



PLANO DE
INTEGRIDADE

INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES
DO ESTADO DE MINAS GERAIS

GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES DO ESTADO DE MINAS GERAIS

GOVERNADOR DO ESTADO

Romeu Zema

PRESIDENTE DO IPSEMG

Luiza Hermeto Coutinho Campos

VICE-PRESIDENTE

Gerlaine Cristine Diniz Romero

CHEFE DE GABINETE

Camila Fernanda Parrela

DIRETORIA DE PLANEJAMENTO, GESTÃO E FINANÇAS

Guilherme Parentoni Senra Fonseca

DIRETORIA DE PREVIDÊNCIA

Diogo Soares Leite

DIRETORIA DE POLÍTICAS EM SAÚDE

Pedro William Ribeiro Diniz

DIRETORIA DE SAÚDE

Rodrigo Gonçalves Kleinpaul Vieira

EQUIPE DE ELABORAÇÃO

Anna Carolina Wetter Ribeiro

Bruno Ávila Ferreira

Bruno Ramos Stancioli

Bruno Volpini Guimarães

Camila Fernanda Parrela

Carla Maria Santos Correa

Claudiane Souza Gonçalves

Cléria Marques de Araújo

Esther Cristina de Castro Caixeta

Guilherme Parentoni Senra Fonseca

Izabelle Maria Santos Cária

Kaio Martins de Oliveira

Marcelo Nascimento Soares

Maria da Glória Moreira Santos

Nathália Santos Coutinho

Pedro William Ribeiro Diniz

PLANO DE INTEGRIDADE - 1ª EDIÇÃO - 2022

Belo Horizonte, Abril de 2022

Editoração: Assessoria de Comunicação Social



CARTA AOS SERVIDORES E SERVIDORAS

O Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais é, no âmbito do Governo Estadual, a referência para prestação de serviços de assistência à saúde para mais de 800 mil beneficiários, com uma rede própria, na figura do Hospital Governador Israel Pinheiro, Centro de Especialidades Médicas e Gerência Odontológica, e rede credenciada com mais de 2 mil prestadores distribuídos por todo o estado. É, também, ponto basilar na Previdência, gerenciando o Fundo de Previdência estadual e concedendo e mantendo, mensalmente, mais de 37 mil benefícios previdenciários.

Nesse sentido, com o objetivo do Instituto continuar a ser referência em meio a demandas de ordem jurídica e sanitária cada vez mais complexas, é preciso, também, que estejamos adequados às mais recentes boas práticas de gestão. Uma das mais importantes, a nível estadual e nacional da última década, é a promoção ativa da integridade no governo.

O conceito do que é integridade diz respeito à moralidade, ética, respeito, honra e, principalmente, coerência entre o que é dito e o que é, de fato, realizado. O Decreto Estadual nº 47.185, de 2017, que institui o Plano Mineiro de Promoção à Integridade, propõe a administração pública, aos agentes públicos e todos os demais atores envolvidos esta coerência - e, por isso, a publicação do primeiro Plano de Integridade do Ipsemg é tão importante para o futuro que queremos construir.

Por fim, faço um agradecimento especial ao Grupo de Trabalho instituído para elaboração do Plano de Integridade do Ipsemg e aos mais de 200 colaboradores deste Instituto que se engajaram e responderam a pesquisa diagnóstica utilizada como base para esse trabalho. Não faz sentido falar de integridade sem falar também de construção coletiva, de superação de desafios em conjunto, de confiança e, principalmente, de uma visão de um Ipsemg ainda melhor, diariamente, para continuar sendo motivo de orgulho para todos nós, servidores públicos mineiros que têm no servir ao cidadão sua missão e propósito.

Seguiremos juntos,

LUIZA HERMETO COUTINHO CAMPOS
Presidente do Ipsemg

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO

O Plano de Integridade.....	05
-----------------------------	----

EIXOS TEMÁTICOS: REFERENCIAL TEÓRICO E AÇÕES

EIXO 1: Governança e Comprometimento da Alta Administração

Conceitos.....	10
Cenário atual.....	11
Plano de ação.....	13

EIXO 2: Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos

Conceitos.....	16
Cenário atual.....	17
Plano de ação.....	19

EIXO 3: Controles Internos

Conceitos.....	22
Cenário atual.....	24
Plano de ação.....	25

EIXO 4: Conflito de Interesses e Nepotismo

Conceitos.....	28
Cenário atual.....	28
Plano de ação.....	29

EIXO 5: Código de Ética e Comissão de Ética

Conceitos.....	32
Cenário atual.....	32
Plano de ação.....	34

EIXO 6: Relacionamento com o Público

Conceitos.....	37
Cenário atual.....	38
Plano de ação.....	40

EIXO 7: Gestão de Pessoas

Conceitos.....	42
Cenário atual.....	44
Plano de ação.....	48

EIXO 8: Transparência e Governança de Dados

Conceitos.....	52
Cenário atual.....	53
Plano de ação.....	56

A NOSSA MISSÃO

Assegurar e prestar serviços integrados de atenção à saúde e de concessão e manutenção dos benefícios previdenciários de forma regionalizada, com qualidade e sustentabilidade.

A NOSSA VISÃO

Ser reconhecido pela excelência na gestão e no atendimento ao beneficiário em saúde e previdência.

NOSSOS VALORES

Eficiência
Equidade
Humanismo
Ética
Profissionalismo
Qualidade
Transparência

O PLANO DE INTEGRIDADE

O Plano de Integridade do Instituto de Previdência dos Servidores de Minas Gerais - Ipsemg representa o início de uma trajetória construída em prol da continuidade do Plano Mineiro de Promoção da Integridade - PMPI (Decreto Estadual nº 47.185, de 13 de maio de 2017) e possui como finalidade, o desenvolvimento sustentável, o crescimento econômico, a preservação do meio ambiente e o progresso social do Estado.

São objetivos do PMPI, segundo o próprio Decreto:

I – apoiar a cultura da integridade nos órgãos e nas entidades da administração pública do Poder Executivo e nos seus parceiros institucionais, de modo a preservar sua reputação e a vincular sua imagem ao senso de ética, responsabilidade e integridade;

II – zelar pela aplicação e observância de códigos de conduta ética, em especial do Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração;

III – incentivar ações de comunicação e de capacitação e o uso de estratégias específicas para promoção da integridade junto aos diversos atores que se relacionam com os órgãos e as entidades do Poder Executivo;

IV – sistematizar práticas relacionadas à gestão de riscos, aos controles internos e à boa governança;

V – desenvolver mecanismos contínuos de monitoramento das atividades desenvolvidas pelos órgãos e pelas entidades do Poder Executivo, possibilitando a detecção tempestiva de riscos e de eventuais atos ilícitos praticados contra a administração pública, com a implementação de medidas corretivas e repressivas;

VI – contribuir para a melhoria da gestão pública e o aperfeiçoamento das políticas públicas;

VII – incentivar a transparência pública, o controle social e a participação social, visando ao aperfeiçoamento das políticas públicas e da gestão governamental, ao incentivo à prestação de contas, à responsabilização dos agentes públicos e à melhoria da aplicação dos recursos públicos;

VIII – apoiar a instituição de ambiente de integridade nas licitações e contratações públicas e nas parcerias do Estado com organizações da sociedade civil;

IX – adotar medidas de prevenção e, quando necessário, de responsabilização de pessoas físicas e jurídicas que não mantiverem conduta ética e em conformidade com a legislação;

X – regulamentar os programas e ações da Controladoria Geral do Estado - CGE relativos ao controle social, à integridade, à transparência e ao acesso à informação.

Para elaboração do Plano foi definido como base as diretrizes contidas no Guia de Integridade Pública Volume I e Volume II - publicados pela Controladoria Geral do Estado. Conforme o art.5 do Decreto:

Cada órgão ou entidade da administração pública do Poder Executivo será responsável pela criação e divulgação de planos de integridade específicos, contemplando ações voltadas para os agentes públicos, os cidadãos, as organizações da sociedade civil e as empresas localizadas no Estado.

O documento foi resultado dos esforços do grupo de trabalho instituído pela Portaria nº003/2022, de 18 de janeiro de 2022, a qual determina o grupo de trabalho destinado a dar continuidade na elaboração e conclusão do Plano de Integridade específico para o Ipsemg, por um prazo de 90 (noventa) dias.

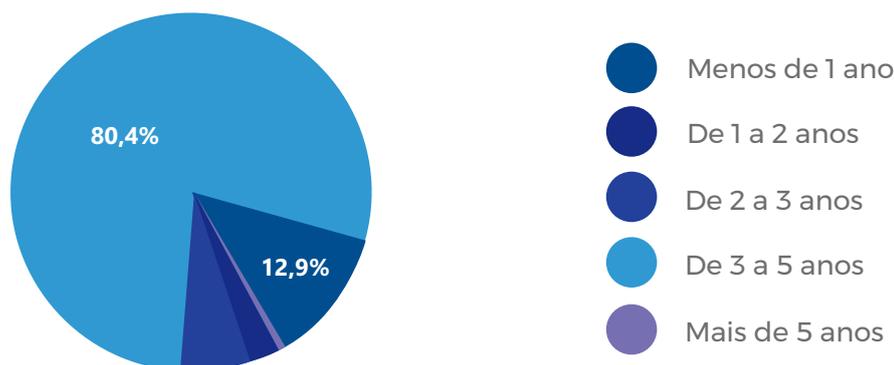
Como primeiro passo após a instituição da Portaria, o grupo realizou um diagnóstico do cenário atual do Ipsemg, contendo mais de 40 perguntas sobre temas relacionados ao Plano. A pesquisa, que foi realizada durante a terceira semana de fevereiro, contou com 208 respostas de colaboradores, delas 74,5% servidores efetivos. Menciona-se que a maioria desses está na instituição há mais de cinco anos (Pergunta 2), o que indica um maior conhecimento, experiência e vivência nas respostas concedidas.

Em termos de metodologia, as respostas do diagnóstico adotaram uma escala de 0 a 3, considerando 0 não aderente, não, nada, nunca, muito baixo, péssimo, discordo plenamente, não aplicável; e 3 muito aderente, sim, tudo, sempre, muito alto, ótimo, concordo plenamente, muito aplicável.

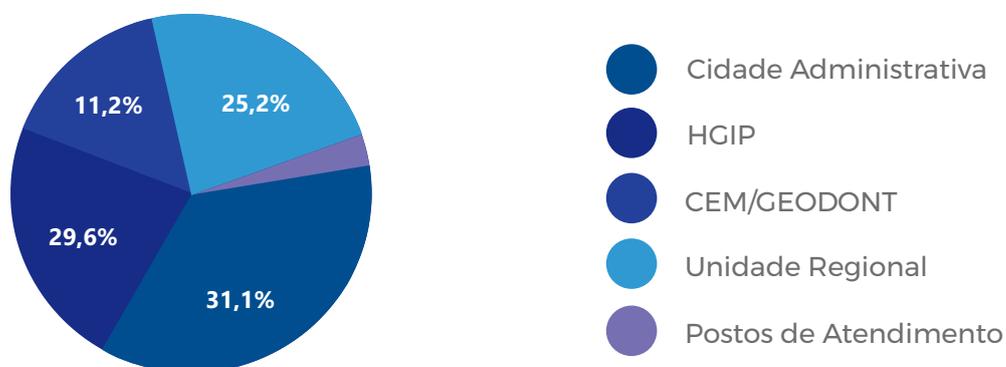
Pergunta 1 - Tipo de vínculo com o Ipsemg



Pergunta 2 - Tempo de trabalho no Ipsemg



Pergunta 3 - Local de trabalho



Além disso, realizou-se extensivas consultas à pesquisa com o Ipsemg através da Subcontroladoria de Governo Aberto junto às Unidades Setoriais e Seccionais de Controle Interno (USCIs) sobre os aspectos de Integridade, Controle Social e Transparência, realizada em 2017, que também será abordada neste Plano.

Por fim, o Plano de Integridade do Instituto está organizado em oito eixos temáticos da integridade. Eles constituem importantes áreas para o desenvolvimento de ações voltadas para integridade e compliance. Para cada eixo será exposto o cenário atual, com mapeamento de gargalos, e a estruturação de planos de ação para solucionar os gargalos apontados. Os eixos são:

1 - Governança e comprometimento da alta administração

2 - Planejamento estratégico e gestão de riscos

3 - Controles internos

4 - Conflito de interesses e nepotismo

5 - Código de ética e comissão de ética

6 - Relacionamento com o público

7 - Gestão de pessoas

8 - Transparência e Governança de Dados



As ações que serão apresentadas a seguir se intitulam como introdução às temáticas trazidas e não necessariamente com tom de encerramento. Elas pressupõem o trato das mais diversas questões organizacionais, com total compromisso a integridade, ética, transparência, moralidade e gestão adequada dos recursos públicos.

As atividades desenvolvidas visam atingir todos os servidores em exercício no Instituto, destarte, 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 Instituto em todos os níveis.

Alinhando-se ao Decreto Estadual nº 47.185/2017 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 Ipsemg seja um instrumento para o fortalecimento de um ambiente ainda mais íntegro e ético no âmbito do Governo do Estado de Minas Gerais.

