



PLANO DE INTEGRIDADE

INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES
MILITARES DE MINAS GERAIS

PRIMEIRA VERSÃO 2023



PATRIMÔNIO
DA FAMÍLIA
MILITAR MINEIRA



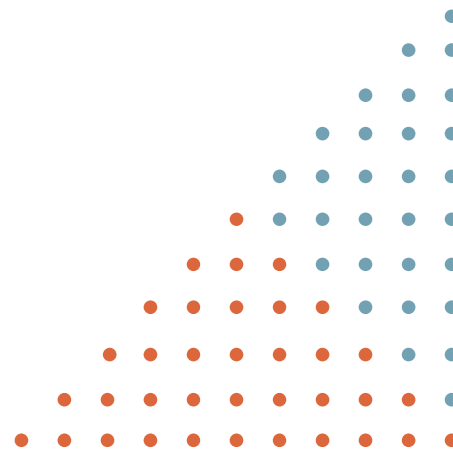


PLANO DE INTEGRIDADE

**INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES
MILITARES DE MINAS GERAIS**



2023



Material desenvolvido por Grupo de Trabalho constituído pela Portaria DG N1022/2022, publicada em 30 de março de 2022.

FICHA TÉCNICA

Diretor-Geral do IPSM

Fabiano Villas Boas, Cel PM QOR

Controladora Seccional

Áurea dos Santos Araújo, Cel PM QOR

Grupo de Trabalho

Coordenador:

Vanessa Paula Dutra Costa

Membros:

Camila Fernandes dos Santos Andrade

Ana Paula Fernandes Fortes Rigotti

Sheila Cristina Nicolini da Silva

Noely Ferreira Gomes

Gabriela Romano Nascimento

Ingrid Andrade Miranda

Dircilene Adriana Correa

Luiza Santana Silva Xavier

Philip dos Santos Rodrigues

Ana Paula Bispo Ferreira Dutra

Maria Elci Amorim Fernandes

Igor Vieira de Souza Pinto

Adriana Lúcia de Souza Matos

Eduardo Ennes Mozer

Projeto Gráfico e Diagramação

Assessoria de Comunicação do IPSM



SIGLÁRIO

AAT - Assessoria de Apoio Técnico

ASCOM - Assessoria de Comunicação Social

ATI - Assessoria de Tecnologia da Informação

CGE MG – Controladoria Geral do Estado de Minas Gerais

CGU – Controladoria Geral da União

CSec - Controladoria Seccional

DG - Diretoria Geral

DP - Diretoria de Previdência

DPGF - Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças

DS - Diretoria de Saúde

GRH – Gerência de Recursos Humanos

IAASB - International Auditing and Assurance Standards Board

INTOSAI - Organização Internacional das Entidades Fiscalizadoras Superiores

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

ISA – Norma Internacional de Auditoria

LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais

PI – Plano de Integridade

PJ - Procuradoria Jurídica

PMPI – Política Mineira de Promoção à Integridade

TCU – Tribunal de contas da União

UNODC – Gabinete das Nações Unidas contra Drogas e Crimes

SUMÁRIO



Mensagem da Diretoria	7
Identidade Organizacional do IPSM	8
Organograma do IPSM	9
Contextualização: Corrupção, Fraude e Integridade	10
Política Mineira de Promoção à Integridade e Plano de Integridade do IPSM ...	13
Eixo Compromisso com a Integridade	15
Eixo Governança, Gestão de Riscos e Controles	17
Eixo Prevenção, Detecção e Tratamento dos Riscos de Integridade	22
Eixo Prevenção ao Conflito de Interesses	24
Eixo Transparência e Controle Social	26
Eixo Promoção da Cultura da Integridade	28
Considerações Finais	30
Anexos	31
Referências	33



MENSAGEM DA DIRETORIA

O Instituto de Previdência dos Servidores Militares de Minas Gerais surgiu a partir da Caixa Beneficente, criada em 1911 com o objetivo de amparar a família dos integrantes da Polícia Militar de Minas Gerais, que sucumbiam no cumprimento do dever de proporcionar segurança à população mineira. Desde o início, o IPSM teve como valor institucional o amparo aos dependentes dos policiais militares.

Ocorreram muitas mudanças desde 1911, mas o IPSM continuou firme. Hoje, na execução da política previdenciária do Estado, em relação aos militares estaduais, o IPSM presta os serviços e benefícios previstos em sua lei básica a mais de 224.000 beneficiários, abrangendo militares da ativa, da reserva e reformados, pensionistas e respectivos dependentes.

Mantendo os seus valores com base na ética, na responsabilidade, na legalidade, na transparência, na busca constante da inovação e na efetividade de suas ações, o Instituto encontra-se alinhado com o Plano Mineiro de Integridade, que é um conjunto de ações voltadas para o fortalecimento da integridade institucional, a partir de um esforço contínuo da gestão e de todos os agentes públicos.

Neste contexto, a formulação e a gestão do Plano de Integridade do IPSM estão baseadas nos objetivos definidos no Decreto 48.419/2022, e busca o desenvolvimento do ambiente íntegro na entidade; o fortalecimento da cultura de integridade organizacional; a priorização do interesse público e a mitigação e tratamento do conflito de interesses nas condutas e nas decisões dos agentes públicos, servidores e colaboradores do instituto; o aprimoramento da governança, da gestão de riscos e dos controles democráticos da Administração pública; a adoção de mecanismos e de instrumentos efetivos de prevenção, detecção e tratamento dos riscos de integridade; o incremento da transparência da gestão pública e a promoção da cultura da integridade, tanto no âmbito interno quanto externo, junto beneficiários, fornecedores e parceiros.

É muito importante registrar que a implantação do presente plano, bem como o sucesso de suas ações, dependem do comprometimento de todos que fazem parte da nossa instituição, desde a alta direção, englobando os servidores e colaboradores, que são os responsáveis pela prestação efetiva de serviços de saúde e previdência aos militares e seus dependentes.

