



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA – MG
CONTROLADORIA GERAL, *COMPLIANCE* E AUDITORIA INTERNA – CGAI

PROGRAMA DE INTEGRIDADE e *COMPLIANCE*

1ª edição





PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA LUZIA – MG
CONTROLADORIA GERAL, *COMPLIANCE* E AUDITORIA INTERNA – CGAI

PROGRAMA DE INTEGRIDADE e *COMPLIANCE*

1ª edição

ELABORAÇÃO

Maria Clara Muniz Coelho
Coordenação de *Compliance*

SANTA LUZIA

2025

CONTROLADORIA GERAL, *COMPLIANCE* E AUDITORIA INTERNA
Centro Administrativo
Av. VIII, nº 50, Bairro Carreira Cumprida, sala 27, CEP 33.045-090 – Santa Luzia/MG.

CONTROLADOR-GERAL
Marcos Paulo Alves Barbosa

COORDENAÇÃO DE CONTROLE INTERNO
Fernanda de Oliveira Couto

COORDENAÇÃO DE *COMPLIANCE*
Maria Clara Muniz Coelho

CONTROLE INTERNO
Élisson Magalhães e Silva
Flávia Cristina de Almeida

AUDITORIA
Camila Vieira Cabral Martins
Fabrício Lopes dos Santos

ASSISTÊNCIA ADMINISTRATIVA
Tiago de Souza Oliveira

COMISSÃO PROCESSANTE
Aline Teixeira Falcão
Ariana Costa
Luciene Augusto Elias

APRESENTAÇÃO

Integridade é uma forma de trabalhar a eficiência na gestão pública, com foco no interesse coletivo, mediante o alinhamento de normas, diretrizes e princípios que se deseja seguir para a entrega de resultado eficaz e eficiente. Significa caráter, qualidade de uma pessoa íntegra, honesta, incorruptível, cujos atos e atitudes são irrepreensíveis; honestidade, retidão. Característica ou estado daquilo que se apresenta ileso, que não foi atingido ou agredido.

O *Compliance* significa literalmente o cumprimento de leis e regras e, com a inserção do mecanismo da integridade ao seu sistema, seu conceito se expande para alcançar a ética, estabelecendo uma cultura de se fazer o certo em toda a corporação. Com o objetivo de trazer a integridade e o *Compliance* para as organizações, é preciso transformá-los em ações, resultando em um somatório de padrões esperados de conduta, atuação preventiva de irregularidades, fraudes e corrupção e adoção de práticas de boa governança.

Um programa de integridade e *Compliance* precisa ser um compromisso da Alta Administração na implementação de uma cultura de integridade adequada, sustentável, voltada para o público interno e externo. Além de agir com observância dos princípios administrativos constitucionais, é necessária a atuação na prevenção à corrupção e melhoria dos serviços públicos. Trata-se de um sistema de processos e políticas desenvolvidas para garantir a conformidade das ações de uma organização à ética, às regras internas, às leis e às regulações.

Segundo a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE, em que o Brasil é parceiro estratégico, *a integridade é um dos pilares das estruturas políticas, econômicas e sociais e é a pedra angular da boa governança, no entanto, nenhum país está imune a violações de integridade. Em todos os níveis e ramos do governo, interações antiéticas entre atores públicos e privados podem violar a integridade em todas as etapas do processo político. Enfrentar esse desafio requer uma abordagem que abarque toda a sociedade e todo o governo.*

O presente documento é composto pelo Programa de Integridade e *Compliance* previsto para o quadriênio 2025 – 2028 com detalhamento nos Planos de Trabalho, que são as ações específicas, que estão subdivididas conforme seis eixos temáticos, sendo eles: o compromisso com a integridade; governança, gestão de riscos e controle; prevenção, detecção e tratamento dos riscos de integridade; prevenção ao conflito de interesses; transparência e controle social e promoção da cultura da integridade.

Dessa forma, permite-se a sistematização e aperfeiçoamento dos instrumentos já existentes na organização e uma projeção de melhorias a serem implementadas, que são aqui apresentadas como ações. Essas ações serão, em sua maioria, de iniciativa e execução da Controladoria Geral e, nos casos em que a matéria tocar a competência de outro setor, esse será convidado a construir o planejamento em conjunto, de forma a aprimorar a atuação e enriquecer a atuação colaborativa.

Com a publicação deste documento, a Controladoria Geral, *Compliance* e Auditoria Interna - CGAI reforça, mais uma vez, o compromisso com a integridade e com o fortalecimento dos instrumentos de controle, gestão de riscos, combate à corrupção, promoção da transparência e fomento à participação social, cientes de que é um tema que não se esgota e requer um aprendizado contínuo na constante luta pelo enraizamento da ética na gestão pública.

A previsão desse Programa é que ele seja cumprido no decorrer da gestão 2025 – 2028, sendo que ao completar dois anos, ano final de 2026, passará por uma análise para verificação dos cumprimentos dos objetivos e metas traçados. Dessa forma, será possível mensurar seu progresso, identificar pendências e analisar o cenário administrativo para direcionar esforços de reforço e atenção.

Sumário

1 – Estrutura Organizacional.....	1
2 - Diagnóstico do Ambiente de Integridade.....	4
3 – Programa de Integridade	6
4 – Plano de Integridade.....	7
Eixo 1. Compromisso com a Integridade	8
Ação 1. Estrutura Organizacional e Corpo Técnico.....	9
Ação 2. Nova Gestão.....	10
Ação 3. Visita Técnica e Capacitação	11
Ação 4. Código de Ética e de Conduta.....	12
Eixo 2. Governança, Gestão de Riscos e Controle.....	13
Ação 5. Instrução Normativa	13
Ação 6. Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).....	14
Ação 7. Matriz de Riscos	15
Ação 8. Manual de Auditoria Interna.....	17
Ação 9. Regimento Interno, Termo de Ajuste Disciplinar e Formalização da Advertência – Corregedoria Geral.....	18
Eixo 3. Prevenção, detecção e tratamento dos riscos de integridade	19
Ação 10. Cartilha do Servidor.....	19
Ação 11. Ouvidoria Itinerante.....	20
Ação 12. Fiscal de Contrato	21
Ação 13. Lei de Improbidade	22
Eixo 4. Prevenção aos Conflitos de Interesses.....	23
Ação 14. Nepotismo	23
Eixo 5. Transparência e Controle Social.....	24
Ação 15. Capacitação sobre Transparência.....	25
Ação 16. Lei de Acesso à Informação (LAI)	26
Eixo 6. Promoção da Cultura de Integridade	26
Ação 17. Programa de Diversidade.....	27
Ação 18. Lei Anticorrupção	28
5 – Considerações Finais.....	29

1 – Estrutura Organizacional

A Controladoria Geral, *Compliance* e Auditoria Interna, órgão central de controle interno do Poder Executivo, é responsável por monitorar, avaliar e garantir a legalidade, a legitimidade, a economicidade, a eficiência e a eficácia da gestão dos recursos e dos procedimentos internos. Age como guardião da boa gestão, buscando prevenir erros, fraudes, ineficiências e o descumprimento de normas.

O Sistema Municipal de Controle Interno e a Controladoria Geral são disciplinados pela Lei nº 4.057/2019, de 08/03/2019 e pelo artigo 20 da Lei Orgânica do Município de Santa Luzia, Lei Complementar nº 4.570 de 30 de março de 2023.

