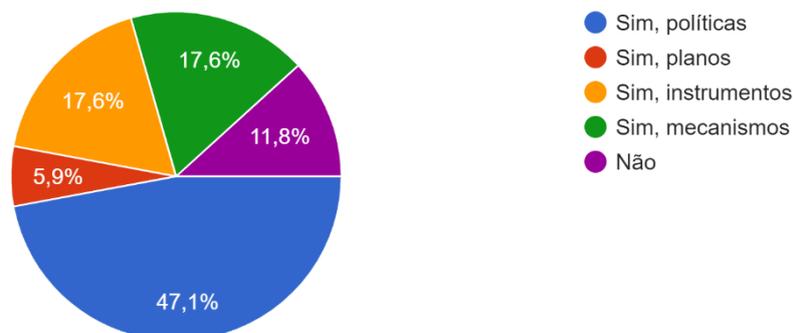


## 22) Existe histórico de nepotismo no órgão/entidade?

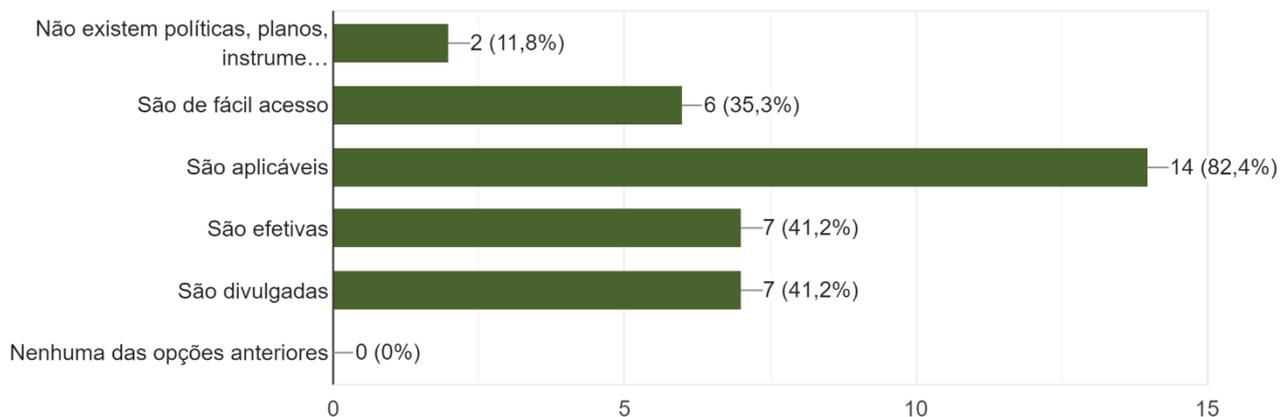


## 23) Existem políticas, planos, instrumentos ou mecanismos de prevenção ao conflito de interesses?

\*Entende-se por conflito de interesses a situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privada, que possa comprometer o interesse público ou influenciar, de maneira indevida, o desempenho da função pública.



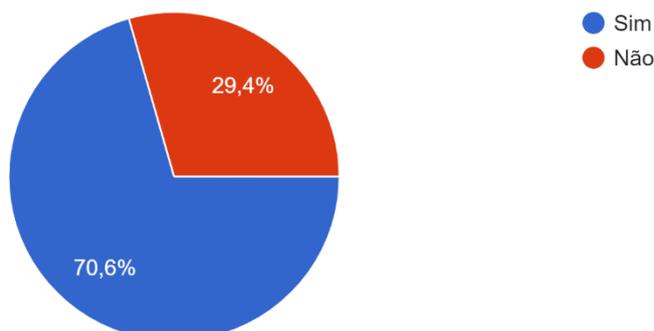
**24) Em relação às políticas, planos, instrumentos ou mecanismos de prevenção do conflito de interesses no âmbito do órgão/entidade, deveriam ser verificados se são divulgadas no portal eletrônico do órgão/entidade, bem como, se são acessíveis a todos os interessados. E, ainda, se as políticas de prevenção do Conflito de Interesses têm se mostrado efetivas.**