Fabiano Villas Boas, Cel PM QOR
Diretor-Geral

IDENTIDADE ORGANIZACIONAL DO IPSM

No IPSM, a visão, missão e os princípios e valores norteiam nossa identidade organizacional. A partir daí, todas as decisões estratégicas são firmadas com consciência do papel que o Instituto tem para o Estado e para toda Família Militar Mineira.

MISSÃO

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

VISÃO

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

PRINCÍPIOS E VALORES

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

ORGANOGRAMA DO IPISM

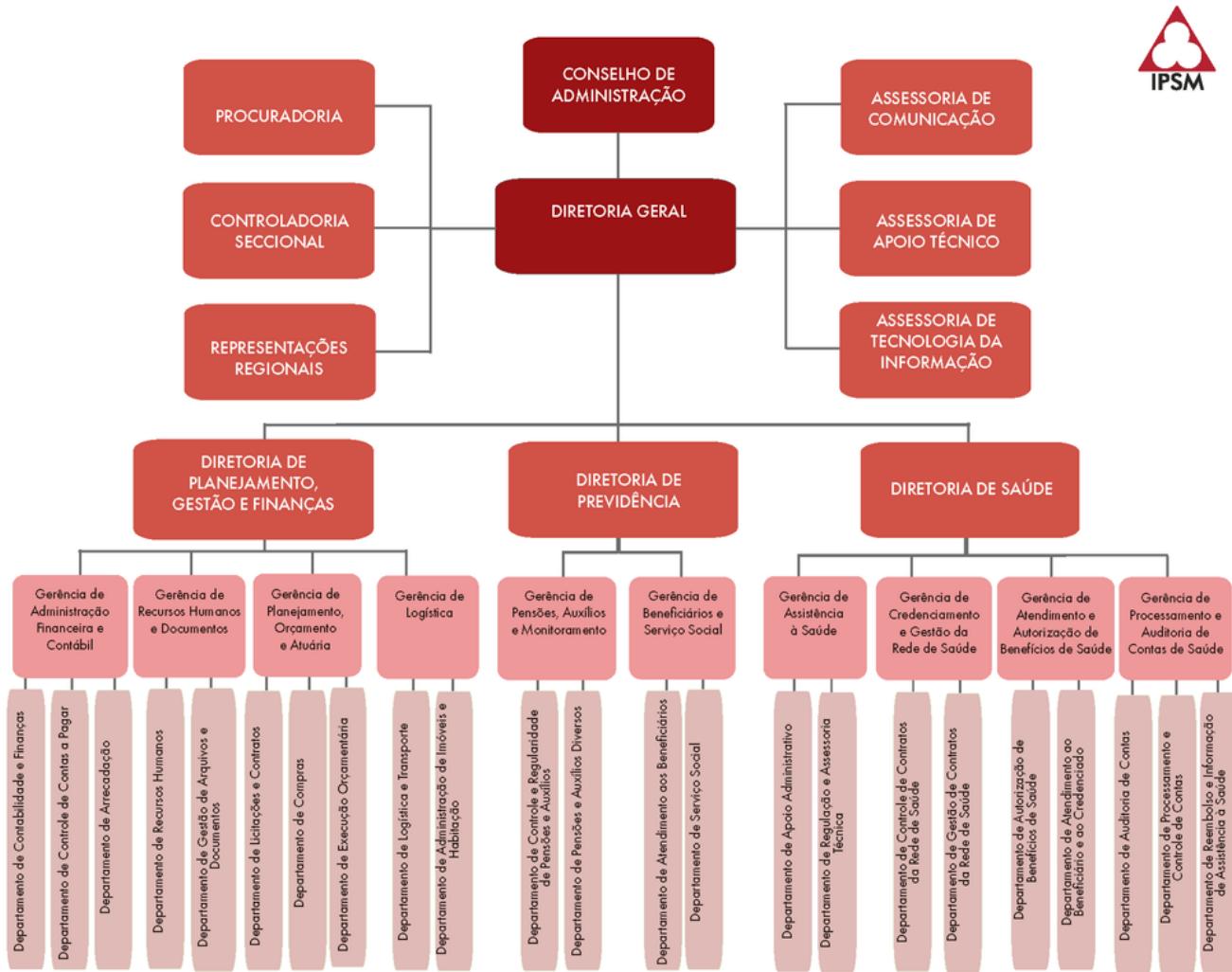


Figura 1 - Organograma do IPISM Fonte: Site do IPISM

CONTEXTUALIZAÇÃO

CORRUPÇÃO, FRAUDE

E INTEGRIDADE

Corrupção

Apesar de a grande maioria dos agentes públicos cumprirem com os seus deveres honestamente, todas as organizações e instituições governamentais enfrentam o risco da corrupção. A outorga de contratos públicos, a cobrança de impostos e outras taxas, o pagamento de benefícios sociais ou qualquer outra forma de interação do governo com os cidadãos são todas chances presentes do envolvimento de um agente público com casos de corrupção por meio do abuso de seus poderes, de seu conhecimento ou acesso à informação privilegiados. (UNODC)

Deve-se distinguir o que constitui “corrupção” e o que constitui um “risco de corrupção”. A corrupção refere-se a uma infração que já ocorreu, enquanto o risco de corrupção é o potencial de ocorrência desta infração. Nesse sentido, responder a um ato de corrupção é reativo, ao passo em que responder a um risco de corrupção identificado é proativo. (UNODC)

A Transparência Internacional ainda classifica a corrupção como grande, pequena e política, dependendo da quantidade de dinheiro desviado e do setor em que ela ocorre. A grande corrupção consiste em atos cometidos no alto nível de governo, que distorcem as políticas ou o funcionamento central do Estado, permitindo que os líderes se beneficiem à custa do bem público, envolvendo somas expressivas de recursos e visando o enriquecimento pessoal ou o financiamento político. Tal modalidade conta com a participação da classe política, de altos funcionários públicos e da elite empresarial.