EIXOS TEMÁTICOS: REFERENCIAL TEÓRICO E AÇÕES

EIXO 1: Governança e Comprometimento da Alta Administração

Conceitos

De acordo com o Tribunal de Contas da União - TCU (2014b) a definição de governança no setor público "compreende essencialmente o aspecto 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." Ao avançar no conceito, é necessário compreender que uma governança profícua está diretamente ligada aos seus mecanismos internos e externos. Na esfera da administração pública, conforme afirmado pelo professor Dalmo de Abreu Dallari, a sociedade é o "principal" motor, uma vez que, compartilha as percepções de finalidade e valor, além de deter o poder político, podendo exercê-lo de forma conjunta e ordenada por intermédio de estruturas criadas para representá-la. Por sua vez, os "agentes" são aqueles que possuem em sua incumbência a potência para administrar os ativos e os recursos públicos, ou seja, as autoridades, os dirigentes, os gerentes e os colaboradores do setor público. (TCU, 2014, p. 27).

Os princípios de governança pública são estabelecidos pelo Decreto nº 9.203/2017, sendo eles:

- A)** A capacidade de resposta;
- B)** A integridade;
- C)** A confiabilidade;
- D)** A melhoria regulatória;
- E)** A prestação de contas;
- F)** A responsabilidade e;
- G)** A transparência.

Além disso, o decreto institui também, que cabe à alta administração dos órgãos e das entidades implementar e manter mecanismos, instâncias e práticas de governança que se traduzem, no mínimo, em formas de acompanhamento de resultados, soluções para melhoria do desempenho das organizações e dos instrumentos de promoção do processo decisório fundamentado em evidências.

O guia produzido pelo TCU intitulado como "10 passos para uma boa governança", incentiva a adoção de práticas de governança convenientes ao ambiente organizacional. O guia perpassa pela alta administração com medidas para aperfeiçoar a governança pública, ensejando o estabelecimento de instâncias internas que primam pelo envolvimento das partes interessadas e no monitoramento da estratégia, dos principais indicadores e do desempenho da instituição.

Entende-se, que governança e comprometimento da alta administração são indivisíveis, em razão do planejamento, implementação e controle se dar por conta da liderança da alta administração. No tocante, é elencado no "Guia de Integridade Pública Volume II", produzido pela CGE-MG, a seguinte afirmação:

É importante ressaltar que o compromisso da alta administração é fundamental para um programa de integridade efetivo. É preciso aprovar formalmente, inserir o programa no discurso e, principalmente, apoiar por meio do exemplo de comportamento ético, supervisão das atividades do programa e alocação de recursos para sua implementação. Na promoção da cultura ética e de integridade, as ações e decisões da alta direção são modelos para todo o corpo funcional.

Cenário Atual

O Instituto da Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais é uma autarquia do Governo do Estado de Minas Gerais, instituída em 1912 pela Lei 588 e, à época, chamada de Caixa Beneficente dos Servidores do Estado. Contudo, 109 anos depois, o IPSEMG, com novo regimento disposto pelo Decreto Estadual nº 48.293, de 28/10/2021, tem por finalidade prestar assistência médica, hospitalar, farmacêutica, odontológica e social a seus beneficiários e gerir o Regime Próprio de Previdência Social – RPPS - dos servidores públicos do Governo de Minas.

Além disso, o órgão possui como atribuições:

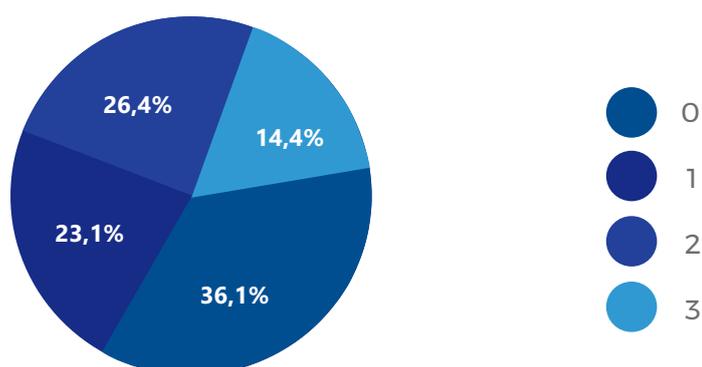
- I - formular as políticas, normatizar, coordenar e executar as atividades relativas à concessão de benefícios previdenciários, no âmbito de suas atribuições;*
- II - formular as políticas, normatizar, coordenar e executar as atividades relativas à prestação de assistência médica, hospitalar, farmacêutica, odontológica, social e complementar aos seus beneficiários;*
- III - formular políticas, executar e controlar as diretrizes gerais de gestão e alocação de recursos próprios do Ipsemg;*
- IV - adotar medidas com vistas a promover o equilíbrio financeiro e atuarial do Plano de Benefícios dos servidores públicos, sob sua responsabilidade;*
- V - exercer o controle e a cobrança da dívida ativa de sua titularidade, na forma da legislação vigente;*
- VI - planejar, coordenar, supervisionar, orientar e executar a formulação e a implantação de planos, programas, projetos ou atividades em consonância com os objetivos neles definidos;*
- VII - prestar suporte técnico e operacional ao funcionamento do Conselho Estadual de Previdência - Ceprev;*
- VIII - elaborar prestações de contas dos recursos provenientes de contribuições para o RPPS, de que trata a Lei Complementar nº 64, de 2002;*
- IX - coordenar as ações relativas à compensação financeira previdenciária, de que trata a Lei Federal nº 9.796, de 5 de maio de 1999;*
- X - arrecadar, fiscalizar, controlar, cadastrar e aplicar, diretamente, os recursos das contribuições para a assistência médica e previdência social dos servidores segurados e seus dependentes, e as demais receitas.” (MINAS GERAIS, 2021)*

O IPSEMG, ainda, possui como estrutura orgânica.

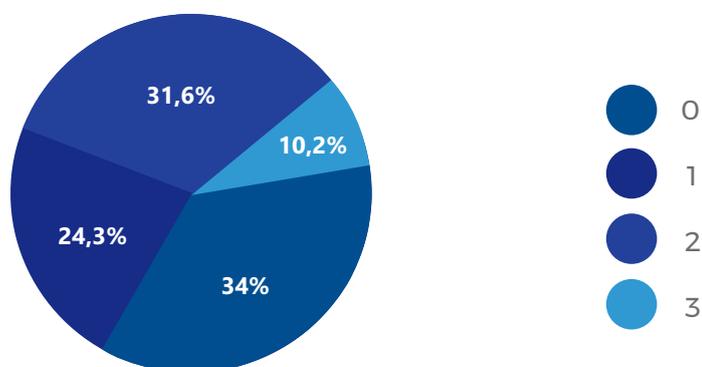
- **4 Unidades Colegiadas** - Conselho de Beneficiários; Conselho Deliberativo; Conselho Fiscal e Diretoria Executiva;
- **Direção Superior** - Presidente e Vice-Presidente;
- **10 Unidades Administrativas** - Gabinete; Controladoria Seccional; Procuradoria; Assessoria de Comunicação Social; Assessoria Estratégica
- **4 Diretorias** - Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças; Diretoria de Previdência; Diretoria de Políticas em Saúde e Diretoria de Saúde, bem como suas gerências e departamentos.

Ainda que a estrutura orgânica esteja delimitada e em atividade, extrai-se por intermédio do diagnóstico que aproximadamente 40% dos colaboradores possuem conhecimento acerca da existência de conselhos no Ipsemg. Em consonância ao supracitado, um fator que potencializa essa insciência são índices obtidos com relação à transparência da gestão do Instituto, no qual 58% dos servidores julgaram insatisfatória.

Pergunta 5 - Você tem conhecimento sobre a existência de Conselhos no Ipsemg?

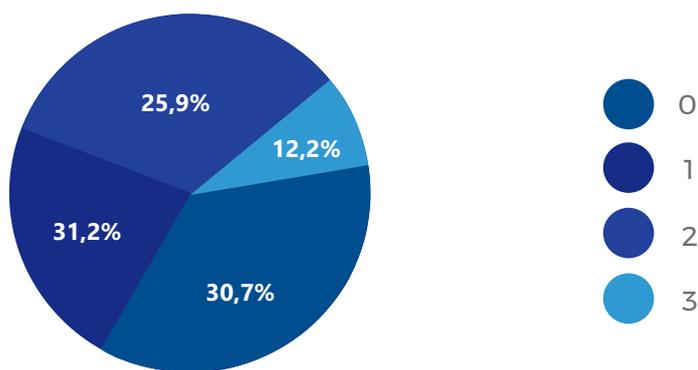


Pergunta 6 - A gestão do Ipsemg é realizada de forma transparente?

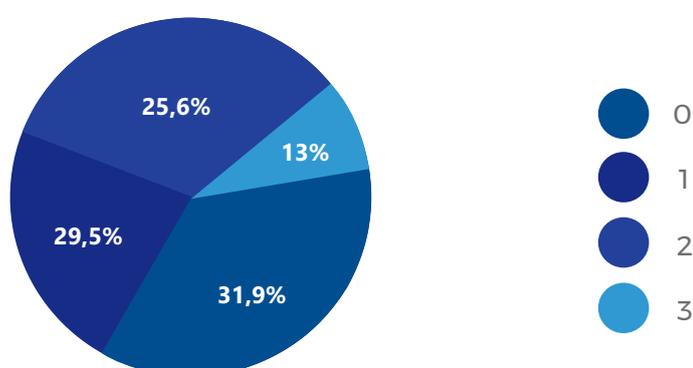


No gráfico abaixo, observa-se os resultados desfavoráveis no tocante ao posicionamento da alta administração em relação à promoção da integridade e ao combate à corrupção. Além disso, a maior parte dos servidores afirma que não há um ambiente de confiança no instituto, transmitindo assim, a necessidade impreterível de ação.

Pergunta 7 - Nos discursos e atitudes da alta administração existe um posicionamento em relação à promoção da integridade e ao combate à corrupção?



Pergunta 8 - Existe estímulo para um ambiente de confiança no Ipsemg?



Plano de Ação

Ação 1 - Divulgar a estrutura de governança do Ipsemg para os colaboradores

Proposta: Realizar divulgação da estrutura orgânica, das competências, dos processos de trabalhos e dos fluxos da informação e de decisão do Ipsemg, por intermédio de treinamentos internos e canais institucionais como, por exemplo, o boletim, o e-mail e a intranet. Tais medidas são necessárias, uma vez que a disseminação dos elementos descritos contribui para o conhecimento do Instituto pelo servidor, possibilitando o desenvolvimento de visão sistêmica e viabilizando o cumprimento dos objetivos da instituição e alcance de resultados. Ademais, proporciona a restrição aos riscos, aos erros, às omissões, às fraudes, à corrupção e dentre outros aspectos.

Ação 2 - Disseminar o Plano de Integridade

Proposta: A alta administração do Ipsemg, juntamente com a Assessoria de Comunicação Social, deverá garantir que o Plano de Integridade seja oficialmente divulgado, possibilitando a participação de todos os colaboradores. Igualmente necessário é ressaltar a importância do documento para o aperfeiçoamento contínuo do órgão.

Para concretizar tal divulgação é de encargo dos envolvidos organizar treinamentos, promover boletins e encaminhar e-mails para os colaboradores do Ipsemg. Dessa forma, os servidores terão conhecimento acerca das ações de integridade propostas.

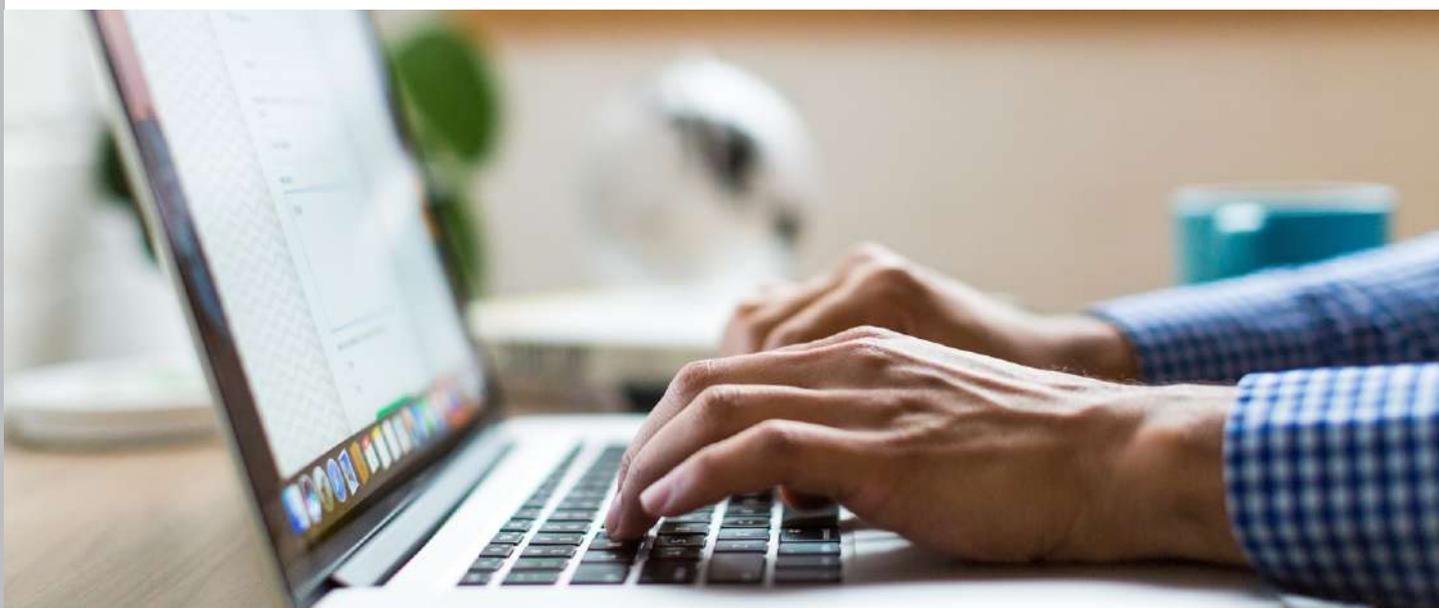
Ação 3 - Monitorar, revisar e atualizar o Plano de Integridade

Proposta: A alta administração deverá, no que tange ao Plano de Integridade do Ipsemg: a) monitorar, ou seja, acompanhar cada ação; b) revisar, isto é, rever as ações e indicar necessidade de ajuste e; c) atualizar, ou melhor, propor novas bases, caso haja necessidade no Plano de Integridade do Ipsemg. A Comissão de Monitoramento do Plano de Integridade deverá promover a publicidade periódica às medidas mencionadas, sendo recomendável que, no caso de atualização, haja consulta às diversas áreas do órgão para a elaboração da nova versão.