**25) Existe histórico de conflito de interesses no órgão/entidade?**

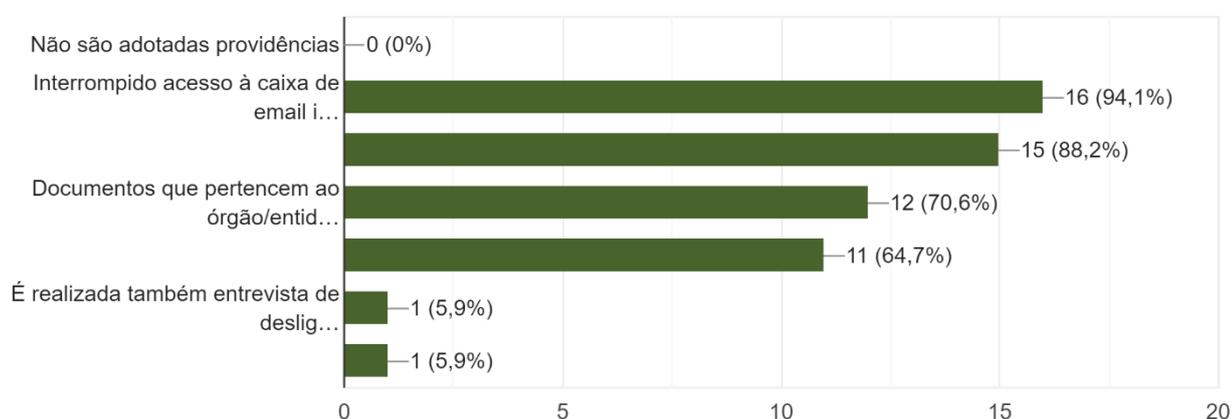


**26) Os editais de licitação incluem cláusula de vedação ao nepotismo?**



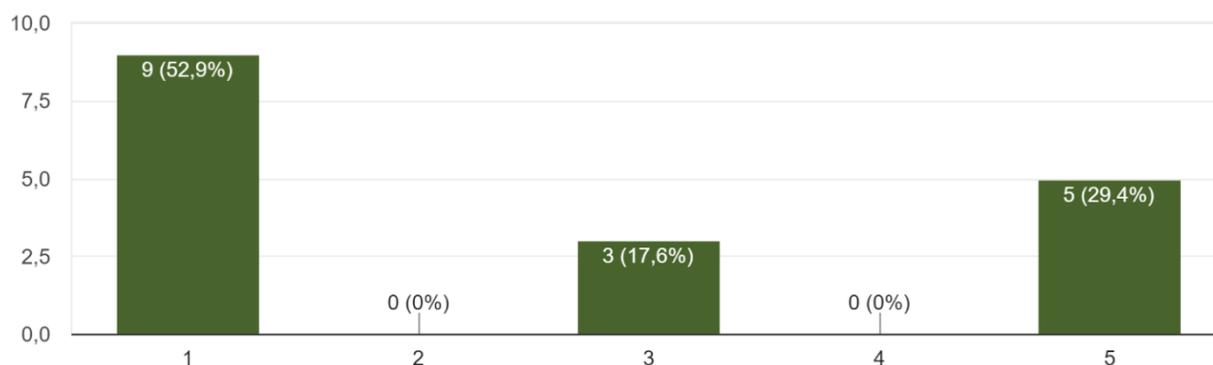
**27) São adotadas providências pelo órgão/entidade com a finalidade de evitar o conflito de interesses no caso de desligamento de servidores/empregados? Quais providências?**

- Não são adotadas providências: 0%
- Interrompido acesso à caixa de e-mail institucional: 94.1%
- Interrompido acesso aos sistemas corporativos: 88.2%
- Documentos que pertencem ao órgão/entidade recolhidos: 70.6%
- Bens ou materiais de uso institucional: 64.7%
- Outros: 11.8%



**28) Há monitoramento por parte da Unidade de Recursos Humanos em relação à declaração de bens e valores?**

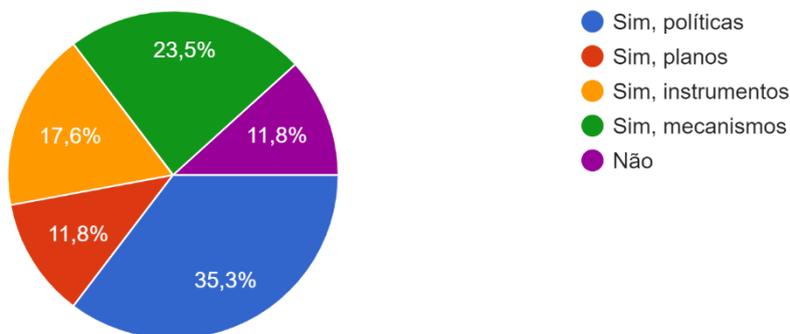
\*Deve-se verificar se a Diretoria de RH adota rotinas de monitoramento com a finalidade de acompanhar a evolução patrimonial dos agentes públicos do órgão/entidade.