A pequena corrupção envolve valores menores e ocorre de forma isolada, referindo-se ao abuso diário do poder confiado a servidores de nível baixo e médio em suas interações com os cidadãos comuns, que, muitas vezes, estão tentando acessar bens ou serviços básicos em hospitais, escolas, departamentos de polícia e outras organizações.

Outro conceito relevante é o de corrupção sistêmica, que se concretiza quando a corrupção é criada ou estimulada pelo próprio sistema, em razão de suas ineficiências, falta de rigor e excesso de informalidade (ou de burocracia). Nessas situações, o pagamento de suborno é prática corrente, tanto para se obter serviços regulares como para burlar as normas aplicáveis.

Fraude

Pela norma ISA 240 da IASB, fraude é um “ato intencional praticado por um ou mais indivíduos, entre gestores, responsáveis pela governança, empregados ou terceiros, envolvendo o uso de falsidade para obter uma vantagem injusta ou ilegal”. A intenção é um elemento importante para diferenciar a fraude do erro. Ademais, fraudes também podem ocorrer por omissão.

Teoria do triângulo da fraude

A fraude nas organizações foi objeto de estudo de Donald R. Cressey (1953), que teorizou um modelo que ficou conhecido como “Triângulo da fraude”. Por esse modelo, para que uma fraude ocorra é necessária a ocorrência de três fatores: pressão, oportunidade e racionalização.



Figura 2 - Triângulo da Fraude

A primeira aresta do triângulo da fraude é a pressão, mas em algumas representações do triângulo essa aresta é também chamada de incentivo ou motivação. Essa pressão pode ter várias origens, mas em geral se trata de algum problema financeiro do indivíduo que, por não conseguir resolvê-lo por meios legítimos, passa a considerar cometer uma ilegalidade. A pressão pode ter origem pessoal ou profissional. Exemplos de pressão podem ser incapacidade de honrar as suas dívidas pessoais, vícios ou problemas de saúde.

A segunda aresta, oportunidade, refere-se às fraquezas do sistema, em que o servidor tem o poder e habilidade para explorar uma situação que possibilita a fraude. A oportunidade é criada por controles ineficazes e falhas na governança e, quanto maior for a percepção de oportunidade, maior a probabilidade de a fraude ocorrer. Mesmo que a pressão seja extrema, a fraude não vai ocorrer se a oportunidade não estiver presente.

A terceira aresta é a racionalização, que significa que o indivíduo formula algum tipo de racionalização moralmente aceitável antes de transgredir e se envolver em comportamentos antiéticos. Os transgressores se veem como pessoas comuns e honestas que são pegos em más circunstâncias. As racionalizações comuns são “eu estava apenas pegando o dinheiro emprestado”, “eu merecia esse dinheiro”, “eu tinha que desviar o dinheiro para ajudar minha família”, “eu não recebo o salário que mereço”.

Integridade

Para a Controladoria-Geral da União, programa de integridade é “o conjunto de arranjos institucionais que visam a fazer com que a Administração Pública não se desvie de seu objetivo precípua: entregar os resultados esperados pela população de forma adequada, imparcial e eficiente” (BRASIL, 2015, p. 5).

Integridade é um dos principais pilares das estruturas políticas, econômicas e sociais e, portanto, é essencial ao bem-estar econômico e social e à prosperidade dos indivíduos e das sociedades como um todo.

Integridade pública refere-se 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.

POLÍTICA MINEIRA DE PROMOÇÃO À INTEGRIDADE E PLANO DE INTEGRIDADE DO IPSM

Em Minas Gerais, a estratégia principal de enfrentamento preventivo à corrupção foi a redação e publicação do Decreto nº 47.185, de 13 de maio de 2017, que instituiu o Plano Mineiro de Promoção da Integridade (PMPI), que em 16 de maio de 2022 foi substituído pela Política Mineira de Promoção da Integridade, por meio do Decreto Estadual n.º 48.419.

A PMPI estabelece objetivos norteadores que estruturam os programas e planos de integridade dos órgãos e entidades da Administração Pública Estadual a partir de objetivos e diretrizes que regulamentam a promoção da ética, da probidade e sedimentam a cultura da integridade. Para a Controladoria Geral do Estado de Minas Gerais (CGE), o ambiente de integridade se constrói “a partir de mudanças culturais e estruturais, [e] contribui para a criação de uma rede de confiança e de credibilidade baseada em comportamentos éticos individuais, coletivos e institucionais” (MINAS GERAIS, 2018, p. 7)

Conforme define a CGU: “O Plano de Integridade é um documento que contém um resumo das medidas que devem ser implementadas pelo órgão entidade para prevenir, detectar e remediar riscos para a integridade. Ele objetiva traçar as principais estruturas e medidas de um programa de integridade e organizá-las em um conjunto sistêmico.” A CGU entende que a aprovação dos planos é um primeiro passo para a efetivação dos programas de integridade nas organizações públicas, contribuindo para que uma cultura ética e a prevenção à fraude e corrupção entrem no dia a dia das organizações.

O IPSM está alinhado ao Decreto Estadual nº 48.419/2022, que visa contribuir para o desenvolvimento sustentável, o crescimento econômico, a preservação do meio ambiente e o progresso social do Estado num ambiente ético e responsável. Espera-se, por fim, que o Plano de Integridade do IPSM seja um instrumento para o fortalecimento de um ambiente ainda mais íntegro e ético no âmbito do Governo do Estado de Minas Gerais.

O Plano almeja contribuir para promover a adoção de medidas e ações institucionais destinadas ao fortalecimento do ambiente interno, contribuindo para o fomento à prevenção de ilícitos, irregularidades e desvios de conduta que possam

comprometer os objetivos do IPSM em todos os níveis.