Ação 4 - Incluir mensagem da alta administração em todos os documentos e publicações do Ipsemg (Declaração do presidente sobre o posicionamento institucional em relação à promoção da integridade e combate à corrupção).

Proposta: Inserir mensagem do Presidente nos comunicados do Ipsemg e divulgar a missão institucional em todos os documentos oficiais (planejamento estratégico, relatório de gestão, plano de integridade, etc). É válido destacar que as declarações escritas pela alta administração para todos os stakeholders auxiliam na comunicação e na documentação dos padrões éticos da instituição, incorporando valor às ações do Ipsemg e progresso da reputação.

Pode-se ainda tornar disponíveis lembretes que endossam o comprometimento inequívoco da instituição em fomentar condutas éticas e transparentes. Além de evidenciar a observância aos processos de compliance na intranet, no site institucional ou em outras áreas visíveis.



EIXO 2: Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos



Conceitos

Iniciando pela definição de estratégia, temos conforme Mintzberg e Quinn:

"Estratégia é um modelo ou plano que integra os objetivos, as políticas e as ações sequenciais de uma organização, em um todo coeso". (MINTZBERG e QUINN, 1991)

Dessa forma, dentro da organização o processo seletivo é "o processo administrativo que proporciona sustentação metodológica para se estabelecer a melhor direção a ser seguida" (OLIVEIRA, 2002, p. 47).

De acordo com o TCU (2015, p. 3), "planejar as ações da instituição é, ao mesmo tempo, desafio e oportunidade: permite revisitar o passado, reconhecer erros e acertos e inovar para o futuro, de modo a desenhar novos caminhos que sejam ao mesmo tempo seguros e desafiadores".

A estruturação do planejamento é constituída por metas (indicadores) que perpetuam pelos níveis operacionais e estratégicos, promovendo o alinhamento dos dois pontos. Por finalidade o planejamento se traduz em um documento sintetizando a razão de existência da organização, um plano das ações a serem desempenhadas e os resultados esperados. São esses elementos:

- Missão
- Visão
- Valores
- Objetivos estratégicos (objetivos de longo prazo)
- Objetivos táticos (objetivos de médio prazo - metas)
- Objetivos operacionais (objetivos de curto prazo - planos de ações)

Em Minas Gerais, o Sistema de Planejamento e Gestão é regido por um conjunto de quatro leis previstas na Constituição Mineira:

Plano Mineiro de Desenvolvimento Integrado – PMDI, que representa o plano estratégico do governo, possuindo um horizonte temporal de longo prazo, cujos objetivos devem observar, dentre outros, o desenvolvimento socioeconômico integrado do Estado de Minas Gerais;

Plano Plurianual de Ação Governamental – PPAG, que apresenta os programas, ações, objetivos e metas da administração estadual para um período de quatro anos;

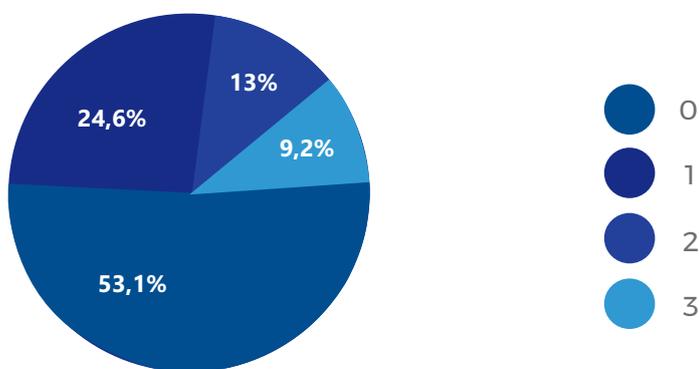
Lei Orçamentária Anual – LOA, que traz a estimativa daquelas receitas que o governo pretende arrecadar no período de um ano e fixa as despesas a serem realizadas com tais recursos.

Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO, lei que estabelece a ligação entre o PPAG e a LOA, tendo por objetivo disciplinar o processo de elaboração da lei orçamentária e definir as metas e prioridades para o ano seguinte;

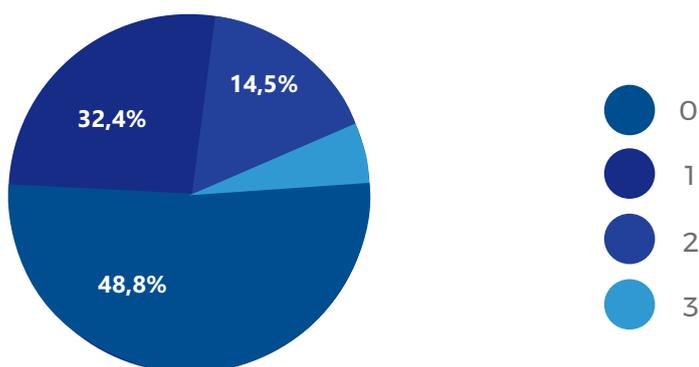
Cenário atual

O último planejamento estratégico elaborado pelo Instituto foi desenvolvido em 2013. A missão definida à época e ainda vigente é a de assegurar e prestar serviços integrados de atenção à saúde e de concessão e manutenção dos benefícios previdenciários de forma regionalizada, com qualidade e sustentabilidade. Além disso, a visão definida para 2014 foi a de ser reconhecido pela excelência na gestão e no atendimento ao beneficiário em saúde e previdência. O instituto, ainda, tem como valores a eficiência, equidade, humanismo, ética, profissionalismo, qualidade e transparência.

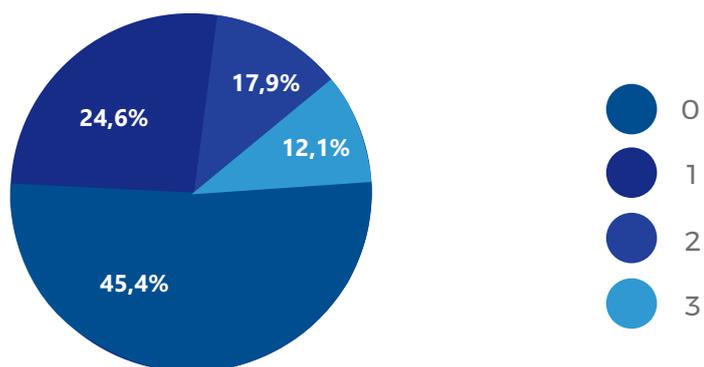
Pergunta 9 - Você tem conhecimento sobre a existência de um mapa estratégico no Ipsemg?



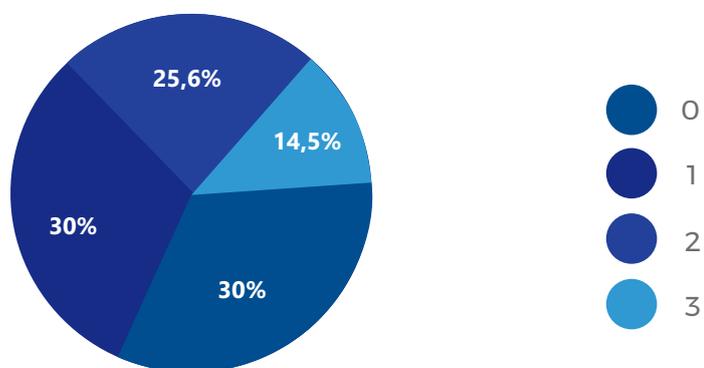
Pergunta 10 - Existe orientação quanto aos objetivos estratégicos no Ipsemg?



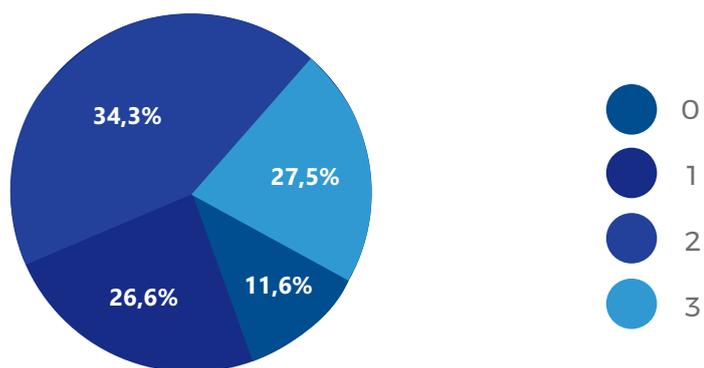
Pergunta 11 - Você tem conhecimento dos Relatórios de Gestão já realizados pelo Ipsemg?



Pergunta 12 - Você acredita que as atribuições no Ipsemg são bem definidas?



Pergunta 12 - O Ipsemg tem uma imagem pública ou um legado que você admira ou se identifica?



Plano de Ação

A partir das respostas, nota-se a necessidade de resgatar o Planejamento Estratégico, elaborado em 2013 e não mais atualizado desde então. Além desse instrumento norteador da Instituição, a revisão da Missão, Visão e Valores também é salutar, uma vez que o contexto atual pode divergir das necessidades passadas.

Ação 1 - Elaborar o Plano Estratégico, bem como a revisão da Missão, Visão e Valores

Proposta: O Planejamento Estratégico exige que a Alta Administração seja o principal patrocinador do Projeto, pois serão responsáveis pelas definições das diretrizes bem como a avaliação e aprovação das propostas estratégicas. Além do patrocinador, um Gerente do Projeto deve ser nomeado para coordenar o cronograma e o desenvolvimento do Projeto. E por fim, os gestores de cada diretoria serão envolvidos no processo para contribuir na identificação de pontos-chave a serem trabalhados no Planejamento.

A primeira etapa para a construção do Planejamento Estratégico é a realização do diagnóstico da situação atual do Instituto. Esse diagnóstico pode ser realizado através de entrevistas individuais com os gestores, e mais profundamente, com a análise de maturidade da Gestão, que tem como objetivo fundamentar a avaliação de ambiente no processo de Planejamento Estratégico. Ressalta-se também, a importância de revisitar o primeiro Planejamento Estratégico, de 2011, bem como sua revisão em 2013.

Ação 2 - Construir o Mapa Estratégico

Proposta: O Mapa Estratégico sintetiza a visão da organização para os próximos anos, tendo como base um conjunto de Objetivos Estratégicos, com indicadores e metas associados, que devem ser alcançados através da implementação de um conjunto de Iniciativas Estratégicas. O Mapa geralmente abrange as perspectivas de processos internos, financeira, aprendizado e crescimento e público-alvo. Depois que cada perspectiva for compreendida é preciso definir os objetivos que comporão cada uma das perspectivas e como monitorá-los. A partir de então, os grandes objetivos devem ser destrinchados em entregas mais pontuais, de modo a favorecer a identificação de indicadores de monitoramento destas entregas.

Ação 3 - Divulgar e envolver as equipes no Planejamento Estratégico

Proposta: A construção do Planejamento Estratégico é o momento de envolvimento dos gestores na elaboração de objetivos estratégicos e na proposição de indicadores. Ao inserir os gestores e funcionários no Planejamento Estratégico, as equipes se tornam valorizadas e conseguem entender o seu papel em sua execução. Esse envolvimento auxilia no mapeamento dos processos, gerando produtos importantes de modo que todos conheçam o produto de seu trabalho.

É importante que as decisões sejam amplamente divulgadas aos servidores, de modo que o alinhamento com a Alta Administração seja harmonioso, sempre focado nos objetivos do Planejamento Estratégico.

Ação 4 - Elaborar Relatórios de Gestão

Proposta: O Relatório de Gestão é uma importante ferramenta de divulgação e transparência das ações ocorridas no Instituto. Além disso, é a concretização dos resultados objetivados no Planejamento Estratégico.

A retomada da elaboração desses relatórios é uma sinalização importante para mostrar à sociedade os avanços alcançados e as novas diretrizes para os próximos anos. No passado, a divulgação desses relatórios era anual e alinhada aos objetivos do Planejamento Estratégico.