**NÃO ADERENTE** \_\_\_\_\_ **MUITO ADERENTE**

**29) Existem políticas, planos, instrumentos ou mecanismos antifraude e anticorrupção no órgão/entidade?**

\*Deve-se verificar se o órgão/entidade possui políticas, planos, instrumentos ou mecanismos antifraude e anticorrupção, ou seja, se existe uma abordagem proativa, estruturada e orientada para a gestão do risco de fraude e de corrupção.



**30) Há orientações claras aos agentes públicos do órgão/entidade sobre o que fazer quando tiverem conhecimento de fraude ou atos de corrupção?**

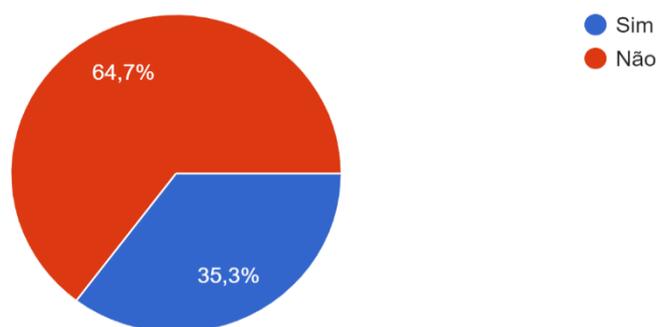
\*Deve-se verificar se o órgão/entidade possui alguma medida voltada a promover a realização de denúncias em casos de ciência de fraudes ou atos de corrupção.



## IV - Código de Ética e Comissão de Ética

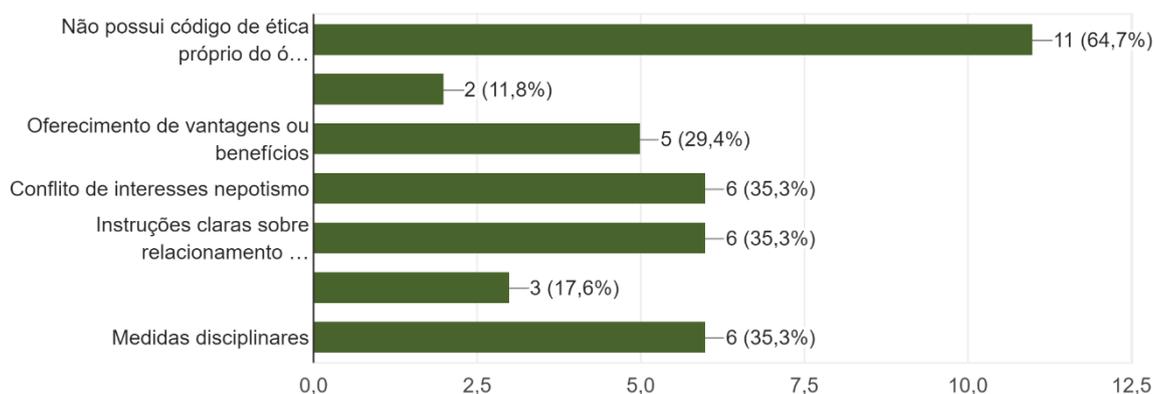
### 31) Além dos normativos que tratam da conduta ética do servidor público em geral, o órgão/entidade possui seu próprio código de ética ou de conduta?

\*Deve ser considerado um código de ética ou de conduta que se aplique a todos, e que traduza os valores e regras em comandos simples e diretos, adaptados à realidade operacional do órgão/entidade.