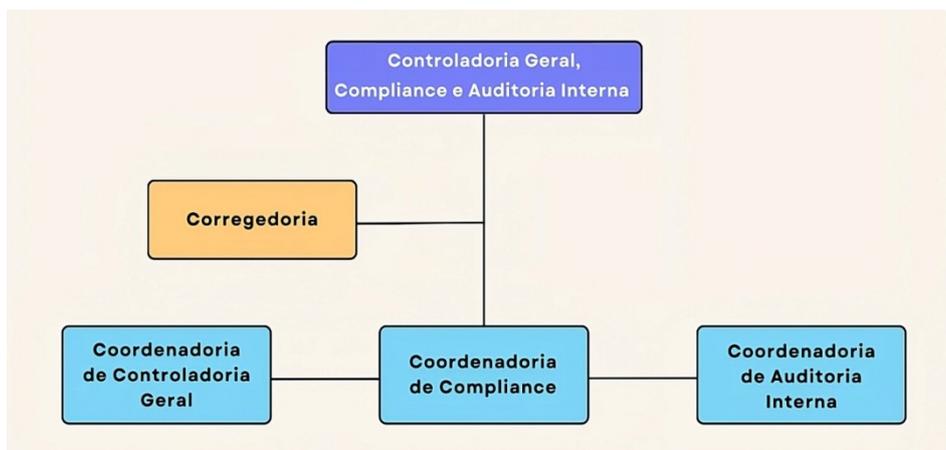
VISÃO	MISSÃO	VALORES
<ul style="list-style-type: none">• A Controladoria deseja ser reconhecida como referência, no município e no estado, na área de controle interno e pelo cidadão, como um órgão fundamental para assegurar a regularidade e transparência das contas públicas.	<ul style="list-style-type: none">• Exercer o controle interno das ações governamentais, no âmbito do poder executivo municipal, para agregar valor ao serviço público, tendo como principais compromissos o assessoramento ao Prefeito zelando pela regularidade da execução das contas pública e das contratações, da defesa do patrimônio público, integridade e transparência das ações governamentais.	<ul style="list-style-type: none">• Prevalência do interesse público.• Conduta ética e da licitude.• Transparência.• Integridade.

Conforme dispõe a Organização Administrativa da Prefeitura Municipal na Lei Complementar 4.570 de 2023: a Controladoria Geral, *Compliance* e Auditoria Interna - CGAI é o órgão de assessoramento ao Prefeito, planejamento, execução e controle das atividades relacionadas ao cumprimento dos dispositivos legais, controles internos, orçamentários, financeiros, à implementação de políticas de eficiência, eficácia, efetividade e economicidade nos processos administrativos, das políticas públicas de gestão de pessoas, patrimônio, materiais, licitações e compras públicas, sistemas de informações, modernização administrativa, transparência de atos e atividades governamentais, subdividindo-se conforme o Anexo II, competindo-lhe em especial:

- I - elaborar e propor ao Prefeito as políticas de controle orçamentário, financeiro e legal do Município em conjunto com a Secretaria Municipal de Finanças e Secretaria Municipal de Planejamento e Orçamento;
- II - fiscalizar a regularidade e legalidade das despesas e dos

processos administrativos;
III - controlar todos os contratos e convênios firmados, quanto aos prazos, objeto, cláusulas e exigências;
IV - propor e implantar mecanismos de controle interno nos diversos órgãos da municipalidade;
V - responder pela política de treinamento de pessoal para cumprimento das exigências legais e administrativas de controle interno;
VI - elaborar e propor em articulação com outros órgãos da Prefeitura as políticas de gestão de pessoas, patrimônio, materiais, sistemas de informações e de apoio voltados à garantia e efetividade dos controles internos;
VII - encarregar-se da administração, acompanhamento, controle dos gastos de pessoal; e
VIII - implementar políticas de controles internos de materiais e patrimônio.

Atualmente, está estruturada da seguinte forma:



São atribuições da Corregedoria:

I - exercer de forma eficiente a redução de transgressões disciplinares, tendo como última instância a aplicação de reprimendas em face de comportamento desviante;
II - orientar, prevenir e corrigir atos desviantes, proporcionando o regular andamento dos serviços públicos prestados à sociedade;
III - preservar e promover os princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, economicidade e publicidade dos atos da Gestão, bem como da probidade dos agentes públicos municipais; e
IV - responsabilizar-se pelos procedimentos de apurações, sindicâncias administrativas e processos administrativos disciplinares.

Quanto às Coordenadorias:

- São atribuições da Coordenadoria de Controladoria Geral:

I - assessorar todos os mecanismos de melhorias e garantias constitucionais dos controles internos;
II - controlar contratos e convênios, em comum com os demais órgãos de Governos;
III - normatizar e padronizar as ações e procedimentos administrativos;
IV - promover o controle orçamentário das unidades de governo;
V - certificar-se dos registros de preços de bens e serviços;
VI - assessorar os controles internos voltados ao cadastro anual de fornecedores e prestadores de serviços, das licitações públicas e contratos;
VII - garantir a aplicabilidade das decisões dos órgãos de controle externo, como Tribunais de Contas do Estado e da União;
VIII - estimular a realização de auditorias externas independentes junto aos órgãos e políticas públicas municipais;
IX - manter ações articuladas com todos os organismos governamentais que promovam eficiência de controle interno;
X - implantar mecanismos de controle interno em âmbito municipal;
XI - participar da elaboração dos relatórios de gestão fiscal;
XII - dar suporte técnico aos demais órgãos de governo voltados à controladoria;
XIII - elaborar relatórios de controle interno com pareceres e recomendações; e
XIV - gerir a política de modernização e melhoria dos controles e planos de organização.

- São atribuições da Coordenadoria de *Compliance*:

I - participar da elaboração dos mapas de riscos e os componentes de minimização dos processos administrativos e operacionais;
II - implementar políticas voltadas ao bom funcionamento de *Compliance*;
III - assessorar e participar na elaboração do Manual Municipal e de *Compliance* para todos os servidores e dirigentes da Prefeitura;
IV - assessorar nas políticas voltadas ao bom funcionamento de *Compliance*; e
V - divulgar e treinar os servidores e dirigentes quanto ao Manual Municipal e de *Compliance*.

- São atribuições da Coordenadoria de Auditoria Interna:

I - assessorar os demais órgãos de governo na implementação, validação e melhorias dos sistemas de controles internos;
II - acompanhar todo o processo de Auditoria Interna e de forma preventiva em relação aos contratos e convênios;
III - implementar procedimentos de Auditoria Interna em todos os níveis e órgãos de governo;
IV - treinar todos os servidores para acompanhamento de normas e padronização administrativa.
V - elaborar os relatórios da controladoria interna, conforme cronograma do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais (TCE-MG) e do Tribunal de Contas da União (TCU);
VI - elaborar o Plano Anual de Auditoria;
VII - elaborar relatórios periódicos de execução dos procedimentos de Auditoria Interna;
VIII - participar diretamente com os auditores externos na execução dos serviços e procedimentos de conformidade, revisão de contas e emissão de relatórios de auditoria.
IX - participar das reuniões de prestação de contas;
X - promover eficiência administrativa visando proteção e salvaguarda de ativos;
XI - auditar e promover o controle orçamentário das unidades de governo em conjunto com os órgãos; e
XII - manter ações articuladas com todos os organismos governamentais que promovam eficiência de controle interno.

2 - Diagnóstico do Ambiente de Integridade

O presente programa foi elaborado mediante análise das normas, processos e práticas que já são adotadas em âmbito municipal e, diante desse cenário, foi possível identificar os riscos existentes em razão de algumas práticas que ainda estão enfraquecidas e outras que devem ser implementadas. O objetivo é fortalecer e aperfeiçoar os controles que já são utilizados e criar mecanismos de boas práticas na Administração Pública, além de implementar uma cultura de integridade e *Compliance* fortalecida.

Em se tratando do conjunto normativo existente, o Executivo Municipal contém em sua estrutura, além de outros documentos disponibilizados na página do Controle Interno hospedada no site oficial da Prefeitura de Santa Luzia:

- Estatuto do Servidor Público, Lei nº 1.474/1991;
- Organização Administrativa, Lei nº 4.570/2023;
- Plano de carreira do servidor, Lei nº 4.737/2024;
- Lei Orgânica, Lei nº 01/2000;