EIXO 3: Controles internos

Conceitos

Controle Interno é um processo integrado efetuado pela direção e corpo de funcionários, estruturado para enfrentar os riscos e fornecer razoável segurança de que na consecução da missão da entidade os seguintes objetivos gerais serão alcançados (INTOSAI, 2007):

- Execução ordenada, ética, econômica, eficiente e eficaz das operações;
- Cumprimento das obrigações de accountability;
- Cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis;
- Salvaguardas dos recursos para evitar perdas, mau uso e dano.

Segundo o TCU, Controle Interno se define como:

Processo efetuado pela administração e por todo o corpo funcional, integrado ao processo de gestão em todas as áreas e todos os níveis de órgãos e entidades públicos, estruturado para enfrentar riscos e fornecer razoável segurança de que, na consecução de missão, dos objetivos e das metas institucionais, os princípios constitucionais da administração pública serão obedecidos e os seguintes objetivos gerais de controle serão atendidos:

- A) Eficiência, eficácia e efetividade operacional, mediante execução ordenada, ética e econômica das operações;
- B) Integridade e confiabilidade da informação produzida e sua disponibilidade para a tomada de decisões e para o cumprimento de obrigações de accountability;
- C) Conformidade com leis e regulamentos aplicáveis, incluindo normas, políticas, programas, planos e procedimentos de governo e da própria instituição;
- D) Adequada salvaguarda e proteção de bens, ativos e recursos públicos contra desperdício, perda, mau uso, dano, utilização não autorizada ou apropriação indevida. (TCU) 2014a)

O termo fraude se refere ao ato intencional de omissão ou manipulação de transações, adulteração de documentos, registros e demonstrações contábeis. A fraude pode ser caracterizada por manipulação, falsificação ou alteração de registros ou documentos, de modo a modificar os registros de ativos, passivos e resultados; apropriação indébita de ativos; supressão ou omissão de transações nos registros contábeis; registro de transações sem comprovação; e aplicação de práticas contábeis indevidas. (Normas Brasileiras de Contabilidade)

Donald R. Cressey (1953) teorizou o "Triângulo da fraude" o qual dispõe que para que uma fraude ocorra é necessária a ocorrência de três fatores: pressão, oportunidade e racionalização.

A pressão pode ter origem pessoal ou profissional.

A oportunidade tem origem nos controles ineficientes e nas falhas da governança. A oportunidade é viabilizada quando o servidor possui o poder e habilidade para explorar uma situação que proporciona a fraude.

A racionalização refere-se à justificação de que o comportamento antiético não é uma atividade ilícita. O infrator justifica algum tipo de racionalização moralmente aceitável como “eu não recebo o salário que mereço”, antes de transgredir e se envolver em comportamentos antiéticos.

Para a Transparência Internacional, “corrupção é o abuso do poder confiado para ganhos privados”.

Figura 1. Condutas que fazem parte do gênero “corrupção”

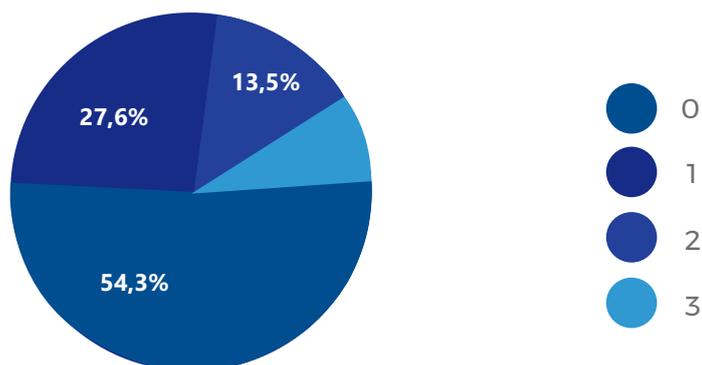


Fonte: MPF (2016)

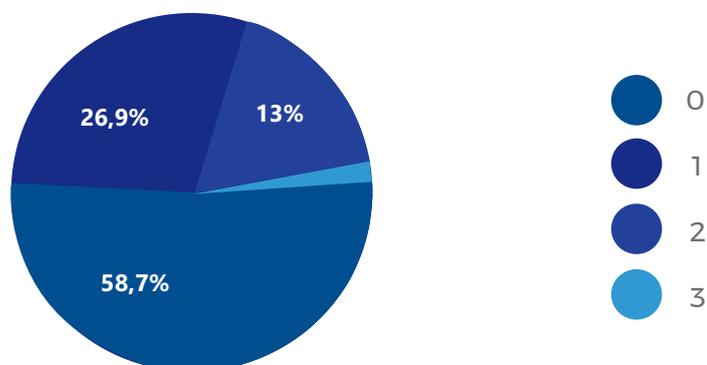
Cenário atual

Após aplicação de pesquisa interna no Ipsemg, abaixo reproduzida, com o objetivo de implementar melhorias substanciais de gestão para o Instituto, constatou-se a necessidade de estabelecimento de mecanismos de combate à fraude e corrupção.

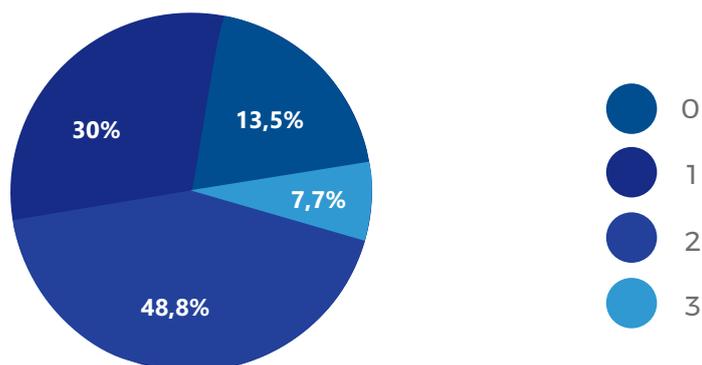
Pergunta 14 - Você conhece políticas, planos ou instrumentos antifraude no âmbito do Ipsemg?



Pergunta 15 - Você conhece políticas, planos ou instrumentos anticorrupção no âmbito do Ipsemg?



Pergunta 16 - Há no Ipsemg orientações claras sobre o que fazer quando se tem conhecimento de fraude ou atos de corrupção?



Plano de Ação

Em resposta ao diagnóstico aplicado, torna-se necessário melhorias na qualidade dos controles internos, visando prevenir a fraude e corrupção e preservar os recursos públicos destinados à consecução das políticas públicas. A posterior recuperação desses recursos, por vias judiciais ou administrativas, não irá restabelecer o benefício social que deixou de ser proporcionado, gerando uma perda de oportunidade.

Um conjunto de ações requeridas para o combate à corrupção são os mecanismos e normas com o objetivo de melhorar a prevenção, detecção, punição e remediação de atitudes antiéticas.

Neste primeiro momento, por ser mais eficiente, menos oneroso, como também conferir efetividade ao benefício social a ser alcançado pela Instituição, a prevenção será o nosso eixo principal a ser considerado como medida para evitar a corrupção e a fraude, visando preservar os recursos públicos destinados ao atendimento das políticas sociais do IPSEMG.

Ação 1 - Gerenciar riscos e instituir mecanismos de controle interno para o combate à fraude e corrupção

Proposta: estabelecer o ambiente de controle; identificar o risco inerente de fraude e corrupção; avaliar e classificar os riscos por intermédio da probabilidade e do impacto do risco inerente de fraude e corrupção; atuar nos riscos inerentes e residuais de fraude e corrupção com maior probabilidade e impacto por meio do estabelecimento de controles mitigatórios apropriados; monitorar, avaliar e comunicar a implementação dos controles.

Ação 2 - Realizar capacitações sobre a temática de ética, integridade e conflito de interesse

Proposta: Realizar capacitação de novos servidores sobre temas relacionados à ética, integridade, conflito de interesse e prevenção de ilícitos administrativos no exercício da função, como também treinamentos periódicos para todos os servidores na mesma temática e disponibilizá-los, permanentemente, nos canais de comunicação do Instituto; orientar os servidores e partes interessadas sobre o que fazer caso tenham conhecimento de suspeita de fraude e corrupção, realizar procedimentos adequados de recrutamento no caso de contratação para os cargos considerados vulneráveis à fraude e corrupção; estabelecer processos de seleção para funções e cargos de direção com critérios meritocráticos, transparentes e divulgação dos resultados; instituir procedimentos orientativos sobre a ocorrência de práticas ilícitas relativas à obtenção de favores, favorecimento em compras ou contratações públicas, compartilhamento de

informações restritas, remoção, sem autorização, para uso próprio, de material hospitalar e administrativo de propriedade do Ipsemg, solicitação de dinheiro e presentes no desempenho das funções; estabelecer, no desligamento do servidor, medidas para garantir a segurança institucional; instituir política de segregação de função e rotação de pessoal, dependendo da criticidade da função; fortalecer os mecanismos de proteção ao denunciante.



EIXO 4: Conflito de Interesses e Nepotismo



Conceitos

Oriundo de práticas patrimonialistas, o conflito de interesses e o nepotismo possuem um vínculo comum: indistinção entre interesses públicos e privados. Nesse sentido, é essencial fortalecer o princípio da impessoalidade e dispor, impreterivelmente, de mecanismos de prevenção para impedir lesões ao patrimônio público.

Doutrinariamente, o conflito de interesses público e privado pode ser compreendido como o incidente configurado sempre que a atuação do servidor, seja em seara pública, seja em órbita particular, ao tangenciar interesse pessoal seu próprio ou de terceiros, efetiva ou potencialmente, beneficie, privilegia ou favoreça este interesse privado quando da prática de atividade privada a seu múnus público ou prejudique, vincule ou influencie o desempenho de sua função pública, em ambas hipóteses em detrimento da causa pública (CGU, 2018, p.1104).

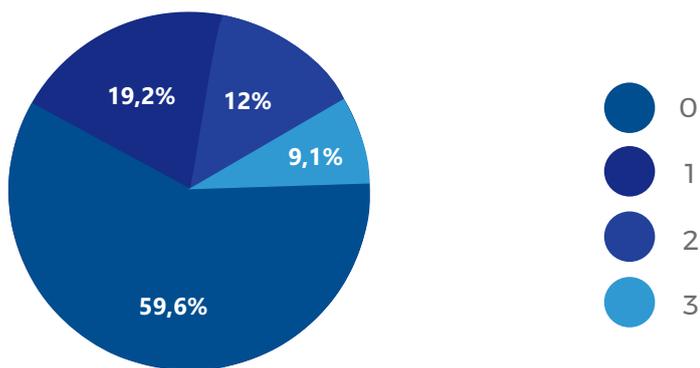
Nesse viés, é de suma importância que os serviços atribuídos à administração pública sejam realizados com transparência, impossibilitando a sobreposição da dimensão privada na organização estatal e social. As atribuições comportamentais e normativas são indispensáveis para gerenciar os riscos de conflitos e promover um ambiente de integridade, uma vez que estas ameaças são inerentes ao exercício da atividade pública. De acordo com a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE, "todos os funcionários públicos têm interesses de algum tipo relacionados às suas capacidades como cidadãos privados".

Em consonância com as orientações da CGU (2015, p. 27) "para demonstrar o cuidado com a integridade institucional, evitando a perda de confiança do público, a alta administração deve adotar uma política apropriada de prevenção de conflito de interesses que garanta que dirigentes e servidores tomem decisões objetivas e impessoais".

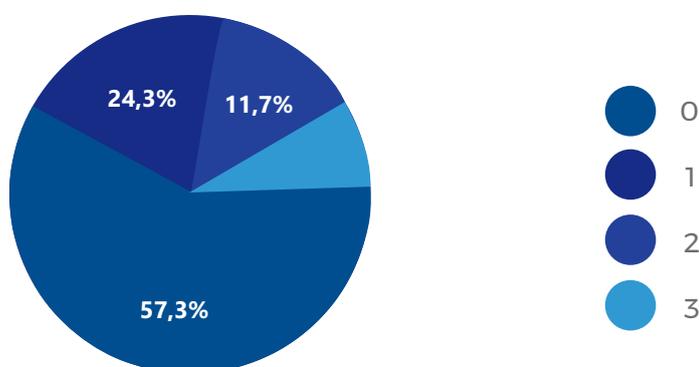
Cenário atual

O Instituto de Previdência dos servidores de Minas Gerais, com relação aos eixos de conflito de interesse e de nepotismo, fundamenta-se pela constituição presente no estado e pela recente resolução conjunta CGE/AGE/OGE N°15 da CGE/AGE/OGE nº 01, 13 de março de 2020, que dispõe sobre situações que suscitam conflitos de interesse após o exercício de cargo. No entanto, mesmo com a legislação de conceituação, o Instituto ainda carece de ações voltadas para a prevenção dos eixos.

Pergunta 17 - Você tem conhecimento de políticas de prevenção ao nepotismo?



Pergunta 18 - Você tem conhecimento de políticas de prevenção ao conflito de interesses?



Como resultado do diagnóstico aplicado, 78% e 81% dos colaboradores responderam ter pouco ou muito pouco conhecimento sobre políticas de prevenção ao nepotismo e sobre políticas de prevenção ao conflito de interesses, respectivamente. Destaca-se, portanto, a urgência de intervenções para modificar o cenário observado.