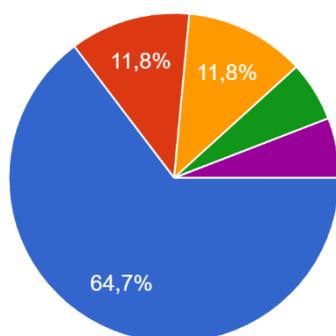


### 32) Caso exista um Código de Ética próprio do órgão/entidade, assinale os assuntos tratados no documento:

- Não possui código de ética próprio: 64.7%
- Pontos críticos da atividade do órgão/entidade: 11.8%
- Oferecimento de vantagens ou benefícios: 29.4%
- Conflito de interesses e nepotismo: 35.3%
- Instruções claras sobre relacionamento com colegas, fornecedores, clientes e demais parceiros: 35.3%
- Política de recebimento de brindes e presentes: 17.6%
- Medidas disciplinares: 35.3%

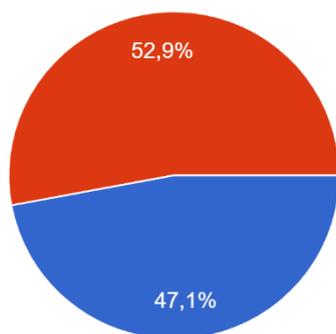


**33) Qual a frequência de atualização do Código de Ética?**



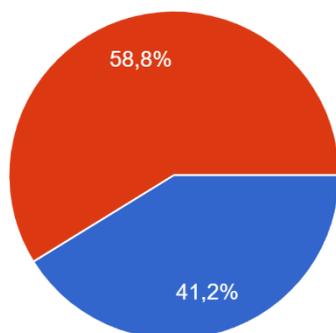
- Não possui Código de Ética próprio do órgão/entidade
- Nunca foi atualizado desde sua criação
- Atualizado sob demanda
- Atualizado frequentemente
- Código criado recentemente.

**34) Os documentos e normativos relativos à ética e/ou Código de Ética estão disponíveis eletronicamente a todos os interessados?**



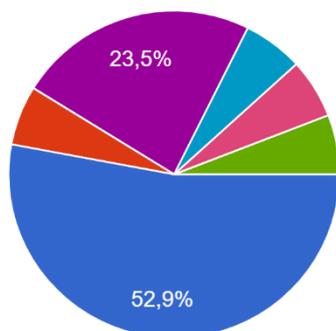
- Sim
- Não

**35) O órgão/entidade possui Comissão de Ética?**



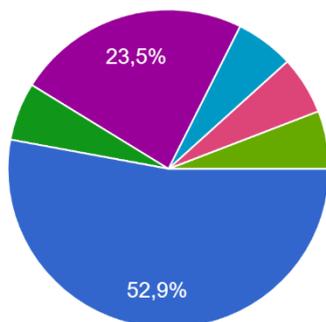
- Sim
- Não

### **36) A Comissão de Ética se reúne com qual frequência?**



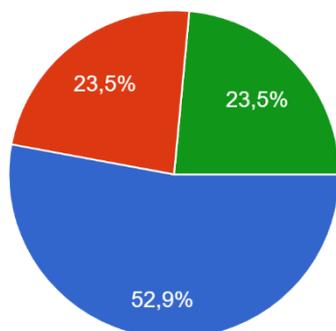
- Não possui Comissão de Ética
- Trimestral
- Semestral
- Anual
- Sob demanda
- mensal
- Há um regimento interno de comissão de ética publicado no DOM. Porém, as áreas consultados informaram que não...
- Na última gestão não se reuniu.

### **37) Com que frequência são realizadas capacitações relacionadas à promoção da ética e integridade pelo órgão/entidade?**



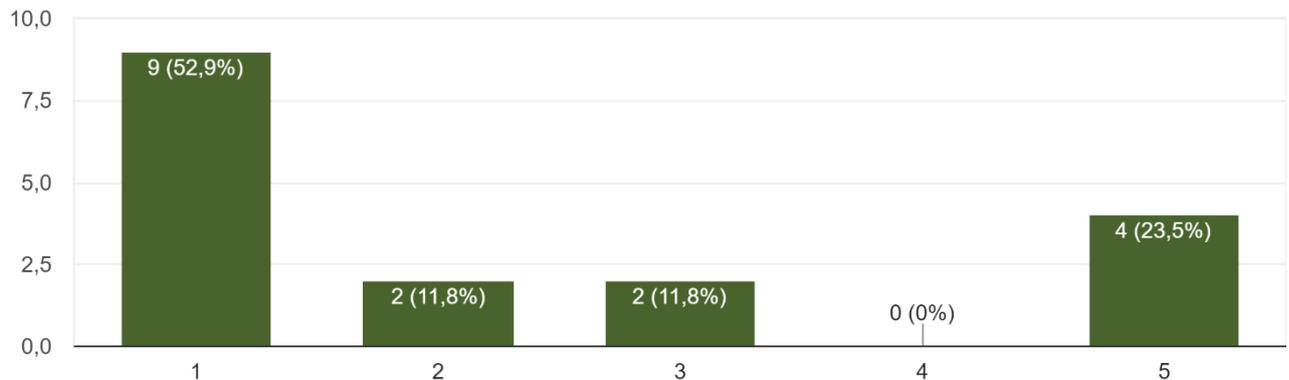
- Não há capacitação sobre ética e integridade
- Trimestral
- Semestral
- Anual
- Sob demanda
- Por meio do PADS e capacitações promovidas pela CTGM
- Campanha mensal por mailing
- Iniciando o processo de capacitação.