As ações que são apresentadas no decorrer deste Plano se constituem como ponto de partida e não necessariamente esgotam a temática discutida. Elas pressupõem o trato das mais diversas questões organizacionais, e têm como público-alvo todos os servidores em exercício no IPSM.

PESQUISA COM SERVIDORES

Com o objetivo de identificar a percepção dos servidores do IPSM com relação às práticas ligadas à integridade institucional, realizou-se pesquisa entre o público interno do IPSM (capital e interior) no período de 19/05/2022 a 26/05/2022. A pesquisa aplicada teve por objetivo auxiliar o Grupo de Trabalho designado pela Portaria DG N°1022/2022 de 12 de abril de 2022, a cumprir a etapa de diagnóstico (que é um elemento basilar da elaboração de um Plano de Integridade, pois apresenta a percepção do público interno sobre os eixos temáticos que compõem este documento).

A partir da análise dos dados dos dados coletados, realizamos um diagnóstico que buscou balizar as impressões com relação às falhas, sucessos, oportunidades e ameaças no tocante às políticas de integridade do órgão. Buscou-se, sobretudo, rastrear práticas, processos, normas ou atividades de rotina que podem comprometer ou reforçar a integridade institucional. Tais conclusões foram fundamentais na elaboração do diagnóstico e no apontamento das ações presentes neste Plano.

EIXOS TEMÁTICOS DO PLANO DE INTEGRIDADE DO IPSM

Assim sendo, o Plano de Integridade do IPSM é considerado como uma adaptação da PMPI para nossa esfera de atuação.

Os Eixos contemplados neste PI representam aspectos e áreas de atuação que, para este momento inicial, foram consideradas prioritárias, e que, com a regular revisão e atualização do PI, poderão ser mantidas, expandidas ou mesmo excluídas, dando lugar a novas perspectivas.

Serão apresentados a seguir os seis eixos temáticos deste plano de integridade que são:

- 1 - Compromisso com a integridade**
- 2 - Governança, gestão de riscos e controles**
- 3 - Prevenção, detecção e tratamento dos riscos de integridade**
- 4 - Prevenção ao conflito de interesses**
- 5 - Transparência e controle social**
- 6 - Promoção da cultura da integridade**

EIXO

COMPROMISSO COM A INTEGRIDADE

A alta administração do IPSM tem sua composição estabelecida pelo art. 5º do Decreto 48.064, de 16/10/2020 - Regulamento do IPSM. Assim sendo, a alta administração é composta pelos membros natos do Conselho de Administração e Diretores das áreas de Saúde, Previdência e Planejamento, Gestão e Finanças.

A atribuição da alta administração quanto à integridade, inicialmente, é disseminar a cultura da ética e da integridade pelo exemplo. Além de oferecer suporte e apoiar programas e iniciativas que serão desenvolvidos.

Para este eixo, foram propostas as seguintes ações:

Ação 1: Elaborar termo de compromisso com a integridade

Descrição: Elaborar termo de compromisso com a integridade para que a Alta administração, membros de conselhos e servidores possam confirmar por escrito, anualmente, que cumpriram nos 12 meses anteriores com os padrões éticos e de integridade IPSM e que vão continuar cumprindo nos próximos doze meses.

Unidade Administrativa Executora: Gerência de Recursos Humanos.

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

Objetivos da Ação: Criar efeito moral no subscritor do termo para motivá-lo a seguir os normativos.

Benefícios para a instituição: Legitimar o compromisso com a integridade.

Ação 2 - Elaborar a Carta de Serviços do IPSM

Descrição: Elaborar portfólio de serviços oferecidos pelo IPSM com a descrição de localização e forma de acesso aos mesmos por meio do site, Portal do Beneficiário e aplicativo.

Unidade Administrativa Executora: Assessoria de Tecnologia da Informação.

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

Objetivos da Ação: Classificar os serviços conforme o público de interesse e assim dimensionar as ações de comunicação.

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

Ação 3 – Implementar a gestão de riscos em todas as divisões do IPSM

Descrição: Executar a gestão de riscos em todas as divisões do Instituto.

Unidade Administrativa Executora: Assessoria de Apoio Técnico.

Unidades Administrativas de Apoio: todas as Gerências e Assessorias.

Objetivos da Ação: Dimensionar e mensurar os riscos.

Benefícios para a instituição: Minimizar riscos de fraude, corrupção e judicialização.

Ação 4 - Inclusão de mensagem da alta administração em todos os documentos e publicações do IPSM

Descrição: Declaração da Diretoria sobre o posicionamento institucional em relação à promoção da integridade e ao combate à corrupção.

Unidade Administrativa Executora: Assessoria de Comunicação.

Unidade Administrativa de Apoio: Assessoria de Apoio Técnico.

Benefícios para a instituição: Consolidar o compromisso Institucional com a PMPI.

EIXO

GOVERNANÇA, GESTÃO DE RISCOS E CONTROLES

Governança

A definição de Governança, de acordo com o Manual do TCU “10 passos para uma boa governança” é: “Governança no setor público compreende essencialmente os mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade” (TCU, 2014b).

Ainda para o TCU, uma boa governança depende de comportamento ético, íntegro, responsável, comprometido e transparente da liderança; controle da corrupção; implementação efetiva de um código de conduta e de valores éticos; garantia da aderência das organizações às regulamentações, códigos, normas e padrões; transparência e efetividade das comunicações; e balanceamento de interesses e envolvimento efetivo dos stakeholders.

O envolvimento e apoio da alta administração deverá ser suficiente para transmitir a todos os líderes, servidores, demais colaboradores e parceiros a relevância com que o tema é tratado pela organização, ficando evidente que os avanços em direção à boa governança e à plena integridade são uma das prioridades do IPSM.

Segundo o Decreto nº 9.203/17, que dispõe sobre a política de governança da administração direta, autárquica e fundacional, a alta administração das organizações da administração pública federal direta, autárquica e fundacional devem estabelecer, manter, monitorar e aprimorar sistema de gestão de riscos e controles internos com vistas à identificação, à avaliação, ao tratamento, ao monitoramento e à análise crítica de riscos que possam impactar a implementação da estratégia e a consecução dos objetivos da organização no cumprimento da sua missão institucional.