Plano de Ação

Ação 1 - Criar mecanismos para a identificação e prevenção de conflitos internos

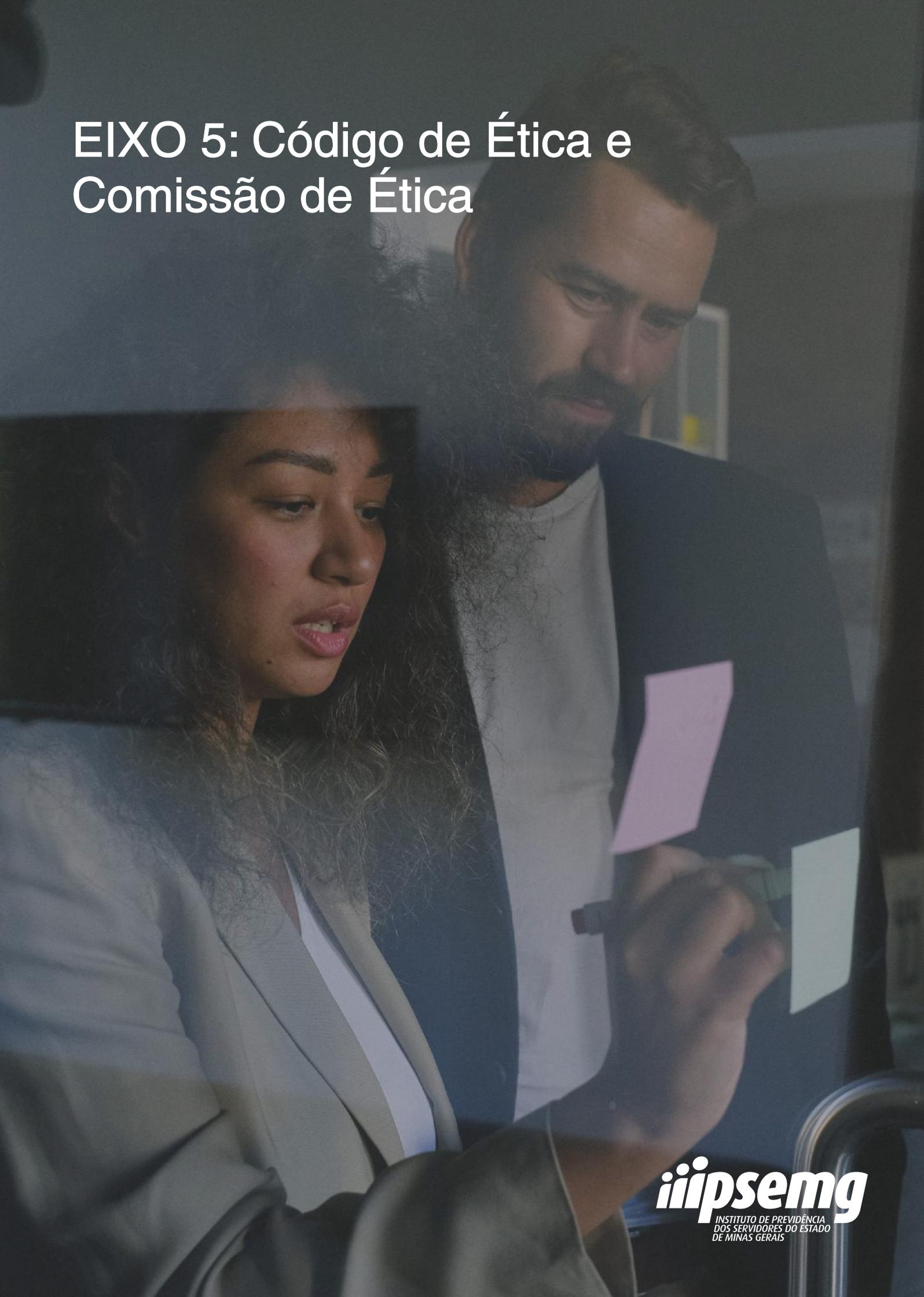
Proposta: Realizar um estudo detalhado (benchmarkings com outros órgãos e entidades) e definir o departamento responsável para atuar na identificação e prevenção de conflitos. Dessa maneira, é possível definir mecanismos para mitigar e/ou extinguir conflitos que possam trazer prejuízos à instituição e aos agentes envolvidos.

Ação 2 - Inserir nos editais de licitação, nos contratos administrativos e nos processos de recrutamento e nomeação de pessoal, cláusulas claras e objetivas sobre vedação ao nepotismo

Proposta: Elaborar e incluir cláusula de vedação ao nepotismo em todos os editais licitatórios elaborados, além de introduzir a temática nos contratos administrativos firmados, nos processos de recrutamento e nas nomeações realizadas.



EIXO 5: Código de Ética e Comissão de Ética



Conceitos

O Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual - instrumento seguido pelo Ipsemg, que não possui um próprio, e a Comissão de Ética do Instituto, são dispostos pelo Decreto Estadual nº 46.644, de 6 de novembro de 2014.

Para o Art. 7 do Decreto, a “conduta do agente público integrante da Administração Pública do Poder Executivo Estadual” deve ser regida por, entre outras, a boa-fé, honestidade, fidelidade ao interesse público, impessoalidade, dignidade e decoro no exercício de suas funções, lealdade às instituições, cortesia, transparência e eficiência.

Há, ainda, vedações explícitas no Art. 10º. Ao agente público, é vedado, dentre 18 diferentes ações, utilizar-se de cargo, emprego ou função, de facilidades, amizades, posição e influências para obter favorecimento para si ou para outrem; prejudicar deliberadamente a reputação de subordinados, colegas, superiores hierárquicos ou pessoas que dele dependam; ser conivente com erro ou infração a este Código de Ética ou ao Código de Ética de sua profissão; e pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem, para si ou outra pessoa, visando ao cumprimento de sua atribuição, ou para influenciar outro servidor.

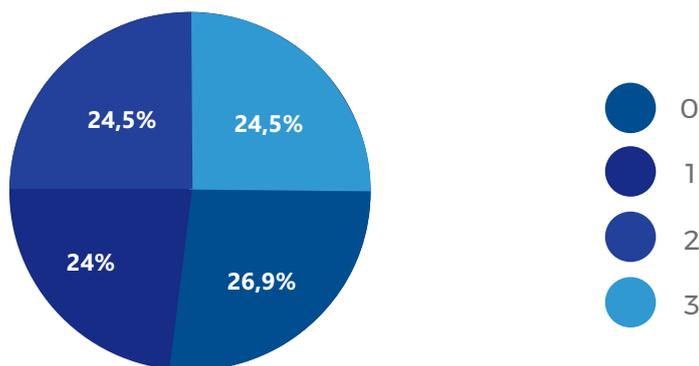
Por fim, a Comissão de Ética é prevista no Art. 17º do mesmo Decreto. Em seus termos, a Comissão deve ser instituída em todos os órgãos e entidades da Administração Pública Direta e Indireta do Poder Executivo Estadual e sua função, dentre outras, é orientar e aconselhar o agente público sobre ética profissional em seu órgão, adotar formas de divulgação das normas éticas e de prevenção de falta ética e decidir pela instauração e conduzir processo ético.

Cenário atual

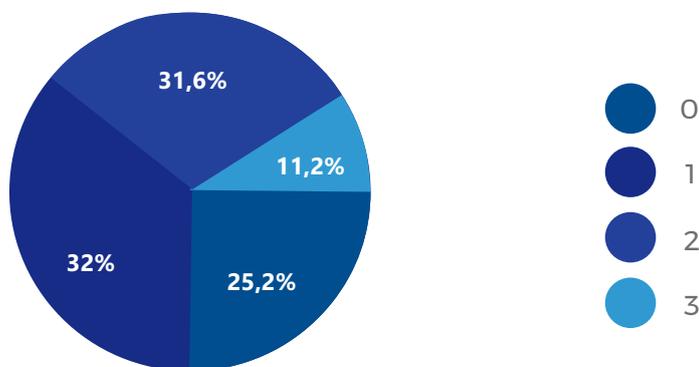
A nova composição da Comissão de Ética do Ipsemg foi instituída pela Portaria nº 004, de 11 de janeiro de 2022. A equipe composta por três titulares e dois suplentes, reiniciou os trabalhos respectivos após dois anos de inatividade. O mandato é previsto até 11 de janeiro de 2024, podendo ser prorrogado por igual período.

O diagnóstico reflete este cenário: foi constatado que, embora aproximadamente 49% dos colaboradores conheça o Código de Ética, 57,2% considera que as relações de trabalho dentro do Instituto não ocorrem seguindo os preceitos preconizados pelo instrumento.

Pergunta 19 - Você tem conhecimento de documento que estabeleça as diretrizes para seus funcionários e dirigentes (Código de Ética)?

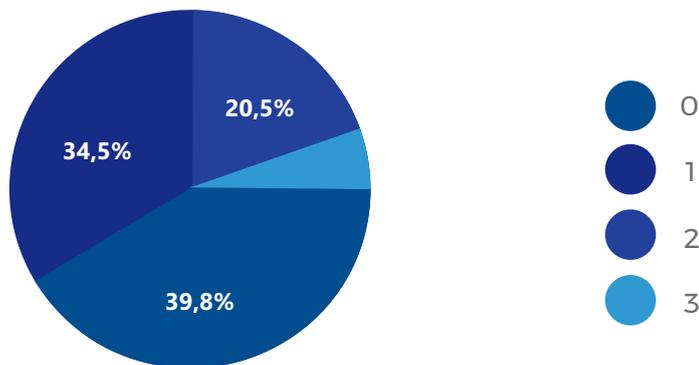


Pergunta 20 - As relações de trabalho dentro de Ipsemg ocorrem baseadas no Código de Ética?

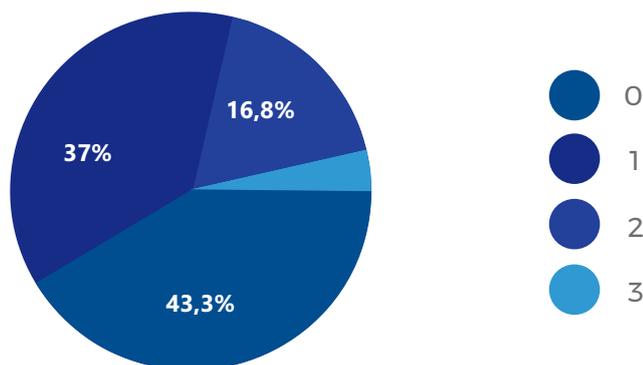


Em relação à Comissão de Ética, os resultados também exigem ação imediata. 74,3% dos colaboradores possuem conhecimento insuficiente sobre o grupo, e 80,3% consideram o nível de atuação igualmente insuficiente, sendo que 43,3% deram nota 0 ao trabalho da Comissão.

Pergunta 21 - Qual o seu nível de conhecimento sobre a Comissão de Ética do Ipsemg?



Pergunta 22 - Qual você considera o nível de atuação da Comissão de Ética do Ipsemg?



Dessa forma, o plano de ação almeja a atuação efetiva da Comissão de Ética conforme previsto no Decreto Estadual nº 46.644, na forma de divulgação ampla, capacitações ao maior número possível de colaboradores e um bom julgamento e conscientização dos recursos humanos da instituição, em busca de um comportamento ético exemplar em todas as suas instâncias.

Plano de Ação

Ação 1 - Divulgação da Comissão de Ética aos colaboradores do Ipsemg

Proposta: Divulgar, por meio de cartazes, publicações em mídias sociais, matérias na intranet e campanhas em todo o Instituto, a forma de acesso à Comissão de Ética do Ipsemg e para quais finalidades o grupo deve ser acionado.

Assim, espera-se não somente a facilitação do acesso à Comissão de Ética pelos servidores, com maneiras de contato disponibilizadas com agilidade e transparência, como também a melhoria de sua imagem em todo o órgão.

Ação 2 - Divulgação da temática de Ética aos colaboradores do Ipsemg

Proposta: Produção de conteúdo que consolide e sintetize os principais tópicos sobre ética para servidores que, em sua maioria, nunca tiveram contato com o assunto. Para isso, serão produzidas matérias, cartazes e vídeos, em linguagem simples, para ampla e assertiva divulgação em todas as redes do Instituto. Inclui-se, nessa divulgação, a distribuição do Código de Ética a novos servidores nomeados em recrutamento amplo ou cargo de provimento efetivo e a produção rotineira de conteúdos de conscientização aos colaboradores.

Como benefício ao órgão, é prevista a ampliação do conhecimento por parte dos servidores sobre condutas éticas, vedações e todas as nuances previstas no Código, a fim de prevenir quaisquer desvios de conduta ou infrações éticas.

Ação 3 - Acompanhamento do trabalho desenvolvido pela Comissão de Ética

Proposta: Realização com frequência mínima semestral de pesquisas de acompanhamento e feedback sobre o trabalho da Comissão, visando avaliar tanto o conhecimento do servidor em relação ao grupo, quanto a visão a respeito da atuação respectiva.