### **38) Em caso positivo, como são abordados a ética e a integridade nos treinamentos?**



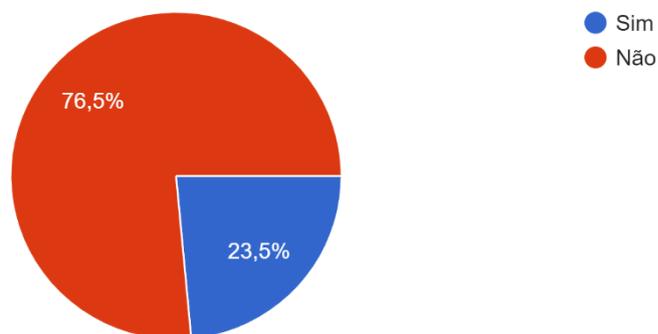
- Não há capacitação sobre ética e integridade
- Somente teoria
- Somente prática
- Teoria e prática
- Outros aspectos

**39) As capacitações e eventos realizados pelo órgão/entidade sobre o assunto integridade atendem à finalidade? Deve ser considerada a efetividade das capacitações e eventos realizados pelo órgão/entidade sobre integridade e compliance.**



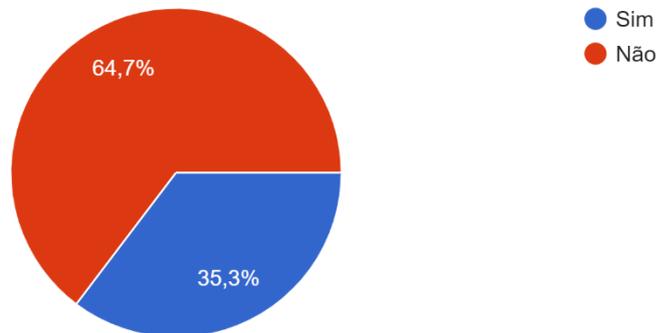
**NÃO ADERENTE** \_\_\_\_\_ **MUITO ADERENTE**

**40) Os novos servidores e empregados do órgão/entidade recebem capacitação sobre ética e integridade, antes de iniciar suas funções?**



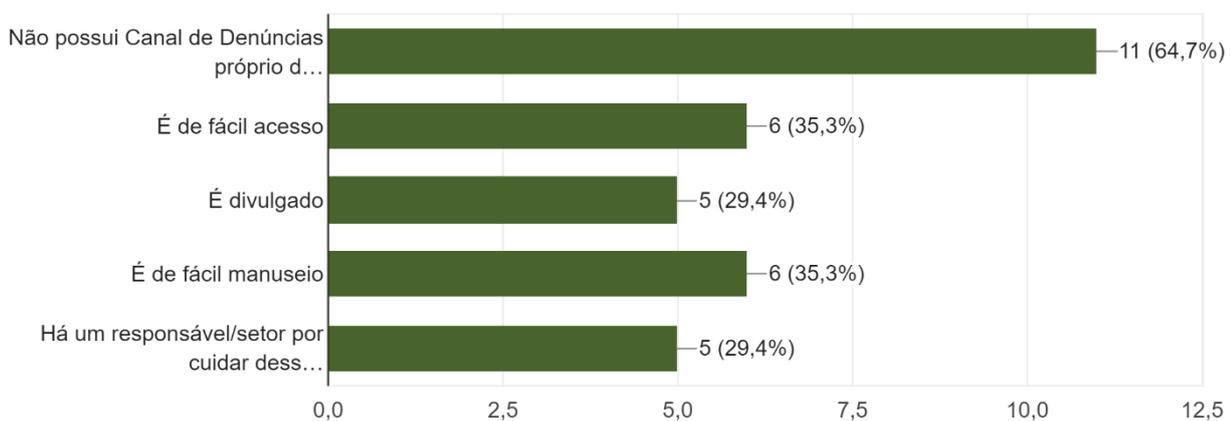
## V - Canal de Denúncias

### 41) Existe Canal de Denúncias próprio do órgão/entidade?



### 42) O Canal de Denúncias próprio do órgão/entidade está disponível em meio eletrônico? É acessível a todos os interessados com linguagem clara e de fácil compreensão? São realizadas campanhas de divulgação do Canal de Denúncias? Existe um setor responsável por gerenciar o Canal de Denúncias?