- Organização da Controladoria Geral, Lei nº 4.057/2019;
- Governança das contratações públicas, Decreto nº 4.149/2023;
- Institui o dia municipal de combate à corrupção e fomento à transparência no município, Lei 4.061/2019;
- Processo administrativo no âmbito da administração municipal, Lei nº 4.055/2019;
- Institui o programa de integridade e os comitês de gestão estratégica e de integridade, Decreto nº 3.391/2018;
- Responsabilização administrativa das pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, Decreto nº 3.319/2018;
- Regulamenta o acesso às informações, Decreto nº 4.093/2022;
- Procedimentos relacionados às instruções normativas do sistema de controle interno, Decreto nº 3.376/2018;
- Sistema único de registro cadastral de fornecedores e cadastro de fornecedores impedidos de licitar e contratar com a administração municipal, Decreto nº 3.377/2018;
- Procedimentos adotados no acompanhamento, fiscalização e execução dos contratos, Decreto nº 3.378/2018;
- Procedimento administrativo do Termo de Ajuste de Contas em âmbito municipal, Decreto nº 3.765/2021;
- Procedimento em caso de roubo, furto ou extravio de bem patrimonial, Decreto nº 3.766/2021;
- Normas sobre o processo administrativo sancionador de licitante / contratado, licitante e/ou contratado, Decreto nº 4.094/2022;
- Instituição do Programa Corregedoria Itinerante, Decreto nº 3.392/2018.
- Instituição do Procedimento Apuratório Preliminar que antecede a instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar, Decreto nº 3.394/2018;
- Portarias de nomeação de servidores para composição da Comissão Processante de Responsabilização e a Comissão Processante Disciplinar;
- Guia orientativo da Lei Geral de Proteção de Dados, 2021;
- Guia orientativo do último ano de mandato, 2020;

- Manual de condutas vedadas ao agente público em período eleitoral, 2020;

3 – Programa de Integridade

Um Programa de Integridade é cíclico, formado por medidas institucionais, estruturais, capazes de prevenir, detectar e tratar atos irregulares. Seu desenvolvimento e implementação visam o envolvimento de toda a estrutura, agentes públicos e privados.

Compõem os objetivos do Programa de Integridade melhorar a relação com a sociedade e a forma como ela observa e controla a administração pública, aumentar a segurança jurídica, evitar danos reputacionais, apoiar a cultura de integridade e atuação ética, incentivar ações de capacitação, sistematizar os controles internos, aperfeiçoar a gestão pública e as políticas públicas, incentivar a transparência e adotar medidas de prevenção e responsabilização de pessoas físicas e jurídicas.

Com base no diagnóstico do ambiente de integridade municipal, pretende-se que a organização seja mais ética e compreenda sua capacidade de estar sempre evoluindo em relação às boas práticas. Com isso, espera-se o aumento da confiança por parte da sociedade, redução dos riscos de corrupção e maior eficiência dos processos por meio da ampliação da comunicação, treinamentos e mecanismos de participação.

O Programa deve refletir o sistema de integridade existente, demonstrando o ambiente real e aquele que se busca alcançar. Para isso, os objetivos do programa serão implementados por meio de ações estruturadas em eixos temáticos.



Esse Programa terá uma previsão temporal inicial de dois anos, devendo, após esse período ser revisto, para que se verifique o cumprimento das metas e objetivos do Plano e se possa avaliar os impactos dessas ações no ambiente interno, bem como quais os reflexos observados no ambiente externo, de modo a possibilitar a projeção para os próximos dois anos.

4 – Plano de Integridade

Um Plano de integridade é desenvolvido para ser colocado em prática por determinado período. Tem por objetivo descrever e definir qual serão os objetivos e metas a serem alcançadas com os aperfeiçoamentos e inovações. A finalidade é prevenir, detectar e monitorar as ocorrências de quebra de integridade e seus resultados serão revisados dentro da estrutura do Programa.

O Plano é um meio de formalizar todas as informações e atividades que serão sugeridas para cumprimento do Programa, com base nos riscos de integridade identificados no diagnóstico, nas medidas propostas no formato de ações para mitigação dos riscos, nas políticas de monitoramento periódico da efetividade das medidas, quem são os responsáveis pela execução das medidas e quais as metas determinadas em cada ação. Assim, estabelece-se um compromisso da Administração com o cumprimento das propostas.

O Plano é um componente fundamental para o Programa, pois detalha quais serão as políticas, instrumentos e áreas responsáveis pela promoção da Integridade e *Compliance*. É composto por atividades específicas que foram vislumbradas como sendo necessárias e bastantes, inicialmente, para o aperfeiçoamento da cultura local.

O Programa contempla de modo mais abrangente os institutos locais existentes e apresenta quais são os objetivos dentro de um prazo determinado. Porém, não é engessado em suas propostas, pois, a todo o momento estão ocorrendo monitoramento e ajuste das ações previstas em seu Plano.

No presente Programa, a previsão é de que as ações contidas no Plano, que por sua vez, integram o Programa, tenham como marco temporal o final dos dois primeiros anos da gestão atual. Logo, ao final do ano de 2026, serão analisadas quais ações foram executadas, quais os resultados obtidos, quais ações ainda precisam ser implementadas e, também, quais áreas se revelaram como carecedoras de maior atenção.

Dentro do Plano, as ações serão detalhadas conforme seis eixos temáticos, que vão evidenciar as diferentes linhas de ação e definir o escopo do Programa, buscando instituir políticas conforme a ESG - *Environmental, Social e Governance* - que no Brasil se popularizou como sendo as boas práticas relacionadas a questões ambientais (como em usos sustentáveis de recursos naturais), responsabilidades sociais (como políticas de inclusão e combate à discriminação no ambiente de trabalho e nos acesso

aos serviços públicos) e de governança (como o fortalecimento do controle, transparência e ética na gestão). Todas essas atividades auxiliarão o setor público em atuações transparentes, que envolvam capacitação, inclusão e busca pela redução das desigualdades.

Eixo 1. Compromisso com a Integridade

Para que um Programa de Integridade e *Compliance* seja implementado de fato e consiga colher os resultados almejados, é indispensável a participação da Alta Administração. Assim, fica clara a seriedade e importância do Programa para a instituição por meio de suas ações compatíveis com as boas práticas na gestão pública, como na participação ativa em treinamentos sobre integridade, na ampliação do diálogo, na alocação de recursos e na responsabilização por desvios de conduta.

Dessa forma, o compromisso formal com esse Programa pela Alta Administração evidencia a importância da atuação correta e proba na geração de resultados eficientes, sendo fundamental para o alcance dos objetivos do Programa, com o fortalecimento da cultura ética e a melhoria da relação com a sociedade. É preciso que haja um entendimento amplo de todos aqueles envolvidos com a Administração Pública de que agir com ética não é uma escolha, é uma condição determinante e indispensável de atuação para que as relações sejam estabelecidas.

A ciência de interesse público, a ideia de coletivo, de bem comum, deve ser clara e imperar diante de questões individuais que possam ser suscitadas. Por isso é tão importante o compromisso da Alta Gestão com a integridade. É ela quem vai nortear e dar o “tom do topo”, conferindo o exemplo para a implementação e fortalecimento de uma cultura de integridade.

Compromisso e ações condizentes com o discurso são fundamentais para a credibilidade do programa, pois se o exemplo “vem de cima”, a atuação dos membros da Administração deve estar em conformidade com as normas internas. Assim, para que haja uma transformação efetiva, não basta dizer que apoia, é preciso demonstrar uma mudança no comportamento e nas atitudes. Além disso, cabe ao Alto Comando garantir que os recursos necessários para o desenvolvimento, implantação e aprimoramento contínuo do programa estejam disponíveis.

Portanto, a Controladoria-Geral do Município busca o reconhecimento para esta instituição local por sua conduta ética, pela implementação e manutenção de um

ambiente integrado, de forma que os agentes públicos se sintam parte do todo, contribuindo para uma administração íntegra, transparente e eficaz.

Ação 1. Estrutura Organizacional e Corpo Técnico

O corpo técnico que hoje compõe a estrutura da Controladoria Geral é formado pelo Controlador Geral, dois auditores, dois controladores internos, uma coordenadora de controle interno, uma coordenadora de *Compliance*, uma comissão processante com três integrantes e um servidor para assistência administrativa. Frente às demandas enfrentadas atualmente, fica notório que há a necessidade de aumentar esse corpo técnico para que se consiga atender de melhor forma a finalidade pública.

Na atual conjuntura, a Controladoria exerce seu papel de maneira mitigada, já que sem apoio técnico suficiente, não possui tempo hábil para realizar um trabalho preventivo e de controle mais abrangente. Portanto, faz-se imperioso o estudo de uma nova estrutura organizacional, bem como de seu impacto orçamentário para o setor, com objetivo de aumentar a produtividade e entregar resultados eficientes, beneficiando, assim, toda a coletividade e melhorando o fluxo de trabalho.