Avanços no sentido de uma boa governança e integridade implicarão, eventualmente, em alterações no modo de organização e funcionamento da instituição, com reflexos em sua cultura organizacional, exigindo resiliência institucional e capacidade de adaptação. Por vezes, a adoção das melhores práticas implicará no rompimento de paradigmas já consolidados e demandará de todos a disposição em construir novas soluções e padrões organizacionais.

Gestão de Riscos

Os programas de gestão de risco de corrupção modernos baseiam-se na necessidade das organizações, públicas e privadas, em antecipar e, sempre que possível, evitar atos prejudiciais ao público, que deterioram a boa-fé nas instituições públicas ou impeçam que as instituições públicas atinjam os seus objetivos.

Um marco importante na avaliação sistemática dos riscos de fraude e corrupção enfrentados pelas organizações foi a mudança realizada na década de 1990 de fortalecimento dos sistemas de controle interno tanto em organizações públicas quanto em empresas privadas¹.

Sob a ótica administrativa, risco é a contrapartida de benefícios ou oportunidades potenciais (MAXIMIANO, 2007, p. 169).

A Federation of European Risk Management Associations (FERMA, 2003, p. 3) aponta que o risco combina a probabilidade de um evento e suas consequências. A FERMA (2003, p. 3) considera a gestão de riscos um elemento central na gestão das organizações. A gestão de riscos é o processo através do qual as empresas analisam metodicamente os riscos inerentes a suas atividades, para atingirem uma vantagem sustentada nas atividades individuais e no conjunto das atividades.

Segundo o Modelo das Linhas de defesa IIA (The Institute Off Internal Auditories), conforme atualização do ano de 2020, uma boa gestão, para atingir os objetivos organizacionais, é beneficiada ao se atribuir a gestão de riscos mediante estabelecimento e aprimoramento das chamadas linhas de defesa. Por questão didática, as linhas são chamadas de primeira, segunda e terceira linha de defesa, a saber:

1ª Linha:

Compreende funções alinhadas à entrega de produtos ou serviços, executando a gestão de risco e cumprindo os objetivos da organização, tais como a realização de compras públicas, gestão de materiais, atuação das atividades fim. Os gerentes da primeira linha de defesa são responsáveis por gerir riscos e atingir resultados programados, buscando sempre a garantia da conformidade com as normas (leis, regulamentos e código de ética);

2ª Linha:

A segunda linha de defesa atua em âmbito de assessoramento (assistência), fiscalização e controle de ações da 1ª Linha, buscando o desenvolvimento e aprimoramento das atitudes, processos e sistemas do Instituto. A segunda linha irá atuar no gerenciamento de riscos específicos, tais como: conformidade com leis e regulamentos, avaliação do comportamento ético aceitável, questões de sustentabilidade e de avaliação da qualidade dos serviços prestados, etc.

1. Casos ocorridos nas décadas de 1970 a 1990 demonstraram a inadequação da regulamentação vigente na prevenção de fraude em grande escala e assim, em 1992, o Comitê de Organizações Patrocinadoras da Comissão Treadwell (COSO) publicou um relatório de quatro volumes com orientações sobre o sistema adequado de controle interno das empresas. Nesse mesmo ano, a Organização Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI) publicou novas normas para o controle interno das organizações públicas.

3ª Linha:

Contempla a Auditoria Interna, que a priori da capacidade de execução de suas funções, deve ser independente. Isto implica que o responsável pela Auditoria Interna não tenha envolvimento nas tarefas, mas que mantenha elo de colaboração, assessoramento e amplo acesso material e à dados, visando reportar à Alta Administração de forma confiável e isenta. No IPSM, essa função é desenvolvida pela Controladoria Seccional.

Modelo de Três Linhas de Defesa



Adaptação da *Guidance on the 8th EU Company Law Directive* da ECIIA/FERMA, artigo 41

Controles

Os controles internos auxiliam a instituição a alcançar objetivos importantes e visam e melhoram o desempenho das atividades, reduzindo para níveis aceitáveis os riscos e apoiando a Alta Administração em seus processos de tomadas de decisão e de governança. Por isso, instituições que possuem robustos controles internos têm potencial de obter melhores resultados.

Os controles internos auxiliam a instituição a alcançar objetivos importantes e visam e melhoram o desempenho das atividades, reduzindo para níveis aceitáveis os riscos e apoiando a Alta Administração em seus processos de tomadas de decisão e de governança. Por isso, instituições que possuem robustos controles internos têm potencial de obter melhores resultados.

As atuais diretrizes de controle interno INTOSAI para organizações do setor público identificam cinco fatores que constituem a base do ambiente de controle interno de qualquer organização. Listados no quadro 4, as orientações informam como esses cinco fatores compõem a disciplina e a estrutura necessárias, bem como o ambiente que influenciará a qualidade geral do controle interno. Deficiências em qualquer um deles ou falhas na sua aplicação colocarão a organização em significativo risco de ocorrência de alguma forma de fraude ou corrupção.

Quadro 4. Fatores que compõem o ambiente de controle interno de uma organização

1. Integridade pessoal e profissional dos agentes, incluindo apoio aos controles internos
2. Compromisso com a competência
3. Filosofia e estilo da administração (tom no topo)
4. Estrutura de organização
5. Políticas e procedimentos sobre recursos humanos

Fonte: INTOSAI, INTOSAI GOV 9100: Guidelines for Internal Control Standards for the Public Sector.

Uma vez implementada uma atividade de controle, é essencial que seja verificada a garantia de sua eficácia. Consequentemente, medidas corretivas são um complemento necessário. Além disso, deve ficar claro que as atividades de controle constituem apenas um componente do controle interno e devem ser integradas aos outros quatro componentes.