EIXO 6: Relacionamento com o Público



Conceitos

A razão precípua de qualquer instituição pública é servir a um propósito coletivo. Nesse entendimento é plausível a adoção do hábito de questionarmos: por que? Com qual objetivo? Que resultados buscamos? Para quem está na carreira pública, essas indagações têm potencial de aguçar a consciência de coletividade.

Partindo desse ponto, alguns conceitos inerentes ao serviço público deixam de ser apenas letras de leis e manuais para serem incorporados pelo agente público em cada atividade exercida por ele, em seu ambiente de trabalho. Implica esvaziar qualquer tentativa de prestar serviços ao cidadão com base em critérios subjetivos e, em certa medida, assegurar ao próprio servidor o poder de exercer seu trabalho pautado nos princípios que regem a administração pública:

- Legalidade - a administração pública está sujeita aos princípios legais, ou seja, às leis ou normas administrativas contidas na Constituição. O que significa dizer que o agente público é autorizado a fazer somente o que a lei permite.
- Impessoalidade – objetiva a satisfação do interesse coletivo. O servidor deve atender às demandas do cidadão, não levando em conta preferências pessoais, interesses próprios ou da administração.
- Moralidade – a moralidade administrativa junto à sua legalidade e adequação aos demais princípios, possuem pressupostos que, quando não seguidos, tornam a atividade pública ilegítima.
- Publicidade - todo ato administrativo deverá ser publicado, com exceção dos que possuem sigilo nos casos de segurança nacional, investigações policiais ou de interesse superior da Administração, conforme previstos na lei.

É necessário ainda compreender que o desenvolvimento de algumas competências são imprescindíveis ao bom andamento do serviço público, são elas:

- Visão sistêmica – capacidade de contemplar a organização na sua integralidade. Seus objetivos, valores, processos, ações e planos observando o alinhamento e a inter-relação entre eles.
- Eficiência - para Chiavenato, 1994, a eficiência é uma relação entre custos e benefícios. Assim, a eficiência está voltada para a melhor maneira pela qual as coisas devem ser feitas ou executadas (métodos), a fim de que os recursos sejam aplicados da forma mais racional possível.
- Tempestividade – responder à necessidade do cidadão no prazo.

Cenário atual

De acordo com Bresser Pereira (1996), o Brasil vivenciou a reforma da administração pública a partir dos anos 90 do século passado em resposta ao processo de globalização em curso desde os anos 70, em todo o mundo. Além do ajuste fiscal, a reforma trouxe em seu bojo uma proposta de modernização, profissionalização e eficiência do serviço público.

Em linhas gerais, ter consciência do bem-estar coletivo é premissa para a criação e manutenção de todo serviço público. O trabalho de ouvir as necessidades e opiniões do cidadão, acolhendo-as é princípio democrático e estratégia eficaz de gestão pública.

Saúde e Previdência são os principais negócios do Ipsemg, sendo a Diretoria de Previdência gestora das pensões de mais de 38 mil beneficiários em todo estado, além de ser a unidade responsável também pela concessão de seguros e pecúlios deixados aos herdeiros dos ex-servidores.

No que tange a Assistência à Saúde, essa é prestada a quase 860 mil vidas, em todo estado de Minas Gerais, por meio de uma rede de serviços e saúde – própria e credenciada – composta de hospitais, clínicas (médica, odontológica, fisioterapia) e laboratórios.

O público atendido varia entre adulto, idoso, jovem, criança, sendo em sua maioria, a carteira de beneficiária composta de mulheres, cerca de 60%.

A diversidade de público e serviços ofertados implica lidar, diariamente, com uma gama de demandas, exigindo do Instituto o aprimoramento da capacidade de gestão. É nessa perspectiva que as ferramentas de atendimento ao público, tanto o tradicional guichê físico quanto os canais eletrônicos ganham protagonismo.

No Ipsemg, o atendimento presencial ocorre em todas as unidades próprias, seja para assuntos de previdência, quanto de saúde. Beneficiários e cidadãos ainda contam com canais para ouvidoria:

A) Ouvidoria Geral do Estado (OGE) – oficial do Governo de Minas. Pode ser acessado pelo site do Ipsemg (www.ipsemg.mg.gov.br), no menu Fale com o Ipsemg. Atualmente, as solicitações, que chegam via OGE estão sob a gestão do Gabinete da Presidência do Ipsemg.

B) Transparência (Controladoria Geral do Estado- CGE) – diversas solicitações ao Ipsemg são recebidas através do site transparencia.mg.gov.br. O trabalho de monitoramento e resposta é gerido também pelo Gabinete da Presidência do Ipsemg.

C) Fale conosco - Canal de Comunicação oficial do Ipsemg e sob a gestão do Gabinete da Presidência do Instituto, trata-se de um formulário eletrônico, que também é acessível pelo site www.ipsemg.mg.gov.br onde podem ser registrados pedidos, reclamações e elogios.

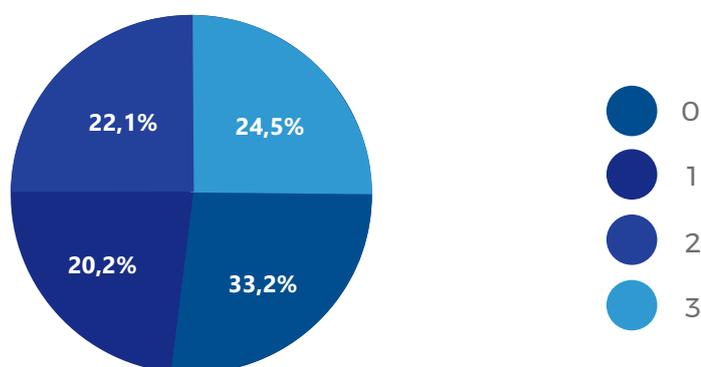
D) Redes sociais criadas e geridas pelo próprio Ipsemg: Instagram, Facebook, Twitter, Youtube – além de serem canais para informações ao público funcionam como ouvidoria. Através dessas redes a Assessoria de Comunicação (ACS) recebe e responde, diariamente, centenas de demandas dos usuários sobre serviços e benefícios do Ipsemg. Para responder ao demandante, a ACS, em muitos casos, precisa encaminhar a solicitação às áreas às quais o assunto concerne.

Buscando fortalecer o relacionamento com o público do Ipsemg, a partir de março de 2022 a Assessoria de Comunicação tornou efetivo trabalho de monitoramento e resposta às demandas registradas pelos usuários dos serviços do Ipsemg nas plataformas:

E) Google My Business - plataforma gratuita do Google voltada pelos negócios que permite as intuições (públicas ou privadas) realizarem a gestão da relação com seu público.

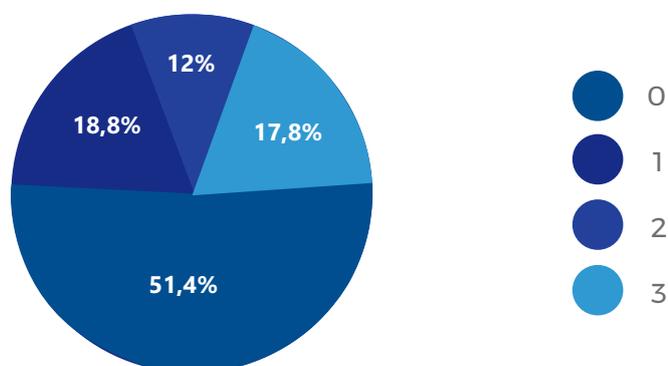
F) Reclame Aqui - trata-se de um site no qual as pessoas, de forma gratuita, fazem um cadastro de seus dados pessoais e podem enviar reclamações a instituições públicas, privadas, seja em relação a consumo ou de prestação de serviço. A política de privacidade do site não permite a identificação do consumidor na publicação das páginas, pois as reclamações feitas são indexadas por motores de busca e visíveis para consulta. O acesso aos dados que foram cadastrados pelo cliente ocorre apenas com a empresa envolvida, para facilitar a busca da resolução do problema. Assim, é transmitida à empresa envolvida um e-mail com os detalhes, caso ela possua um cadastro para respostas no site. Com os dados gerados, são obtidos rankings automatizados e o Reclame Aqui faz uma avaliação da empresa utilizando diversos critérios próprios. O status máximo de uma empresa no site é possuir o Selo RA 1000, o qual também possui critérios específicos. Os consumidores podem, depois de terem suas questões respondidas pelas empresa, indicar se o problema foi resolvido ou não, além de ter o direito a réplicas e, ao final, mostrar por meio de smiles a sua opinião sobre a resposta da empresa reclamada. A descrição do problema que o cliente publica é avaliada por uma equipe do site antes de ser publicada. Isto ocorre, pois sua política não permite conteúdo ofensivo na redação dos usuários.

Pergunta 23 - Você conhece algum canal de denúncias colocados à disposição do servidor / empregado público?

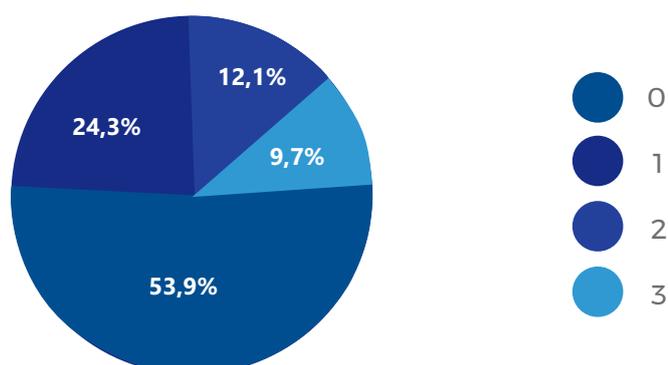


Ainda que, como descrito, o instituto possua amplos canais de denúncia para o servidor público / empregado público, estes precisam ser melhor divulgados. Entre as respostas obtidas no diagnóstico aplicado, apenas 46% dos colaboradores expressaram ter algum conhecimento desses canais.

Pergunta 24 - Você conhece algum canal de denúncias colocados à disposição do servidor/empregado público do próprio Ipsemg?



Pergunta 25 - Existem mecanismos que permitem o acompanhamento das denúncias pelas partes interessadas?



Outro ponto a ser elencado como prioridade se dá nos canais de denúncias voltado para o público interno do Ipsemg. Levando em consideração as respostas acima, 70% dos colaboradores possuem pouco ou nenhum conhecimento em relação a esses canais. Já quanto ao acompanhamento de denúncias, 78% das respostas afirmam a existência de pouco ou inexistência de mecanismos que atuam em tal monitoramento.

Plano de Ação

Ação 1 - Monitorar plataformas de relacionamento com o público

Proposta: Realizar o monitoramento de todas as plataformas de relacionamento com o público, encaminhar às áreas afetas ao assunto demandado e avaliar as informações recebidas delas. Para isso, poderão ser considerados como referência o próprio Plano de Integridade e diretrizes da Ouvidoria-Geral do Estado e Controladoria-Geral do Estado.

Ação 2 - Criar Indicadores de relacionamento com o usuário via redes sociais e outras plataformas online

Proposta: A métrica de um dos indicadores que podem ser elaborados se dá na Resolução do Primeiro Contato (First Call Resolution - FCR), e se desenvolve da seguinte maneira:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{ de demandas atendidas no mês } \underline{\hspace{2cm}}}{\text{n}^\circ \text{ de demandas resolvidas no 1}^\circ \text{ contrato}} = \%$$

Em outra opção de indicador, tem-se a métrica da Resolução no segundo Nível, que se refere ao total de demandas atendidas no mês e se dá da seguinte forma:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{ de demandas resolvidas no 2}^\circ \text{ nível}}{\text{total de demandas atendidas no mês}} = \%$$

Como retorno para a instituição, haverá a otimização das entregas, mitigação dos riscos, assertividade das respostas entregues e, ainda, o fortalecimento da imagem institucional.

Ação 3 - Criar um dashboard semanal para acompanhamento do quantitativo de solicitações recebidas nos canais de relacionamento

Proposta: A criação de um dashboard no Power Bi visa viabilizar o acompanhamento periódico de assuntos que geram mais demandas e localidade. Para isso, será necessário compartilhar as planilhas criadas em Excel com a equipe da Assessoria Estratégica do Ipsemg para a construção do devido dashboard.



EIXO 7: Gestão de Pessoas



Conceitos

Nos últimos tempos, as instituições vêm mudando seus conceitos e passando por mudanças gerenciais. A gestão de pessoas é uma das áreas que mais sofreu transformações, o novo pensamento não só do setor, mas também das organizações é que o capital humano é de suma importância para o seu desenvolvimento.

O departamento que outrora era conhecido somente como recursos humanos, se difundiu nas organizações como gestão de pessoas, gestão de talentos e gestão de competências.

O papel exercido pelo corpo técnico passou de uma visão sistemática e operacional de atuação, como meros recursos produtivos da organização, para uma visão horizontalizada de participação. Contribuindo assim com seu conhecimento, habilidades e competências. A transformação se deu com o entendimento de que a organização é meramente um resultado das pessoas que atuam dentro dela.

Para o tratamento adequado do contribuinte, a instituição “deve promover uma política de capacitação permanente, desenvolver as habilidades técnicas em conjunto com a ética e a integridade e instituir o mapeamento das competências necessárias para cada tipo de função” (CGU, 2015).