Com objetivo de fortalecer a Controladoria, propõe-se a criação de novos cargos e o aumento no quadro de servidores, como os cargos de controlador interno e auditor, bem como integrantes da comissão processante e assistência administrativa. Essa estrutura visa garantir uma atuação abrangente e eficaz da Controladoria em suas diversas frentes, fortalecendo a governança e a integridade da organização, além de ser essencial para implementação das ações planejadas, como o monitoramento dos controles, prevenção e detecção de riscos.

Além disso, a nova estrutura organizacional deve englobar outros dois setores que possuem interesses convergentes. Um desses setores é Corregedoria, que apesar de já integrar a estrutura do Controle Interno, faz-se necessário um alinhamento refinado dessa relação, estabelecendo alguns pontos de contato.

Outro setor é a Ouvidoria, que possui importante relação com as atividades da Controladoria, de modo que se complementam dentro de uma organização. A Ouvidoria atua como importante elo entre a organização e seus diferentes públicos, fornecendo informações que auxiliam as atividades de controle interno, auditoria e *Compliance*.

Unir essas funções gera o fortalecimento da governança corporativa e contribui para um ambiente mais íntegro.

A proposta de criação de cargo e aumento do corpo de servidores, bem como da sugestão de nova estrutura organizacional será devidamente formalizada pela Controladoria e encaminhada à Gestão para estudo de viabilidade de aplicação para o ano de 2026.

Ação 2. Nova Gestão

Com o advento da nova gestão, inclusive do comando do Controle Interno, vê-se a necessidade de alinhamento entre os diversos setores da Administração, visando aproximação e ajustes, como o estabelecimento de fluxos de informações mais eficientes e criação de grupos de trabalho para estudo de temas específicos, com objetivo de possibilitar o intercâmbio de informações e permitir a resolução dos problemas que venham a aparecer, em tempo hábil, com soluções acertadas e determinantes e, não apenas ao final, apenas mitigando os efeitos já quase incontornáveis. Além disso, a colaboração intersetorial é fundamental para implementação eficaz das ações planejadas nos diferentes eixos do Programa, gerando aumento da eficiência administrativa, redução de riscos, melhoria na qualidade dos serviços prestados e maior transparência.

Como formas de colocar em prática os objetivos da nova gestão, fazem-se necessárias ações conjuntas, com intuito de identificar as dificuldades das Secretarias e colaborar para melhorias. Para isso, serão agendadas reuniões com as chefias de cada Secretaria para tratar desses assuntos. A proposta é que o Controle Interno ofereça escuta ativa sobre as demandas apresentadas e auxilie na formulação de alternativas de melhorias e na busca de soluções das dificuldades enfrentadas, de modo a aprimorar o fluxo de trabalho. Para isso, as tratativas devem ser formalizadas, estruturadas em um plano de trabalho, como forma de estabelecer as direções e atitudes a serem seguidas e com isso, possibilitar vislumbrar com clareza os próximos passos, quais os agentes serão envolvidos e os objetivos no curto, médio e longo prazo.

Ação 3. Visita Técnica e Capacitação

Cientes do compromisso de estar sempre atualizado com as boas práticas é imperioso o compartilhamento dessas informações entre municípios vizinhos, com vistas a aprender novos métodos, conferir quais as melhores práticas estão sendo aplicadas e, a partir disso, verificar quais as possibilidades de replicá-las no município. Por isso, é fundamental que se possa manter contato com outras realidades, como forma de vislumbrar as possibilidades de crescimento e aperfeiçoamento, como junto à Controladoria dos municípios de Contagem e de Belo Horizonte. A iniciativa da Controladoria Geral em manter um contato estreito com equipes de outros locais gera um sentimento de auxílio mútuo e fomenta a ideia de colaboração e compartilhamento de saberes.

O corpo técnico da Controladoria precisa estar sempre atualizado com as novas normativas e práticas, portanto, é essencial a participação constante em cursos e capacitações, inclusive como forma de atendimento ao dispositivo da Lei de Improbidade, que prevê em seu *art. 23-A. É dever do poder público oferecer contínua capacitação aos agentes públicos e políticos que atuam com prevenção ou repressão de atos de improbidade administrativa.*

A participação em capacitações, palestras e seminários, seja de modo presencial ou virtual, fomentam a política de integridade, uma vez que propicia o aprendizado e o conhecimento de novas técnicas e casos de sucesso. Assim, é fundamental estar atento aos eventos promovidos pelas Controladorias da região metropolitana, Controladoria Geral do Estado de Minas Gerais – CGE/MG, Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais – TCE/MG, Conselho Nacional de Controle Interno – Conaci, Conselho Estadual de Controle Interno de Minas Gerais – Coneci/MG, Associação Mineira de Municípios – AMM, Conselho de Ética Pública do Estado de Minas Gerais – consset.

A partir desse contato com outras realidades e aprendizados em capacitações, há a possibilidade de a Controladoria Geral planejar mecanismos de implementação desses conhecimentos por meio de treinamentos internos para outros setores, elaboração de sugestões para resolução ou aprimoramento de questões específicas, realização de manuais com informações direcionadas para determinado tema, além de aperfeiçoar a capacidade técnica do setor.

Ação 4. Código de Ética e de Conduta

O arcabouço normativo do município conta com o Estatuto do Servidor Público do Município, em que dispõe sobre os direitos e deveres daquele que atua em nome da Administração Pública. A normativa engloba questões disciplinares, ações específicas enumeradas em rol taxativo.

Faz-se necessário o implemento de um conjunto legal que abarque questões que precedam o cometimento das infrações propriamente ditas e que definam qual o comportamento esperado do indivíduo. Portanto, sugere-se que seja elaborado um Código de Ética e de Conduta, por representantes de setores diversos que integram o Comitê de Gestão Estratégica e o Comitê de Integridade, que deverá estabelecer o tipo de comportamento que deve ser praticado por todo aquele que mantiver qualquer relação com a Administração.

Em síntese, a existência desse conjunto de regras que delimitam a conduta esperada do indivíduo é o alicerce para consolidação de uma cultura ética. Ele oferece a direção normativa, as diretrizes, os princípios, os valores e as regras que orientam todas as ações e mecanismos de integridade, sendo ferramenta de prevenção primária contra fraudes, corrupção e outras irregularidades, bem como instrumento de detecção e a correção de desvios de conduta, atuando como elemento de conscientização e engajamento, além de ser um meio eficaz na promoção de uma cultura organizacional íntegra e transparente.

Esse conjunto normativo deve ser amplamente divulgado e orientado a ser seguido, por meio de campanhas e eventos de divulgação, evidenciando seu caráter impositivo e que a Administração Municipal está engajada na atuação conforme os preceitos da moral e ética públicas.

Para a efetiva implementação desse código, torna-se essencial a parceria com a Corregedoria Geral na discussão em estabelecer quais serão as estratégias de divulgação da normativa, para que ocorram os esclarecimentos sobre as diferenças entre infrações disciplinares e éticas, bem como da essencialidade desse conjunto normativo para a definição e estabelecimento de condutas adequadas, bem como das implicações de seu descumprimento.

Estima-se que para além da divulgação desse documento por meio de ações verbais, este seja disponibilizado em material impresso em todos os setores locais, bem

como seu envio de forma eletrônica para todos aqueles que se relacionam com a Administração.

Eixo 2. Governança, Gestão de Riscos e Controle

A governança, a gestão de riscos e o controle são pilares fundamentais para fortalecer a integridade em nível municipal. Atuam de forma interconectada para promover uma administração pública ética, transparente e responsável.

A governança pode ser compreendida como um sistema composto por mecanismos, como a Lei Orgânica Municipal, o Estatuto dos Servidores Municipais, e princípios como a integridade, a transparência, a *accountability*, que a instituição possui para auxiliar a tomada de decisões e para administrar as relações com a sociedade, alinhado às boas práticas de gestão e às normas éticas, com foco em objetivos coletivos.

O controle das atividades e a gestão dos riscos são mecanismos utilizados para o exercício da governança, que possui como funções básicas a avaliação do ambiente, o direcionamento e orientação para alcance dos objetivos e o monitoramento dos resultados, com análise do desempenho e do cumprimento dos planos. O controle abrange as dimensões interna, externa e social. A identificação, análise e avaliação de riscos adotarão abordagens qualitativas ou quantitativas, ou uma combinação delas, dependendo da natureza de cada risco.