- Não possui canal de denúncias próprio: 64.7%
- É de fácil acesso: 35.3%
- É divulgado: 29.4%
- É de fácil manuseio: 35.3%
- Há um responsável/setor por cuidar desse mecanismo: 29.4%



### 43) Em relação ao Canal de Denúncias próprio do órgão/entidade, ele garante proteção ao denunciante?

\*Deve ser verificado se o Canal de Denúncias oferece garantia de confidencialidade e possibilidade de anonimato, para todos os públicos, incluindo funcionários, intermediários, fornecedores, prestadores de serviço e público externo/sociedade. O órgão/entidade deve demonstrar que estas garantias estão bem visíveis e amplamente divulgadas no sítio eletrônico, podendo ser

considerados os materiais de divulgação do canal de denúncias que tratem da confidencialidade ou outras formas de proteção ao denunciante, ou outros materiais relacionados.



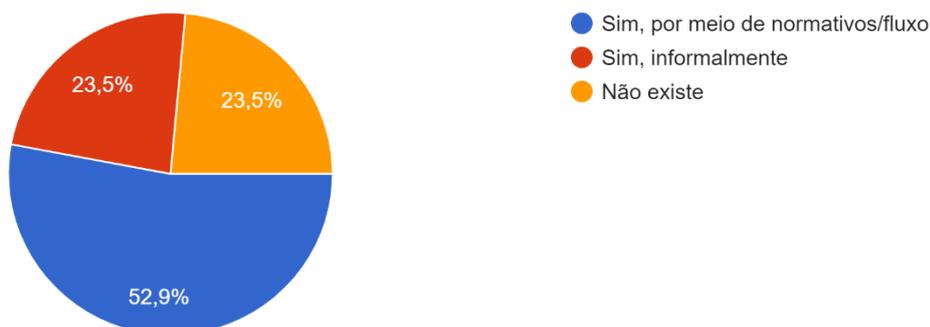
**44) Existem mecanismos que permitem o acompanhamento das denúncias pelas partes interessadas?**

Deve ser verificado se o órgão/entidade possui dispositivos/mecanismos que garantem retorno ao denunciante informando sobre o resultado da apuração da denúncia e sobre as providências tomadas.



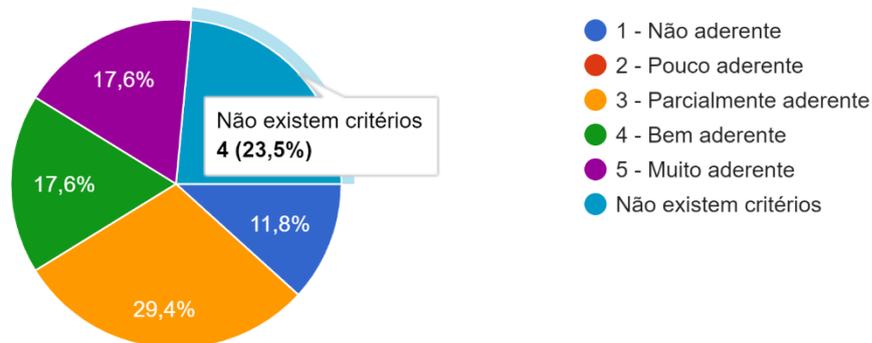
**45) Existem fluxos ou normativos definidos para admissão, encaminhamento e tratamento das denúncias que chegam no órgão/entidade?**

Deve ser verificado se o órgão/entidade possui fluxos ou normativos que esclarecem as atribuições de recebimento e investigação de denúncias e o procedimento de apuração.