Para este eixo as ações propostas são as seguintes:

Ação 1 - Formalizar o sistema de governança do IPSM

Descrição: Definir e implementar o sistema de governança do IPSM e divulgar para os públicos de interesse (conselho, fornecedores, gerências, servidores, entidades parceiras e afins).

Unidade Administrativa Executora: Diretorias e Assessoria de Apoio Técnico.

Unidade Administrativa de Apoio: Controladoria Seccional.

Benefícios para a instituição: Assegurar que as estratégias e processos estabelecidos sejam seguidos.

Ação 2 - Estabelecer e normatizar critérios para ocupação de cargos de chefias

Descrição: Definir parâmetros de perfil para ocupação de cargos de chefia tendo os princípios basilares da Administração Pública, perfil da vaga e processo de seleção interna por meio do Programa Transforma Minas.

Unidade Administrativa Executora: Gerência de Recursos Humanos.

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

Benefícios para a instituição: Criar um processo de seleção interna, transparência nos critérios e processo de seleção, validação da gestão por competências.

Ação 3- Elaborar Política de Segurança da Informação do IPSM

Descrição: Definir as práticas que devem ser estabelecidas com o objetivo de garantir a proteção dos dados e informações do Instituto, bem como de seus beneficiários, pensionistas, servidores e funcionários.

Unidade Administrativa Executora: Assessoria de Tecnologia da Informação.

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

Benefícios para a instituição: Diminuir risco de perda de dados e informações estratégicas, financeiras e pessoais, minimizar possibilidades de ataques virtuais aos dados, organização e orientação dos envolvidos de maneira adequada.

Ação 4 - Elaborar a Política de Gestão de Riscos

Descrição: Identificar e mapear os principais riscos nos macroprocessos de cada Gerência do IPSM para assim então elaborar e instituir a Política de Gestão de Riscos do Instituto e com isso estabelecer objetivos, princípios, estrutura, diretrizes, formato de operação e monitoramento.

Unidade Administrativa Executora: Assessoria de Apoio Técnico.

Unidade Administrativa de Apoio: Controladoria Seccional, Gerência de Recursos Humanos, Assessoria de Tecnologia da Informação e Procuradoria Jurídica.

Benefícios para a instituição: Desenvolver, disseminar e implementar metodologias de gestão de risco com objetivo de apoiar a melhoria contínua dos processos, utilizar de forma eficaz os recursos disponíveis.

EIXO

PREVENÇÃO, DETECÇÃO E TRATAMENTO DOS RISCOS DE INTEGRIDADE

NEPOTISMO

O Nepotismo é a prática na qual o agente público usa de sua posição de poder para nomear, contratar ou favorecer familiares, em virtude de vínculo de consanguinidade ou de afinidade. O nepotismo viola os princípios da impessoalidade e moralidade e, portanto, é vedado pela Constituição Federal. Para fins de nepotismo, considera-se familiar o cônjuge, o companheiro ou o parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau.

Além das situações citadas acima, há vedação ao nepotismo cruzado, que fica caracterizado nas circunstâncias em que autoridades de um órgão nomearem/designarem familiares de autoridades de outro órgão, compensando-se reciprocamente.

Alinhado com o eixo de controles internos e gestão de riscos, o eixo de prevenção, detecção e tratamento dos riscos a integridade que abarca ações que venham a resguardar o IPSM.

Para este eixo as ações propostas são as seguintes:

Ação 1 - Inserir cláusulas claras e objetivas sobre vedação ao nepotismo em editais, contratos e demais documentos vinculados ao público externo

Descrição: Inserir cláusulas claras sobre vedação e conflito de interesses nos editais de licitação, nos contratos administrativos e nos processos de recrutamento e seleção de pessoas.

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

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

Benefícios para a instituição: Formalização de mecanismo de combate ao conflito de interesse, fortalecimento da cultura da integridade.

Ação 2 – Elaborar e divulgar para o público interno materiais de orientação sobre nepotismo

Descrição: Elaboração e divulgação de materiais de orientação sobre nepotismo, tais como cartilhas, guias de orientação, respostas a perguntas frequentes e outros similares, sempre com enfoque preventivo, para que os servidores e público interno se mantenham esclarecidos e possam identificar e coibir o nepotismo (inclusive no modo cruzado).

Unidade Administrativa Executora: Assessoria de Comunicação.

Unidades Administrativas de Apoio: Gerência de Recursos Humanos, Assessoria de Apoio Técnico e Controladoria Seccional.

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

EIXO

PREVENÇÃO AO

CONFLITO DE INTERESSES

Conflito de interesse é um conjunto de circunstâncias que cria riscos de que o julgamento ou ações relativas ao interesse primário do servidor venham a ser indevidamente influenciadas por um interesse secundário. Interesse primário refere-se aos principais objetivos de sua atividade enquanto agente público, notadamente o interesse público, e o interesse secundário significa, em geral, ganhos financeiros, mas também podem assumir a natureza de interesses pessoais, científicos, educacionais, assistenciais, religiosos, sociais etc.

Os interesses secundários não são considerados irregularidades em si, mas passam a ser questionáveis quando podem.

A Lei nº 12.813/2013 define conflito de interesse como “a situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública”. Para o Institute of Internal Auditors, conflito de interesse é “qualquer relacionamento que não seja ou não pareça ser o de melhor interesse para a organização. O conflito de interesse prejudicaria a habilidade do indivíduo para desempenhar objetivamente seus deveres e responsabilidades”.

Um conflito de interesses ocorre sempre que um agente público coloca seus interesses pessoais, de parentes, amigos ou sócios acima do interesse público.

Ações propostas para este eixo são:

Ação 1 – Realizar estudo e aplicação de instrumentos ou métodos de prevenção ao conflito de interesses

Descrição: Realização de estudo sobre instrumentos ou métodos de prevenção ao conflito de interesses que estejam equiparados com as diretrizes da CGE e situações específicas do IPSM que porventura necessitem de providências.