Em suma, a governança estabelece o tom ético e as estruturas de responsabilidade, a gestão de riscos identifica as ameaças à integridade e implementa barreiras preventivas, e o controle verifica a conformidade e detecta desvios. A atuação conjunta e integrada desses três pilares é essencial para construir e manter uma cultura de integridade sólida e eficaz na administração municipal, protegendo os recursos públicos e a confiança da sociedade.

Ação 5. Instrução Normativa

Estabelecer fluxos, direcionamentos e procedimentos são meios que geram ótimos resultados no cumprimento dos princípios da eficiência e eficácia no serviço

público. Definir padrões resulta em identificar com clareza as necessidades e atuar de forma objetiva e tempestiva.

As Instruções Normativas (IN) desempenham um papel crucial no fortalecimento da governança, atuando como um guia detalhado para a implementação de políticas e procedimentos. Elas oferecem clareza e uniformidade nas diretrizes, elementos essenciais para uma gestão eficaz e transparente, padronizam procedimentos, promovem a transparência das ações, garantem a conformidade com as leis e ajudam a construir uma cultura de integridade e responsabilidade.

A atuação conjunta do Controle Interno com os setores demandantes proporciona a criação de rotinas que facilitam e agilizam a atuação pública. Portanto, propõe-se que sejam analisadas junto aos setores quais as demandas existentes a serem padronizadas, conforme competência do Controle Interno em elaborar estudos e discussões técnicas para estabelecimento de Instruções Normativas, segundo estabelecido no Decreto nº 3.376/2018, após revisão pela Secretaria envolvida, seguindo para análise da Procuradoria Geral e publicação do Decreto de competência do Chefe do Executivo, retornando à Controladoria para conferir ampla divulgação.

Têm-se como exemplos de situações, que já foram identificadas como carecedoras de regulamentação de procedimentos, a execução de multas de trânsito aplicadas ao servidor em uso de transporte oficial, os fluxos internos dos materiais de almoxarifado, a obrigatoriedade de seguir a ordem cronológica de pagamentos e suas exceções e as regras quanto ao apostilamento contratual.

As instruções serão reavaliadas sempre que necessário pelo Controle Interno por provocação da Secretaria, para ajustes conforme atualização legal ou para implemento de prática mais eficaz e, será amplamente divulgada nos setores afetos ao assunto.

Ação 6. Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)

A disseminação do conhecimento sobre a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) se integra de maneira fundamental ao Plano de Integridade de uma organização, complementando e reforçando seus objetivos. O Plano de Integridade visa estabelecer uma cultura ética e de conformidade, prevenindo e combatendo a corrupção e outras condutas lesivas. A LGPD, por sua vez, busca proteger os dados pessoais e garantir os direitos dos titulares.

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais foi publicada em 2018 e verifica-se que ainda carece de maiores esclarecimentos em âmbito público. Portanto, sugere-se que seja realizada uma campanha pela Controladoria Geral, por meio de documento informativo a ser disponibilizado nas secretarias, via *e-mail* institucional para conhecimento dos servidores e, também, disponibilizado em local de acesso de municípios. Nesse documento deverão constar informações basilares como princípios da LGPD, direitos dos titulares, obrigações da administração pública como agente de tratamento, canais de contato para dúvidas.

O trabalho de conscientização contribui para uma cultura organizacional atenta aos aspectos legais e éticos, além de reforçar os princípios de transparência, responsabilidade e respeito aos direitos. Essa prática vislumbra levar a informação sobre a importância da privacidade e da segurança das informações pessoais, demonstrando quais as regras que a LGPD estabelece sobre coleta, armazenamento, tratamento e compartilhamento de dados pessoais, garantindo mais proteção ao proprietário dos dados e aplicação de penalidades para o não cumprimento das regras.

Difundir essas informações sobre a lei auxilia na identificação e avaliação dos riscos de forma eficaz, possibilitando a incorporação de medidas preventivas e corretivas específicas, além de fortalecer os controles internos ao instituir políticas de privacidade e segurança. Ao integrar a proteção de dados como um valor fundamental e ao capacitar os colaboradores com o conhecimento necessário para cumprir a lei, a organização fortalece sua cultura de conformidade, aprimora a gestão de riscos e demonstra seu compromisso com a ética e a legalidade em todas as suas operações. Essa integração não apenas evita sanções legais, mas também constrói confiança com as partes interessadas e melhora a reputação da organização.

Ação 7. Matriz de Riscos

Uma matriz de riscos fornece orientações concretas sobre como identificar, analisar e responder a riscos de integridade, usando métodos qualitativos e quantitativos, tendo como objetivo promover maior segurança e eficiência nos processos administrativos.

A matriz de riscos e a integridade estão intrinsecamente relacionadas, atuando em conjunto para fortalecer a governança e a conformidade dentro de uma organização. A matriz de riscos é uma ferramenta que permite identificar, analisar e avaliar os riscos aos quais uma organização está exposta, que podem levar a fraudes, corrupção, desvios éticos, conflitos de interesse e outras condutas antiéticas ou ilegais, classificando-os por sua probabilidade de ocorrência e seu potencial impacto, fazendo um mapeamento de onde as vulnerabilidades à integridade podem existir.

Propõe-se a elaboração de uma matriz de riscos, que de forma visual, permita a identificação facilitada dos riscos que devem receber mais atenção, seguindo orientações da ISO 31000, que é a norma internacional para gestão de riscos, que fornece princípios e diretrizes para um processo estruturado de identificação, análise e avaliação de riscos.

A matriz deverá conter a descrição do risco, a probabilidade de acontecer, o impacto, quais as ações sugeridas, a definição dos responsáveis e o prazo para implementação das ações.

Com a definição dos riscos conforme a probabilidade e impacto, após análises documentais e conversas com os setores, torna-se possível priorizar os riscos mais significativos e gerenciá-los, permitindo a tomada de decisões adequada e a realização de medidas capazes de tratar esses riscos, com a implantação de processos de *due diligence*.

Inicialmente, entende-se ser prudente iniciar com a elaboração de uma matriz mais “genérica”, que envolva questões macro da organização como um todo, como sobre qual setor seria mais complexo, demandando maior atenção para aprimoramento de processos internos. Posteriormente, vislumbra-se a necessidade de descentralizar essa análise para cada Secretaria, para que de modo mais específico, o Controle Interno consiga identificar a auxiliar com um direcionamento de ações.

Ao concluir a elaboração de cada matriz, deve ser feita uma apresentação à pasta afetada pelos achados, para que haja colaboração mútua na construção de alternativas adequadas ao caso, podendo ser classificados como aceitáveis, toleráveis ou inaceitáveis, além de serem avaliados os custos e benefícios das diferentes opções de tratamento dos riscos prioritários.

Em todo caso, a matriz não é estática, devendo ser monitorada e revisada anualmente pelo Controle Interno junto à chefia da pasta, de forma a garantir que os

riscos de integridade estejam sendo avaliados e que os controles permanecem eficazes para possíveis novas ameaças.

Ação 8. Manual de Auditoria Interna

O Manual de Auditoria Interna se integra ao Plano de Integridade como um instrumento monitoramento, avaliação e aprimoramento das ações e dos mecanismos estabelecidos para promover a ética, a transparência e a prevenção de condutas irregulares dentro da organização. Ele atua como um guia para a atuação da auditoria interna, garantindo que as atividades de auditoria estejam alinhadas com os objetivos do Plano de Integridade.

É muito importante a elaboração de um manual de auditoria interna, tendo em vista que esse documento é um norteador das ações da atividade, contendo a definição do escopo da auditoria, a metodologia utilizada, diretrizes para elaboração dos relatórios, tipos de auditorias realizadas, as ações de auditoria interna e seus objetivos, as ações de desenvolvimento institucional, as capacitações para o fortalecimento das atividades e um cronograma das ações correspondentes.

Essa é uma ferramenta que estabelece os fundamentos necessários para uma auditoria interna efetiva no setor público, expondo um plano sequencial, lógico e evolutivo para o seu desenvolvimento, em alinhamento às demandas da organização e aos padrões profissionais aplicáveis à atividade de auditoria interna, segundo as Normas Internacionais para a Prática Profissional de Auditoria Interna do IIA - *The Institute of Internal Auditors*.