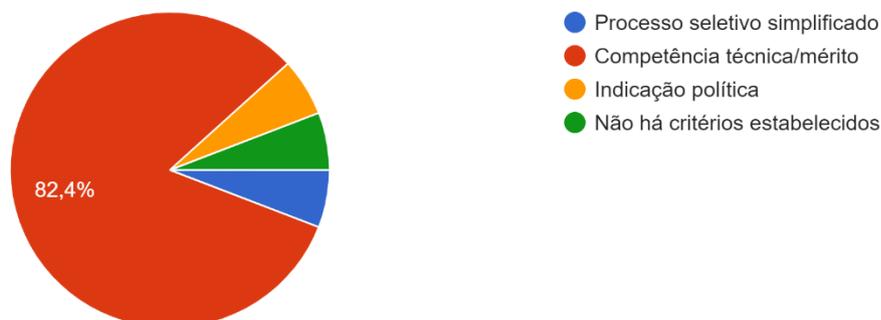
## VI - Políticas de RH: Seleção, formação e capacitação das equipes

### 46) Os critérios para seleção dos cargos de direção e de recrutamento amplo do órgão/entidade são conhecidos e transparentes?



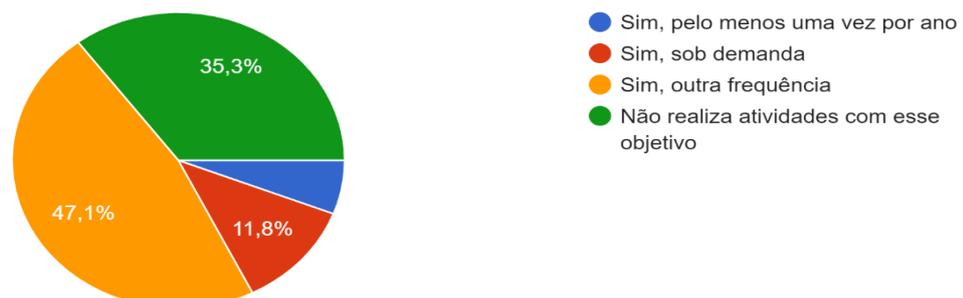
### 47) Qual a principal forma de seleção dos cargos de direção e de recrutamento amplo do órgão/entidade?

Deve ser informada a principal forma de seleção dos cargos de direção do órgão ou entidade, considerando a nomeação de Superintendentes, Gerentes, Diretores e outros equivalentes, de acordo com a especificidade de cada instituição.



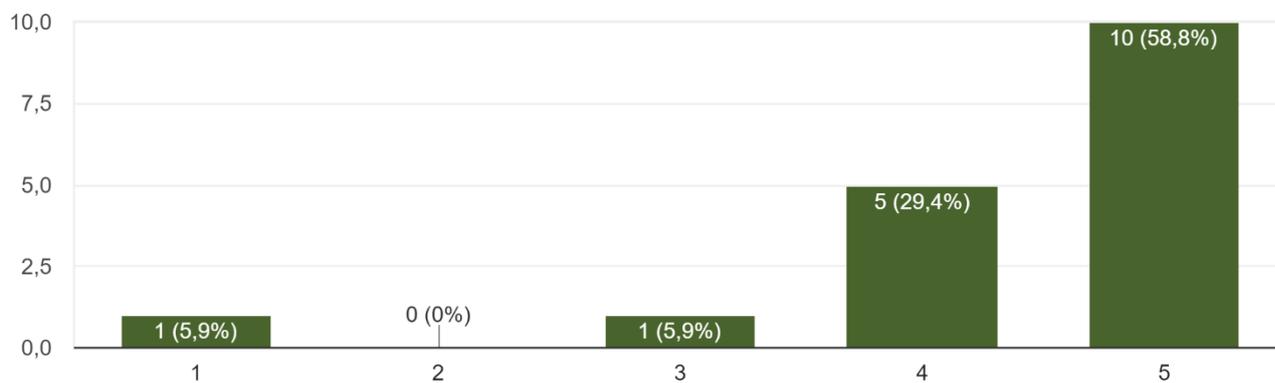
### 48) O órgão/entidade desenvolve atividades visando a formação de líderes para a gestão de equipes?

Devem ser consideradas as capacitações e os treinamentos realizados voltados para a formação de líderes e gestores de equipe.



**49) Os principais gestores do órgão/entidade são habilitados e qualificados para exercer suas funções e responsabilidades?**

Percepção sobre a capacidade dos principais gestores para exercer suas funções e responsabilidades.



**NÃO ADERENTE** \_\_\_\_\_ **MUITO ADERENTE**