Unidade Administrativa Executora: Assessoria de Apoio Técnico.

Unidades Administrativas de Apoio: Controladoria Seccional e Procuradoria Jurídica.

Benefícios para a instituição: Formalização de mecanismo de combate ao conflito de interesse, fortalecimento da cultura da integridade.

Ação 2 - Inserir cláusulas claras e objetivas sobre vedação ao conflito de interesses em contratos e demais documentos vinculados ao público externo.

Descrição: Inserir cláusulas claras sobre vedação e conflito de interesses nos editais de licitação, nos contratos administrativos e nos processos de recrutamento e seleção de pessoas.

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

Unidade Administrativa de Apoio: Assessoria de Apoio Técnico.

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

Ação 3 – Elaborar e divulgar materiais informativos para público interno sobre conflito de interesses

Descrição: Elaboração e divulgação de materiais de orientação sobre o tema, tais como cartilhas, textos no boletim interno, respostas a perguntas frequentes e outros similares, sempre com enfoque preventivo, para que o público interno seja atualizado de forma frequente e possa evitar a ocorrência de conflito de interesses.

Unidade Administrativa Executora: Assessoria de Comunicação.

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

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

EIXO

TRANSPARÊNCIA E

CONTROLE SOCIAL

Transparência

É fundamental que servidores e empregados públicos compreendam que a transparência na administração pública é a regra. Isso significa dizer que não cabe avaliar a conveniência de uma informação se tornar pública ou não. Tudo que é produzido na gestão pública é, naturalmente, público e, portanto, é necessário dar a devida publicidade.

Art. 3º do Decreto nº 9.203/2017 dispõe que “São princípios da governança pública: V – prestação de contas e responsabilidade; e VI – transparência”.

A transparência é um dos mecanismos mais eficientes e essenciais para o combate a fraude e corrupção. Para tanto, a organização deve conscientizar seus servidores, a alta administração, os membros de conselhos e as partes interessadas sobre a natureza pública das informações.

O objetivo da busca por transparência é instrumentalizar o controle social. Isso faz com que qualquer pessoa, em qualquer lugar, possa ser um fiscal da gestão pública. Os ambientes transparentes dificultam que os desvios prosperem, pois elevam a probabilidade de que as ocorrências de fraudes e corrupções sejam identificadas.

Para a melhor efetividade da transparência, as informações devem estar prontamente disponíveis ao público, independentemente de requerimento de interessados. A organização deve rotineiramente publicar suas informações à medida que as produza e receba.

Dessa forma, estarão atualizadas e, a qualquer momento, poderão ser consultadas sem a necessidade de uma provocação exterior à organização.

Controle Social

A denúncia é um dos principais mecanismos pelo qual a fraude e a corrupção são identificadas. As organizações nunca eliminarão o risco de fraude e corrupção por completo; por mais que se esforcem em detectar fraude e corrupção com base em controles e informações internas, há limites práticos para isso.

As denúncias possibilitam à gestão conhecer inconformidades que poderiam passar despercebidas por outros mecanismos de detecção, permitindo, inclusive, respostas mais céleres do órgão de controle, além de centralizar a recepção, tratamento e apuração das manifestações recebidas.

A existência do Canal de Comunicação deve ser amplamente divulgada para que os servidores e demais partes interessadas possam comunicar ocorrências relevantes.

Não há Canal de Denúncias específico do IPSM pois, considerando as diretrizes da Lei Federal 13.460/17 e o Decreto Estadual 47.441/18, as denúncias devem ser centralizadas na Ouvidoria-Geral do Estado - OGE, que manterá contato permanente com a CGE para tratamento e acompanhamento destas denúncias.

É necessário que as pessoas (cidadãos e servidores) saibam da sua existência e da possibilidade de realizar uma denúncia de maneira anônima, com seus direitos resguardados enquanto denunciante. Daí a importância das campanhas de divulgação e esclarecimentos que devem contemplar, ainda, o como, o quando e o onde fazer uma denúncia.

Para este eixo as ações propostas são as seguintes:

Ação 1 – Ampliar a participação do IPSM nas redes sociais

Descrição: Ampliar a participação do IPSM nas redes sociais, principalmente no YouTube (mesmo não sendo uma rede social de relacionamento, o YouTube é a plataforma mais utilizada pelos usuários pelo dinamismo, diversidade de conteúdo e acessibilidade) e Instagram (reels) pela possibilidade de trabalhar com linguagem lúdica, simples e acessível que é adequada para apresentar processos (como requerer benefícios, informar prazos) e afins.

Unidade Administrativa Executora: Assessoria de Comunicação.

Unidade Administrativa de Apoio: Assessoria de Tecnologia da Informação.

Benefícios para a instituição: Ampliar o acesso a informação e melhorar a comunicação com os públicos de interesse.

EIXO

PROMOÇÃO DA CULTURA DA INTERGIDADE

O objetivo de promover a cultura da integridade é manter a organização em total alinhamento com as melhores práticas de governança e, ao mesmo tempo, usar sua liderança e presença promover o comportamento ético, justo e igualitário, dentro e fora da instituição.

Ação 1 - Analisar e revisar o código de conduta ética

Descrição: Atualização do código de conduta ética em relação a temática da integridade.

Unidade Administrativa Executora: Gerência de Recursos Humanos.

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

Objetivos da ação: Analisar o código de ética e promover as atualizações necessárias em relação a temática da integridade.

Benefícios para a instituição: Ter documentos institucionais atualizados e público interno bem informado.

Ação 2 : Analisar e revisar o Regulamento Interno do IPSM

Descrição: Atualização do Regulamento Interno em relação a temática da integridade.

Unidade Administrativa Executora: Assessoria de Apoio Técnico.

Unidade Administrativa de Apoio: Assessoria de Comunicação, Controladoria Seccional e Gerência de Recursos Humanos.