A elaboração do documento ficará sob responsabilidade do corpo técnico em Auditoria, bem como sua revisão quando necessária, e será submetido para análise do Controlador Geral, que encaminhará para publicação oficial.

A implementação de um Manual de Auditoria Interna, baseado em princípios, normas e metodologias, permitirá orientar e padronizar as rotinas de auditoria na Controladoria Geral. Essa ferramenta se articula de forma sinérgica e complementar com a matriz de riscos, elementos cruciais para uma gestão eficaz e para o bom funcionamento da auditoria interna. Enquanto a matriz de riscos identifica e avalia os riscos organizacionais mais relevantes, o Manual de Auditoria Interna estabelece como a auditoria interna planejará, executará e reportará seus trabalhos, garantindo o

direcionamento dos esforços para as áreas de maior risco e a consequente agregação de valor.

Ação 9. Regimento Interno, Termo de Ajuste Disciplinar e Formalização da Advertência – Corregedoria Geral

Visando atribuir maior tecnicidade aos trabalhos realizados pela Corregedoria Geral, estabelecer uma organização mais adequada das atividades e das competências e, ainda, conferir mais celeridade e dinamicidade na conclusão dos processos, indica-se a realização de estudo pra implementação do Regimento Interno da Corregedoria Geral, do Termo de Ajuste Disciplinar e da formalização da aplicação de advertência pela chefia imediata. Essa iniciativa, de responsabilidade da Corregedoria Geral, deverá contar com a colaboração da Procuradoria Geral.

O Regimento Interno conterà de forma detalhada quais os trâmites procedimentais a serem seguidos, desde o recebimento de uma denúncia, passando pela investigação, instrução e julgamento. Também organizará as competências de cada servidor dentro desse processo. O Termo de Ajuste Disciplinar é um instrumento que irá permitir que o servidor sob denúncia se comprometa a manter comportamento ajustado às expectativas legais, declarando sua intenção em não repetir a infração. Dessa forma, o servidor fica sob observação por tempo determinado no TAD, sem anotação na ficha funcional.

Outra iniciativa, essencial para que se evite o excesso de processos sobre infrações de pequeno porte, seria a normatização sobre a aplicação de advertência formal ao servidor infrator por sua chefia imediata, sem que essa advertência integre a pasta funcional, mas que sirva de alerta em caráter de repreensão sobre a conduta indesejada e suas possíveis consequências caso ela se repita, como o ensejo de abertura de um Processo Disciplinar.

Os documentos referentes ao Regimento Interno e o TAD encontram-se elaborados e já submetidos em gestão pretérita à análise da Procuradoria Geral. Atualmente, sugere-se que a nova chefia do setor analise esses documentos para realização de algum ajuste e encaminhe novamente ao setor responsável pela análise jurídica. A proposta de norma sobre a formalização da advertência caberá à Corregedoria apresentá-la à Gestão.

Após aprovação, todos os documentos deverão ser publicados e apresentados aos servidores para ciência das novas normativas que irão reger as atividades funcionais.

Eixo 3. Prevenção, detecção e tratamento dos riscos de integridade

Com a realização de um planejamento sobre as necessidades verificadas com a análise de processos e identificação de áreas vulneráveis, por meio na matriz de riscos, torna-se imperioso destacar meios de prevenir a prática de ações indevidas, oferecendo treinamentos e aprimorando os controles internos, detectá-las, por meio de auditorias e canais de denúncias e, tratar os riscos de integridade, com ações específicas e responsabilização dos atores. Para tanto, é fundamental que ocorra o compartilhamento de informações entre os setores, fazendo com que o conhecimento sobre as boas práticas seja disseminado.

Essa atuação ocorrerá por meio do fortalecimento da troca de informações entre as Secretarias, que deve manter uma rotina de comunicação estreita com encontros regulares com o Controle Interno. Assim, essa prática facilita o monitoramento contínuo das atividades e permite que a atuação seja rápida e eficaz.

É de suma importância que haja a melhora no relacionamento entre o Controle Interno e as Secretarias, para que exista um canal livre e direto de troca de informações. Dessa forma, a Controladoria poderá atuar na prevenção de diversas questões problemáticas, identificar riscos e oferecer auxílio para contornar as situações que fugirem ao planejado.

Ação 10. Cartilha do Servidor

Considerando a importância em se divulgar os direitos e deveres do servidor público, princípios éticos a serem seguidos e informações sobre a base que fundamenta o regime disciplinar local, além de se esclarecer quais as condutas são permitidas e vedadas no ambiente de trabalho e, assim, possibilitar que as infrações sejam reconhecidas quando praticadas, é preciso que haja realização de campanhas informativas. Essas atividades, sob responsabilidade da Corregedoria Geral e apoio do Controle Interno, ocorrerão de forma educativa, utilizando de linguagem clara, objetiva

e acessível, para chamar a atenção para quais as condutas são esperadas de um servidor e, ainda, para alertar sobre quais ações são identificadas como proibidas e quais as consequências desses atos.

A divulgação da Cartilha do Servidor é um meio eficiente para trazer essas informações concatenadas e de maneira mais simples e objetiva, portanto, recomenda-se que a comunicação seja feita inicialmente em cada setor, em uma conversa direta com a chefia responsável e alguns servidores, que auxiliarão na divulgação das informações como replicadores. O documento ficará disponível em todos os setores, além de ser divulgado via *e-mail* institucional, com apoio da Gestão de Pessoas.

Sugerem-se, ainda, ações específicas contendo informações a respeito de infrações disciplinares isoladas e infrações éticas, como as formas de assédio moral e sexual, falta de urbanidade e falsificação de documentos oficiais. A proposta é que sejam feitas por meio de fixação de cartazes informativos no entorno da Prefeitura e divulgado via *e-mail* institucional de maneira mensal. A Corregedoria possui normativa específica que abarca sua atuação itinerante, conforme Decreto nº 3.392/2018, portanto, a sugestão é que esse programa seja utilizado na promoção da divulgação desses materiais e como forma de se disponibilizar para o esclarecimento de dúvidas.

Essas atuações permitirão uma análise comparativa do quantitativo de denúncias recebidas, procedimentos apuratórios e processos disciplinares abertos, bem como identificar quais infrações possuem maior recorrência.

Em ambas as ações os materiais encontram-se elaborados, sendo oportuno que a chefia da Corregedoria revise esses documentos e promova as alterações que achar prudente antes de dar início à prática.

Ação 11. Ouvidoria Itinerante

Uma ouvidoria eficaz é um instrumento poderoso para promover e proteger a integridade de uma organização. Por sua vez, um ambiente com forte cultura de integridade tende a encorajar o uso da ouvidoria como um canal legítimo e relevante para a manifestação de preocupações.

Em um cenário em que demandas diversas se apresentam, é essencial que a Ouvidoria exerça um papel ativo, para tanto, propõe-se as atividades itinerantes da Ouvidoria. Essa atuação possibilita a identificação em tempo hábil de certas demandas,

que, talvez, demorariam a chegar ao conhecimento da Administração, mas com o contato mais aproximado com a população local, essas informações cheguem a tempo de uma atuação mais eficaz e tempestiva.

O objetivo é fortalecer a comunicação entre a população e a administração, já que possibilita a promoção de um diálogo direto e transparente, leva orientações sobre os procedimentos para encaminhar demandas à Prefeitura, além de proporcionar um espaço para que os moradores possam expressar suas sugestões, reclamações, elogios, críticas e solicitações de informações públicas.

As ações devem ser de iniciativa da Ouvidoria Geral, que devem ocorrer em locais de amplo acesso ao munícipe, como em praças e feiras e, em datas a serem sugeridas também pelo setor, com previsão antecipada dessas atividades para que toda a população tenha conhecimento.

A prática resulta em benefícios como o refinamento da relação do cidadão com a gestão, além de favorecer o controle social e ser um indicador eficiente de quais são as demandas com maior ocorrência, qual o nível de satisfação da população, quais áreas necessitam de maior atenção e, assim, proceder aos encaminhamentos das demandas aos setores competentes.