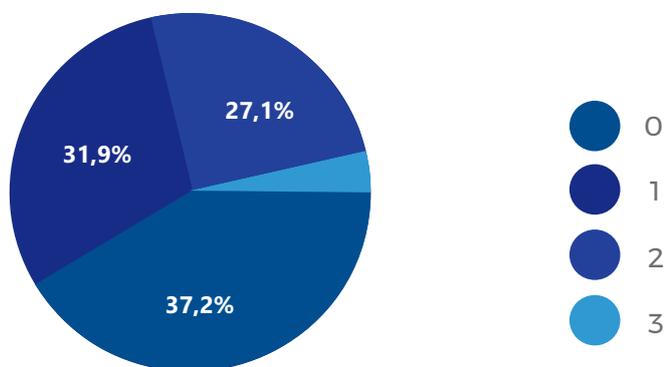
A gestão de pessoas, contribui para a modernização do setor público, a fim de garantir a implementação adequada das mais diversas políticas públicas, rever estruturas, torná-las mais leves, flexíveis e horizontais. Essas são medidas que estabelecem uma máquina pública que cumpra efetivamente sua função.

A administração pública, em consonância com essas alterações e em acordo com o Decreto Estadual nº 44.205, instituiu a Política de Desenvolvimento dos Servidores Públicos Civis da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual, sob a orientação da Seplag-MG (MINAS GERAIS, 2006), busca ações de capacitação, de elevação de escolaridade, de formação profissional, bem como outras ações que possibilitem o desenvolvimento dos conhecimentos, habilidades e atitudes, para a melhoria do desempenho do servidor.

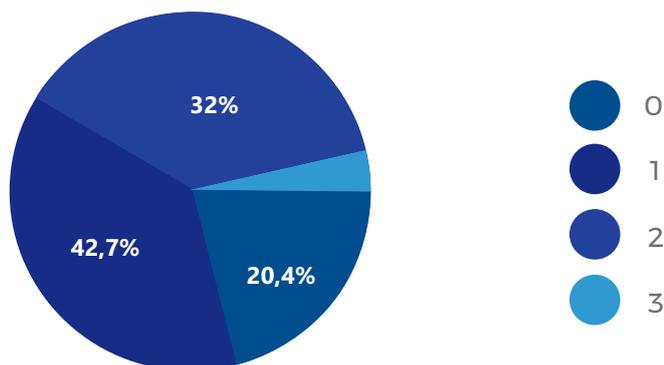
Cenário Atual

A Gerência de Recursos Humanos do Ipsemg atualmente, devido ao sobrecarregamento da área, possui atuação centralizada no cumprimento e entrega de suas atividades fundamentais e necessárias ao funcionamento do Instituto. Ou seja, atividades voltadas à folha de pagamento, apuração de frequência, contratações e exonerações dos servidores. Tal eixo de execução é refletido nas respostas do diagnóstico aplicado aos servidores do Ipsemg apresentado abaixo:

Pergunta 26 - Qual o nível de alinhamento dos diretrizes administrativas entre os funcionários e dirigentes?

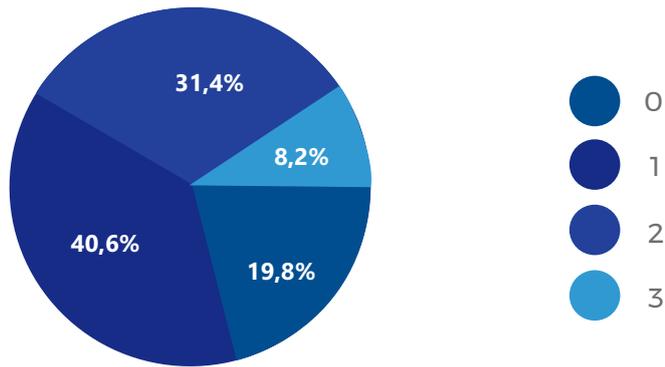


Pergunta 27 - Qual o nível de interação entre os setores do Ipsemg?

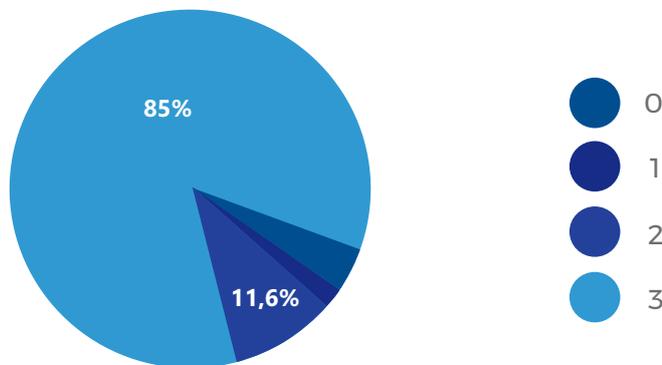


Em análise das respostas registradas, observa-se que em média 37% dos servidores visualizam uma ausência de alinhamento de diretrizes entre funcionários e dirigentes, e quase 43% identificam um nível baixo de integração entre os setores do Ipsemg.

Pergunta 28 - Como você avalia o clima organizacional no Ipsemg?



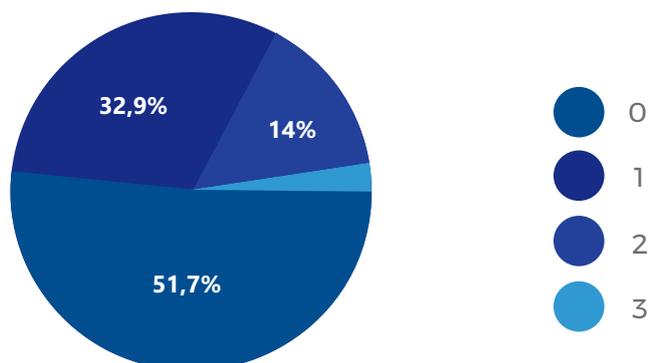
Pergunta 29 - Você acredita que sua conduta é compatível com os princípios de: honestidade, ética, probidade, transparência, moralidade, entre outros?



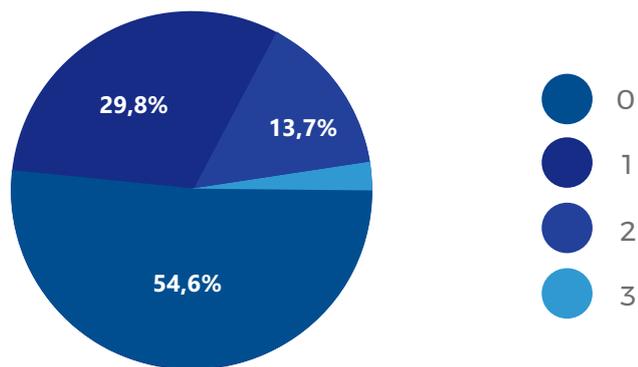
Apesar da grande maioria dos servidores autoavaliar sua conduta como compatível com princípios básicos do comportamento na administração pública, a maior parte também registrou nota mediana para a agradabilidade do clima organizacional do Ipsemg. Observar a relação entre as duas variáveis é uma função importante na gestão de pessoas para identificação dos gargalos que impedem a construção de um clima organizacional adequado.

O diagnóstico demonstra, no entanto, a percepção de ausência de tal análise pelos servidores do Ipsemg.

Pergunta 30 - Qual a frequência das capacitações relacionadas à promoção da ética no Ipsemg?

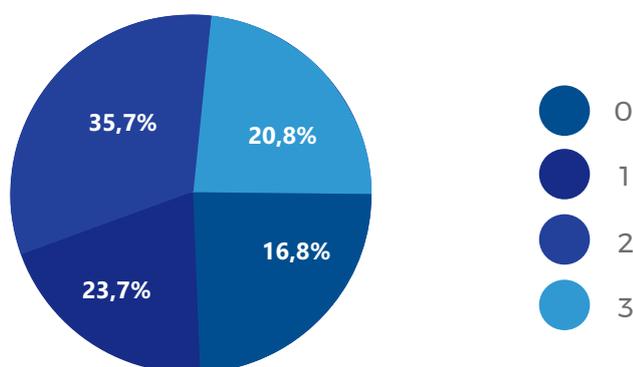


Pergunta 31 - Qual a frequência das capacitações relacionadas à promoção integridade no Ipsemg?

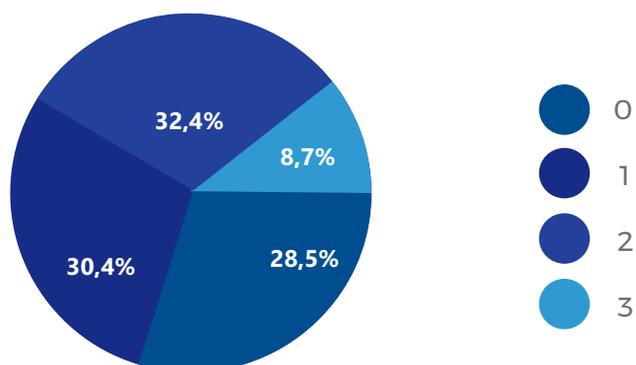


Outra temática - apontada pelo diagnóstico - que indica necessidade de atuação urgente é a promoção de capacitações relacionadas à promoção da ética e integridade. Em ambos os casos, mais de 50% dos servidores selecionaram a menor nota da avaliação para caracterizar a frequência de ocorrência dessas capacitações.

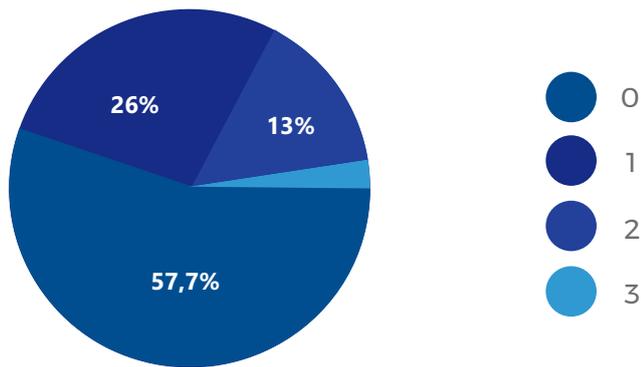
Pergunta 32 - O quanto você conhece os critérios de avaliação individual do Ipsemg?



Pergunta 33 - O quanto você considera justos os critérios de avaliação individual do Ipsemg?

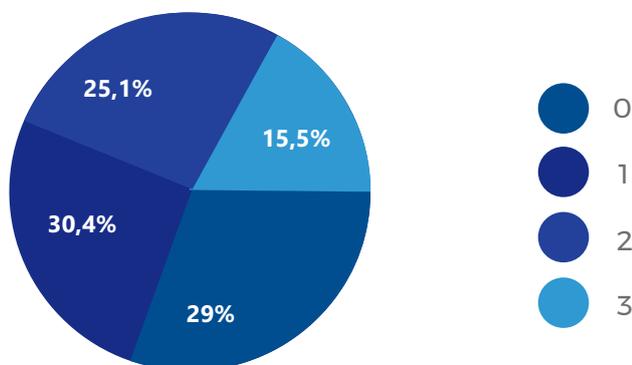


Pergunta 34 - O quanto você considera transparente a forma como é feita a distribuição de cargos e gratificações no Ipsemg?

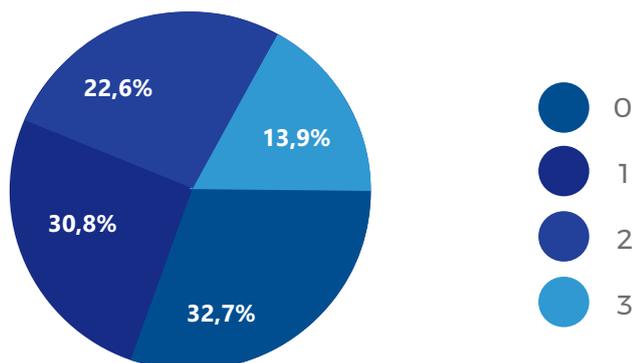


Quanto aos critérios de avaliação individual dos servidores, há certo equilíbrio da maioria em notas medianas no que se refere ao conhecimento da existência da avaliação, bem como o reconhecimento de adequação da mesma. O contrário se vê na avaliação de transparência dos critérios de distribuição de cargos, o qual demonstra que quase 60% dos servidores desconhecem o formato de distribuição dos mesmos, ainda que a avaliação individual seja um deles.

Pergunta 35 - O quanto você se sente confortável e seguro para expor suas opiniões e ideias no seu ambiente de trabalho?



Pergunta 36 - O quanto você se sente confortável e seguro para expor suas críticas no seu ambiente de trabalho?



Por fim, o diagnóstico apresenta um dado de ação imediata: grande parte dos servidores não se sente confortável ou se sente pouco confortável em expressar suas opiniões e críticas no ambiente de trabalho. Tal resultado reforça a ação fragilizada do departamento de recursos humanos na manutenção de um clima organizacional adequado, íntegro e democrático.

Plano de Ação

A partir dos pontos citados no diagnóstico apresentado acima, é possível elencar ações que, se implementadas pelo setor de recursos humanos, contribuirão para o aprimoramento do Ipsemg na medida em que fomenta a gestão participativa e a adoção de princípios e diretrizes baseados na integridade, na ética e na responsabilidade.