Objetivos da ação: Atualizar documentos internos sobre a temática da integridade.

Benefícios para a instituição: Reforço institucional da temática da integridade já que o Regulamento Interno funciona como um guia que contém aspectos importantes não contemplados na legislação ou contratos.

Ação 3 : Avaliar e monitorar procedimentos de Proteção de dados pessoais

Descrição: Monitorar a implementação da LGPD no IPSM no que concerne a proteção de informações pessoais dos servidores, beneficiários e fornecedores que se relacionam com o IPSM.

Unidade Administrativa Executora: Assessoria de Tecnologia da Informação.

Unidade Administrativa de Apoio: Todas as gerências e assessorias.

Objetivos da ação: Atender os requisitos de legalidade relativos à LGPD.

Benefícios para a instituição: Assegurar um ambiente de segurança de informações para o público interno e externo.

CONSIDERAÇÕES

FINAIS

Após o trabalho de elaboração do Plano de Integridade e aprovação pela Alta Administração, torna-se fundamental a sua divulgação, através de palestras, comunicados e treinamentos e capacitação de servidores e de colaboradores, de forma que a integridade encha os ouvidos, o pensamento e o coração de todos no sentido de aprimorar cada vez os serviços prestados pelo IPSM.

Anexo I - Plano de Comunicação

Ação	Objetivo	Meio	Frequência	Participantes	Responsável	Produto
Divulgação do Plano de Integridade do IPSM	Comunicar ao público interno as diretrizes e a execução das ações estabelecidas em cada eixo temático	Evento	Semestral	Ascom, Csec e AAT	Ascom	Colaboradores do IPSM capacitados
Divulgação de eventos de capacitação no âmbito do Plano de Integridade do IPSM	Divulgar as ações de capacitação estabelecidas no contexto do Plano de Integridade	Boletim interno; E-mail	Por evento	Ascom e AAT	Ascom	Atualização do Plano de Integridade
Divulgação externa do Plano de Integridade da IPSM	Publicar na página da IPSM na Internet, o Plano de Integridade, suas atualizações e demais notícias relacionadas às medidas de integridade adotadas pela IPSM.	Página da IPSM na Internet	No momento de revisão ou divulgação; Notícias, sempre que necessário	Ascom e AAT	Ascom	Atualização da seção de Integridade na página do IPSM na Internet.
Divulgação interna do Plano de Integridade do IPSM	Publicar na nas redes sociais e boletim interno a evolução das ações de integridade que compõem o plano.	Página da IPSM Intranet	Sempre que necessário	Ascom e AAT	Ascom	Atualização da seção de Integridade na Intranet.
Divulgação da página específica da Integridade no site oficial da IPSM	Criar no site oficial uma página dedicada a temática de integridade onde deverá constar o Plano de Integridade do IPSM, centralizando todas as informações afins. Será necessário avaliar sobre o acesso amplo e restrito tanto do público externo como do público interno.	Página no site do IPSM	Contínua	Ascom e AAT	Ascom	Criação da Página de Integridade.

Anexo II - Plano de Capacitação

Evento	Objetivo	Modalidade	Frequência	Responsável
Treinamentos sobre o Plano de Integridade	Informar ao público interno sobre atualizações do plano incentivar o envolvimento nas ações previstas	Presencial e on-line	Semestral	GRH
Formação de Multiplicadores em Integridade	Apresentar a Metodologia de Gestão de Riscos para servidores que desejarem ser multiplicadores em suas unidades.	Presencial e on-line	Trimestral	GH
Ações de sensibilização voltadas ao fortalecimento da conduta e da ética do servidor	Tratar sobre posturas éticas nos trabalhos desenvolvidos na SEF.	Presencial e on-line	Bimestral	Com. Ética GRH
Programa de Desenvolvimento de Líderes	Dotar líderes e demais servidores interessados de competências gerenciais relacionadas à ética e aos valores institucionais, à melhoria do ambiente de trabalho e à valorização do trabalho em equipe.	Palestras presenciais ou a distância por meio de video-conferência.	Bimestral	GRH

Sugestões de cursos

Fundamentos da Integridade pública: Prevenindo a Corrupção – 25h – remoto - <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/370/>

Gestão de Riscos em Processos de Trabalho (segundo o Coso) – 20h – remoto - <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/300/>

Certificação Integridade Pública – Fundamentos – 122h - <https://www.escolavirtual.gov.br/programa/89>

REFERÊNCIAS

BATISTA, James. VIEIRA, Rodrigo Tavares de Souza Barreto. **Governança, gestão de riscos e integridade**. Brasília: Enap, 2019. -

https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/4281/1/5_Livro_Governan%C3%A7a%20Ges%C3%A3o%20de%20Riscos%20e%20Integridade.pdf

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

MANUAL DE GESTÃO DE INTEGRIDADE, RISCOS E CONTROLES INTERNOS DA GESTÃO -

https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/41827/8/Manual_de_GIRC_Versao_2.pdf

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

Manual para implementação de programas de integridade - CGU 2017 -

https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/manual_profip.pdf

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

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

MINAS GERAIS. DECRETO Nº 9.203, DE 22 DE NOVEMBRO DE 2017. **Dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional**. Minas Gerais, MG, nov,2017. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/41841/8/decreto_%20n_9203_22_novembro_2_017.pdf> Acesso em: 09 mar 2023.

Nuances da adesão institucional ao plano mineiro de promoção da integridade

- Camila Montevech -

https://revista.cgu.gov.br/Revista_da_CGU/article/view/84/pdf_75

Plano de integridade CGU -

https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/65918/5/Plano_de_Integridade_CGU.pdf

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

Recomendação do Conselho da OCDE sobre Integridade Pública -

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

Referencial de combate a fraude e corrupção -

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

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

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



PATRIMÔNIO
DA FAMÍLIA
MILITAR MINEIRA



PATRIMÔNIO
DA FAMÍLIA
MILITAR MINEIRA