Ação 12. Fiscal de Contrato

Observa-se que há uma carência de informações que circundam o mundo dos contratos e, em especial, acerca de sua fiscalização. Portanto, com intuito de esclarecer normas e capacitar os servidores designados para essa atuação específica, sugere-se a realização de um debate junto aos fiscais de contratos para entender quais são as dificuldades vivenciadas e como o trabalho pode ser aprimorado, além de apresentar toda normativa existente sobre o tema.

Nesse encontro, sugere-se que haja uma mesa redonda, promovida por integrantes do Controle Interno, com aplicação de questionamentos para os fiscais de contrato como sobre a existência de capacitação prévia; atualização sobre as atividades; quais são os conhecimentos sobre os ritos; qual o conhecimento sobre as responsabilidades do encargo e implicações legais; tempo de serviço público geral e na Prefeitura; tempo de atuação como fiscal; se houve atuação pretérita em outro contrato; quais as dificuldades durante a fiscalização; quais as falhas identificadas; quais pontos

que precisam de melhoria; quais as sugestões para facilitar o processo; quais os aprendizados.

Dessa forma, será possível que o Controle Interno identifique quais as lacunas existentes nas atividades desempenhadas pelos fiscais de contratos e, a partir desse diagnóstico, instruí-los e capacitá-los, para em momento posterior, monitorar sobre a aplicação desses conhecimentos e, se for o caso, realizar novo encontro para refinamento das informações conforme as dificuldades encontradas na vivência dos contratos. Essa capacitação periódica e escalonada será um suporte essencial para verificação do aprimoramento da rotina de fiscalização, que refletirá nos relatórios de fiscalização e na redução dos problemas durante a execução do contrato, por exemplo.

Ação 13. Lei de Improbidade

A Lei nº 8.429 de 1992, que dispõe sobre as sanções aplicáveis em virtude de prática de atos de improbidade administrativa de que trata o dispositivo constitucional, passou por atualizações no ano de 2021. Ao definir claramente o que é improbidade, estabelecer sanções, reforçar valores éticos e fortalecer o controle, a lei contribui significativamente para a construção de uma cultura de integridade sólida e para a proteção do patrimônio público e dos princípios da administração.

Acredita-se que o conhecimento da Lei de Improbidade Administrativa é uma ferramenta poderosa para fomentar a conduta ética e prevenir irregularidades. Diante desse cenário, visando ampliar o conhecimento sobre a norma e sobre suas alterações, identifica-se como oportuno que a Controladoria elabore e divulgue um documento didático com informações essenciais sobre o dispositivo legal, como a definição clara de improbidade, quais são as condutas recriminadas, quais as sanções aplicáveis, canal para denúncias.

O material deverá ser disponibilizado nos setores administrativos, a disposição de servidores e munícipes, bem como ser disponibilizado por meio eletrônico.

Eixo 4. Prevenção aos Conflitos de Interesses

É sabido que na Administração Pública o interesse coletivo deve prevalecer sobre o interesse privado, contudo, essa predominância não ocorre por simples conflito de ideias e situações. Exige-se que haja claro e notório prejuízo para o interesse coletivo ou para o desempenho da função pública. Prevenir esses conflitos é de suma importância para o bem estar coletivo.

A prevenção de conflitos de interesses é um elemento central que o sustenta e fortalece o Plano de Integridade. Ao implementar políticas claras, promover a conscientização, integrar a gestão de riscos, disponibilizar canais de denúncia e monitorar continuamente as práticas, a organização demonstra um compromisso genuíno com a integridade e reduz significativamente a probabilidade de ocorrências que possam comprometer sua reputação, seus resultados e a confiança de seus públicos.

Não se trata apenas uma ação isolada, mas sim um elemento essencial que envolve diversas áreas e contribui diretamente para os objetivos do plano, que visam promover a ética, a transparência, a conformidade e a prevenção de condutas irregulares.

Ação 14. Nepotismo

A prevenção e o tratamento do nepotismo são elementos que se integram de forma vital ao Plano de Integridade de uma organização, reforçando seus pilares de ética, transparência, imparcialidade e conformidade. O nepotismo, caracterizado pelo favorecimento de parentes em detrimento do mérito e da competência, previsto na Lei de Improbidade Administrativa, artigo 11, inciso XI e na Súmula Vinculante nº 13, mina a integridade da organização de diversas maneiras.

Como uma forma de esclarecer e prevenir os casos que envolvam questões de conflito de interesses e, dentre eles, pode-se mencionar o nepotismo como um dos maiores exemplos, sugere-se a criação de um manual / cartilha de forma didática e objetiva. Esse material trará informações essenciais como a definição de nepotismo, quais os graus de parentesco são vedados, quais as situações específicas que configuram a prática de nepotismo. O documento irá informar também quais os casos são considerados como conflitantes, quais são as formas corretas de agir nessas situações,

os modos de regularização de atos já cometidos, sem prejuízo de eventual responsabilização e as formas de controle e fiscalização.

O Controle Interno será o responsável pela elaboração e divulgação desse material, em colaboração com o setor de Gestão de Pessoas, que deverá ser disponibilizado fisicamente em todos os setores, para acesso de servidores e munícipes, bem como ser disponibilizado via eletrônica.

Também se projeta sugerir à Alta Gestão a elaboração de norma que contemple os casos de nepotismo em nomeações, contratações e designações na administração direta e indireta do Executivo local, além da iniciativa do Controle Interno em verificar quais meios o setor de Gestão de Pessoas possui para obstruir esse tipo de situação e, apresentar sugestões para intensificar essas barreiras.

Eixo 5. Transparência e Controle Social

Uma das formas mais eficazes que possibilitam a ocorrência do controle social promovido pela sociedade é por meio da promoção da transparência, que são as ações de divulgação das informações por parte do governo. O controle social é exercido na forma de controle externo, assim como fazem os órgãos públicos de controle, porém, parte da própria sociedade a iniciativa, que é quem compartilha e vivencia das decisões da gestão pública. Portanto, é essencial que a gestão disponibilize as informações da forma mais real, simples, tempestiva e atualizada para que o cidadão possa exercer a sua participação, principalmente nas políticas públicas.

O fortalecimento da transparência e do controle social é um componente que nutre e o valida o Plano de Integridade. Ao promover a abertura da informação e incentivar a participação da sociedade, a organização cria um ambiente mais resiliente à corrupção e a outras condutas antiéticas, fortalece sua legitimidade e constrói uma cultura de integridade mais sólida e duradoura.

Dessa forma, se por um lado a Administração Pública possui o dever de atuação transparente, o cidadão, quando no seu exercício de controle social, também possui o dever de fiscalizar e denunciar as irregularidades que forem verificadas.

Ação 15. Capacitação sobre Transparência

Sabe-se da necessidade de exercer as atividades públicas com transparência, em cumprimento às normas da Lei de Acesso à Informação, para tanto, projeta-se uma capacitação de servidores com objetivo de informar sobre a página disponível para a Secretaria correspondente no site da Prefeitura, que pode ser alimentada pelo próprio setor. Essa capacitação será ministrada pelo Controle Interno de forma presencial em reuniões agendadas com os servidores indicados pela chefia, que ficarão responsáveis pela atualização periódica das informações publicadas.

Em um primeiro momento, serão fornecidas informações gerais sobre como atualizar os dados constantes na página correspondente ao setor, posteriormente, esclarecer sobre as responsabilidades conforme a Lei Geral de Proteção de Dados e, estabelecer uma relação desses servidores com os fiscais de contratos, para promoção de transparência das informações contratuais firmadas pela Administração Pública.

É imperioso esclarecer sobre a importância da transparência ativa de forma clara e objetiva, de modo que qualquer indivíduo possa, com facilidade, encontrar a informação que procura, como um meio de possibilitar o controle interno e externo. Essa iniciativa em relação à transparência seguirá as instruções do Programa Nacional de Transparência Pública, - PNTP, que é baseado em uma série de critérios de avaliação que ajudam a medir o grau de transparência das entidades públicas, permitindo comparações e gerando indicadores de melhoria.

Nesse aspecto, verifica-se como oportuno o estudo de viabilidade do aprimoramento dos meios de transparência utilizados pela Secretaria de Obras acerca dos contratos firmados sob os aspectos legais, financeiros, temporais e demais informações que se fizerem essenciais para o acompanhamento das obras. Para tanto, entende-se proveitoso o compartilhamento de boas práticas utilizadas por municípios vizinhos.

Ainda, vislumbra-se a promoção de uma política de dados abertos. Essa ação, mais aprimorada, será discutida após a efetivação dessas primeiras atividades, entendendo que há um caminho a ser percorrido para o aperfeiçoamento das ações de transparência.

Com isso, espera-se que a Administração local consiga disponibilizar com clareza suas ações através dos meios eletrônicos, que devem primar pela objetividade e

facilidade de acesso, utilizando-se cada vez mais de plataformas com aderência a meios intuitivos de manuseio, que permitam o acesso facilitado pelo cidadão.

Ação 16. Lei de Acesso à Informação (LAI)

A Lei de Acesso à Informação - LAI foi um marco na consolidação da democracia no país, definindo que a informação deve ser ampla e pública, algumas de forma ativa, outras mais específicas, exigem que haja solicitação para adquiri-las. De maneira geral, estabeleceu que a população possui o direito de acompanhar as ações públicas, verificar as demandas que estão ganhando prioridade, quais os valores que estão sendo gastos, qual a origem dos recursos, qual o montante da dívida, quais os canais de acesso disponíveis, quais os prazos de resposta para as solicitações, os meios recursais em casos de negativa de acesso.

Em colaboração conjunta com a Ouvidoria, considerando que no município de Santa Luzia, o Ouvidor é a autoridade responsável pela implementação da LAI, sugere-se que sejam feitas campanhas, como por meio de cartazes informativos e manuais, disponibilizados em todos os setores e em ações itinerantes. O público alvo será o cidadão que obtiver qualquer interesse em conhecer de informações públicas.

A população precisa estar bem informada sobre onde terá atendimento para adquirir a solução de sua demanda. Além disso, o munícipe deve saber que possui direito a obter toda e qualquer informação, de maneira clara, célere e objetiva, desde que não seja protegida por alguma questão específica, como a segurança pública.

Essa proposta vai diretamente ao encontro de outras ações como a capacitação dos servidores sobre a alimentação adequada de informações na página oficial da Prefeitura e o estudo de dados abertos, sendo instrumento importante para viabilização da participação e do controle social, com observância dos critérios legais de proteção dos dados.

Eixo 6. Promoção da Cultura de Integridade

A integridade pode se apresentar em momentos vários e diversos, mas em todos eles se evidencia que o comportamento adotado deve ser conforme a ética e a moral

públicas. Num cenário mais abrangente, todas as ações descritas nos demais eixos são iniciativas que promovem uma cultura de integridade e *Compliance* voltadas para servidores e colaboradores da Administração municipal.

Fomentar a integridade torna-se vital para renovar a gestão, utilizando-se de iniciativas que promovam o fortalecimento dos valores individuais e institucionais, dos princípios éticos de conduta e padrões de desempenho dos servidores. Ademais, impulsiona-se a transparência e a administração responsável dos recursos, confirmando o dever da instituição pública de consolidar a confiança da sociedade.

Porém, garantir que a cultura de integridade seja internalizada e se torne sustentável a longo prazo exige um esforço contínuo e com o comprometimento de toda a organização, desde a Alta Liderança até os colaboradores de todos os níveis. Não se trata de uma iniciativa pontual, mas de um processo evolutivo que se consolida com o tempo. A tratativa é sobre a instituição de uma cultura nova, aprimorada e que está em constante evolução.

Ação 17. Programa de Diversidade

A sociedade é diversa e plural e os indivíduos que nela convivem precisam reconhecer esse fato e se adaptar às diferenças, identificando maneiras de gerar a inclusão e promover a equidade. Essas atitudes contribuem para o fortalecimento de uma cultura de integridade ao se estabelecer condutas não discriminatórias e respeitadas.

Para isso, sugere-se, com iniciativa do Controle Interno, a elaboração e ampla divulgação de um calendário anual em que constarão especificadas as datas que celebram e chamam a atenção para diversidade, equidade e inclusão e que marcam as lutas por direitos. Em cada data comemorativa constarão informações breves e objetivas sobre a relevância da data.

O intuito é que esse calendário seja um norteador para ações correlatas a esses dias para promoção de conscientização e instituição de uma cultura que visa quebrar barreiras limitantes, além de fomentar o respeito e a igualdade em um ambiente saudável, respeitoso, acolhedor e com escuta ativa, proporcionando a criação de uma gestão humanizada.

Esse documento deverá ser disponibilizado em sua íntegra para todos os setores e a cada data o Controle Interno publicará um cartaz informativo, enfatizando a

importância da homenagem. A Controladoria também será responsável por verificar a possibilidade de realizar ações correlatas aos temas, aproveitando da oportunidade para disseminar informações importantes por meio de palestras, rodas de conversas e divulgação de outros materiais informativos.

Ação 18. Lei Anticorrupção

O combate à corrupção depende fortemente da transparência. Sem informações claras e acessíveis, torna-se difícil detectar, investigar e punir atos corruptos. Da mesma forma, o incentivar à transparência ganha significado quando há um compromisso verdadeiro em seu combate, utilizando as informações disponíveis para promover a responsabilização e a melhoria contínua.

O Dia Mundial de Combate à Corrupção e Fomento à Transparência no município de Santa Luzia foi instituído pela Lei 4.061/2019 e incluído no Calendário Oficial do Município, sendo comemorado anualmente no dia 09 de dezembro. Regulamentou-se que nesse dia devem ser desenvolvidas ações educativas por meio de palestras, seminários, conferências, cursos de qualificação dos serviços públicos, concursos de redação com as escolas sediadas no município, debates com a população com o intuito de promover a honestidade e a probidade na administração pública. Também deverá ser apresentado pela Controladoria Geral do Município à sociedade, à imprensa e às entidades de controle social, por intermédio de relatório, balanço atualizado das ações realizadas em fomento à transparência pública e aos controles interno e social.

Portanto, fazendo-se cumprir a determinação legal e como forma de estimular a campanha anticorrupção, projeta-se a realização de parcerias junto à Ouvidoria, para estabelecer esse contato com o munícipe; parceria com a Secretaria de Educação, para realização do concurso de redação e/ou desenho feito por alunos da rede; convite a representantes internos e de órgãos externos para participação em eventos específicos.

Nesse planejamento, o que se prevê é a celebração em um evento oficial das ações constantes no dispositivo legal, com a presença de toda a comunidade, seguida da apresentação das atividades desenvolvidas pelo Controle Interno ao longo do ano, bem como a apresentação do planejamento para o ano seguinte, seguindo esse Programa de Integridade.

5 – Considerações Finais

O presente documento possui vigência para os anos de 2025 a 2028, devendo ser revisto ao final de 2026 e estará disponível na página oficial da Prefeitura, na aba Secretarias e Departamentos - Controladoria Geral do Município, após ser apresentada à Gestão.

Dessa maneira, a Controladoria Geral do Município reafirma seu propósito na busca por alternativas que promovam a integridade local, demonstrando o dever de todos em agir conforme a lei, *to comply with* - com conformidade e ressaltando que o óbvio precisa ser dito e ratificado com constância para que o agir íntegro seja natural e não por mera exigência normativa.

Esse programa foi elaborado para possibilitar a criação de mecanismos que dificultem a prática de atos ilícitos e contra a moral pública, cientes de que fraudes existem e podem ocorrer a qualquer momento, portanto, é preciso manter o olhar vigilante e atento para detectar essa situação e contorná-la. Não basta somente combater, é preciso evitar a prática.

Uma instituição é formada por pessoas e essas precisam identificar com muita clareza que a Administração local decidiu agir conforme a ética e as boas práticas. Essa foi uma decisão da organização que para que se concretize, irá fornecer as ferramentas necessárias para se alcançar essa afirmativa.

A execução de um comportamento ilegal e contra a eticidade pode trazer muitos malefícios para a Administração, portanto, o estabelecimento de um programa sólido de *Compliance* confere à imagem da instituição a certeza de que aquele foi um ato isolado, apartado da prática comum estabelecida como regra.

Assim, espera-se que uma nova cultura seja forjada conforme valores éticos e íntegros, com maior segurança jurídica, e que esse modo de agir seja identificado como gerador de benefícios para todos, Administração e coletividade, que anseia por uma governança que não negocia com o erro.