Ação 1 - Criar e divulgar canais de comunicação com o RH

Proposta: Partindo da premissa de que o ambiente de trabalho em que o colaborador está inserido reflete diretamente no seu desempenho, identificação com a instituição e, prioritariamente, sua saúde, é fundamental a implementação de canais internos de comunicação com a Gerência de Recursos Humanos.

A existência de tais canais viabiliza a comunicação direta com o setor responsável pela conciliação das relações colaborador x colaborador e colaborador x instituição. O fato do servidor ter a possibilidade de compartilhar dúvidas, opiniões, críticas, situações desconfortáveis, denúncias, e outros, promove a abertura para aprimoramento do clima organizacional da instituição, construído com base nas relações interpessoais internas, além de permitir a atuação na interlocução entre áreas.

É importante que o funcionamento do canal de comunicação preze pela integridade e, se necessário, anonimidade do servidor participante. O instrumento democrático implementado é um meio de incentivar a promoção da ética e integridade no Ipsemg, fomentando o exercício da liberdade de expressão.

Ação 2 - Criar plano de capacitação de colaboradores

Proposta: Como mencionado no texto introdutório desta subseção, a gestão de pessoas deve ser focada no desenvolvimento de pessoas e gestão estratégica de pessoal de uma instituição. Tal premissa significa que o reflexo de uma instituição desenvolvida e competitiva é um corpo técnico de pessoal capacitado. O diagnóstico aplicado aos servidores do Ipsemg indicou a baixa frequência de capacitação acerca da temática de promoção da ética e integridade. A criação de um plano de capacitação dos servidores pautado na promoção de tal temática

permitirá ao Ipsemg desenvolver em cada servidor conhecimentos acerca do Código de Ética do Ipsemg e da Comissão de Ética, implementando treinamentos que instruem os colaboradores quanto aos princípios básicos normatizados pelo Instituto, além de palestras, workshops ou seminários sobre combate ao assédio moral, condução de sindicâncias, mediação de conflitos e outros.

Com o corpo técnico capacitado no que se refere a ética e integridade, promove-se ainda o aprimoramento do comportamento dos servidores, ocasionando, portanto, no desenvolvimento do clima organizacional do Ipsemg.

Ação 3 - Acompanhar clima organizacional

Proposta: O clima organizacional de uma organização é um importante indicador da qualidade das relações e identificação dos servidores em relação a diferentes características da instituição, desde a cultura do órgão até as relações interpessoais dos próprios colaboradores. Modelo de gestão de pessoas, formato de comunicação interna e valorização profissional, por exemplo, são características da instituição que influenciam no nível de satisfação do servidor quanto ao ambiente em que ele trabalha.

Diante de tal conceito e do exposto no diagnóstico aplicado aos servidores, é fundamental a elaboração, pelo setor de recursos humanos, da pesquisa de clima organizacional do Ipsemg. A ação se dá na construção e aplicação de formulários - ou outro método contextualmente oportuno - compostos por questões que buscam identificar a percepção dos colaboradores do Ipsemg quanto à vigente cultura e realidade do Instituto. Posteriormente, após a análise dos dados, os resultados deverão ser amplamente divulgados aos servidores, juntamente com a promoção de ações que já objetivam aprimorar os pontos fragilizados encontrados.

Ação 4 - Alinhar diretrizes do Planejamento Estratégico com a atuação de Gestão de pessoas

Proposta: Nas subseções anteriores, foi apresentado o eixo 2: Planejamento Estratégico. Como foi apontado, o Planejamento Estratégico é um instrumento de gestão que compreende um conjunto de ações e metas a serem desempenhadas pela instituição, incluindo resultados esperados, e relacionando-os à razão da existência da mesma.

Ante o resultado apresentado pelo diagnóstico aplicado aos servidores, uma ação fundamental para manutenção da qualidade e periodicidade das ações voltadas à gestão de pessoas é o alinhamento das mesmas com o Planejamento Estratégico da instituição. Considerando que são ações originadas de diretrizes de maior periodicidade e direcionadas pela alta gestão estratégica, o cumprimento pontual das mesmas é essencial para o desenvolvimento do Ipsemg.

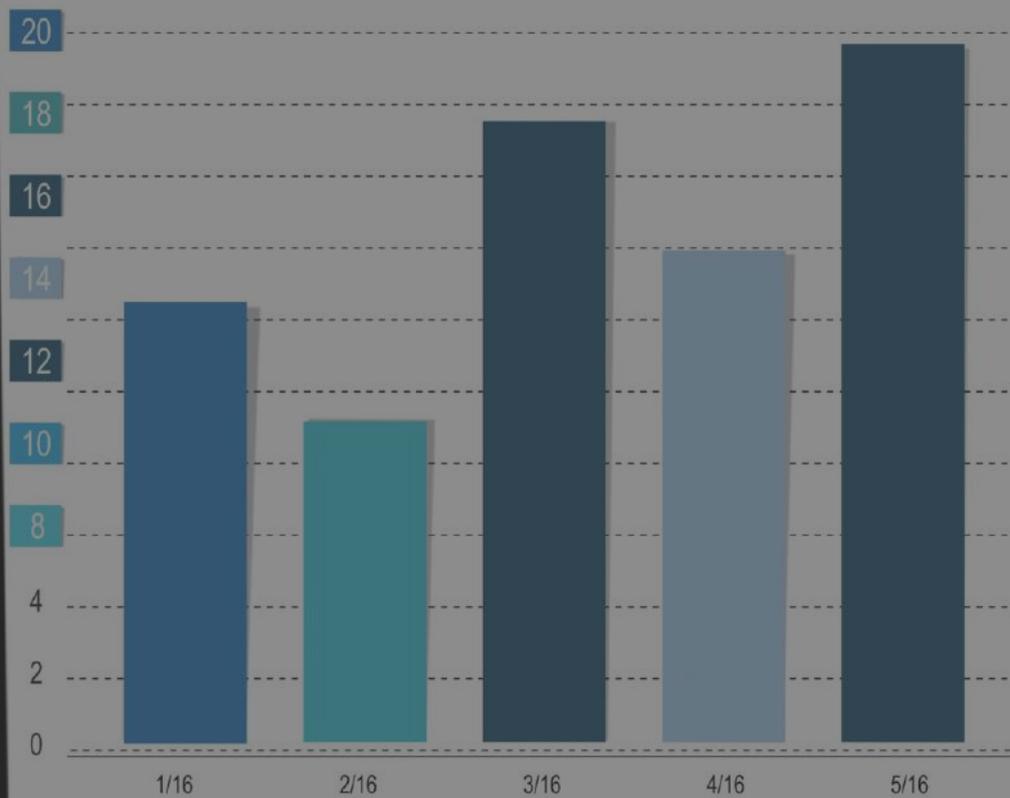
Nesse caso, é importante que a equipe da Gerência de Recursos Humanos não só esteja atento a divulgação do Mapa e Planejamento estratégico do Instituto como também seja incluída nas discussões de elaboração do documento, visando alinhar ações observadas pela área técnica como necessárias para a realidade do capital humano da organização com a orientação e suporte dados pela alta administração.

Ação 5 - Tornar transparente o processo de cargos e gratificações

Proposta: No Ipsemg, apesar do principal formato de admissão de pessoal ser por meio de concursos públicos, há ainda as movimentações hierárquicas internas que possibilitam a posse de cargos e formalização de gratificações. O processo para distribuição de tais cargos e gratificações, no entanto, de acordo com a maior parte dos servidores respondentes ao diagnóstico, não é transparente.

Para inverter tal situação, o setor de recursos humanos pode atuar juntamente com a alta gestão no processo de tornar mais claro e acessível a todos os colaboradores do Ipsemg os processos de realocação, promoção e gratificação de servidores. O desempenho e nota identificados por meio da avaliação individual de desempenho realizada semestralmente, por exemplo, pode ser utilizado como critério de gratificação. O formato de transparecer as informações desse processo podem ser oportunas à gestão vigente, seja como um processo eletrônico, veiculação em canal de comunicação interna, e outros.





EIXO 8: Transparência e Governança de Dados

Conceitos

A transparência, conceitualmente significa permitir informações abertas sobre ações, atividades e decisões governamentais. Ademais, é garantir que as informações sejam abrangentes, tempestivas e livremente disponíveis ao público.

Outro aspecto que é importante comentar quanto se fala de transparência é de accountability. Para Matias-Pereira (2008) o termo está ligado a uma exigência de transparência promovida a partir de um conjunto de mecanismos e processos que levam os gestores a prestarem contas, garantindo a transparência das ações e a publicização dos resultados das políticas públicas.

Dessa forma, o governo deve mobilizar os cidadãos para que se engajem no debate público, opinem e contribuam para uma governança mais responsiva, inovadora e efetiva. E, para além disso, promover ao cidadão maneiras para que esse engajamento possa ocorrer.

A transparência é um conceito fundamental para a alta administração e é um direito garantido a toda sociedade, previsto inclusive no art.5 da Constituição Federal de 1988:

Todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado (BRASIL, 1988).

De acordo com o TCU (2017, p. 52), a transparência é um dos mecanismos mais eficientes e essenciais para o combate à fraude e à corrupção. Para tanto, devem ser realizadas ações de conscientização de seus servidores, da alta administração, de membros de conselhos e de partes interessadas sobre o potencial de uso das informações públicas.

O direito de acesso à informação foi regulamentado pela Lei Federal nº 12.527/2011, conhecida como Lei de Acesso à Informação (LAI), que dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, com o fim de garantir esse direito previsto na Constituição Federal.

No âmbito Estadual, a transparência ativa foi regulamentada por meio da edição do Decreto nº 45.969/2012 que regulamenta o acesso à informação no âmbito do poder executivo e a pela Resolução SEPLAG nº 29/2016, que estabelece diretrizes para estruturação, elaboração, manutenção e administração de sítios de informação de serviços públicos, na Internet dos Órgãos e entidades do Poder Executivo da Administração Pública Estadual Direta, autárquica e fundacional.

Em relação à Governança de Dados, marco relevante foi a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), que busca proteger os direitos fundamentais do indivíduo, por meio do tratamento de dados pessoais, tanto físicos quanto digitais, seja na iniciativa privada ou na pública, e prevê um amplo conjunto de operações efetuadas em meios manuais ou digitais.

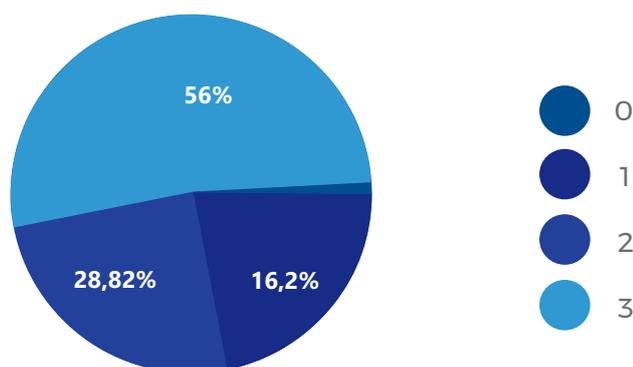
Para realizar a adequação prevista, foi instituído no Governo de Minas um Grupo de Trabalho sobre a Lei Geral de Proteção de Dados, nos termos da Resolução Conjunta Seplag/CGE/SEF/AGE/Prodemge nº 10.064, de 29 de julho de 2019. O Ipsemg, também, instituiu o Comitê de Proteção de Dados Pessoais e Segurança da Informação, que, segundo a Portaria nº 025/2020, é responsável por elaborar um Programa de Proteção de Dados Pessoais e Segurança da Informação, desenvolver plano de ações e coordenar as atividades necessárias para que o Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais esteja em conformidade com a LGPD.

Cenário Atual

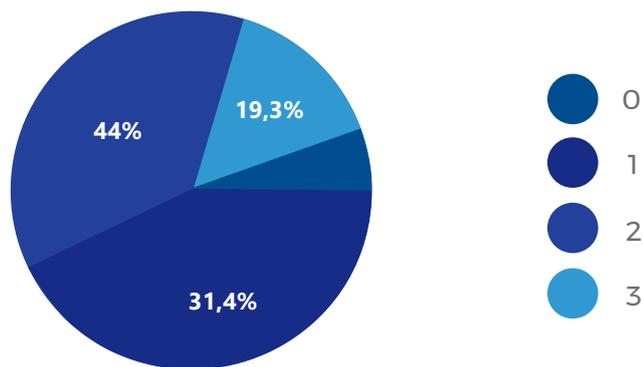
As ações realizadas no âmbito da Transparência pelo Ipsemg são, em sua maioria, voltadas a cumprir as imposições legais a respeito do tema. Além dos dados disponíveis no Portal da Transparência do Governo do Estado de Minas Gerais, o site do Instituto possui, na aba dedicada ao tema, opções de consulta a relações de compras e contratos, compras e contratos emergenciais, informações sobre concursos, Cadernos de Gestão produzidos entre 2011 e 2018, números da instituição, Relatórios de Investimentos, bem como formas de acesso ao Portal da Transparência e ao Portal de Dados Abertos

Na visão de nosso colaborador, o sítio eletrônico do Instituto é uma ferramenta relevante: 83,2% o acessam frequentemente, e 63,3% também consideram que o site tem obtenção clara de informações. Comparando esse número com a clareza de informações do aplicativo e do 155, esse número diminui para 50% e 51,8%, respectivamente.

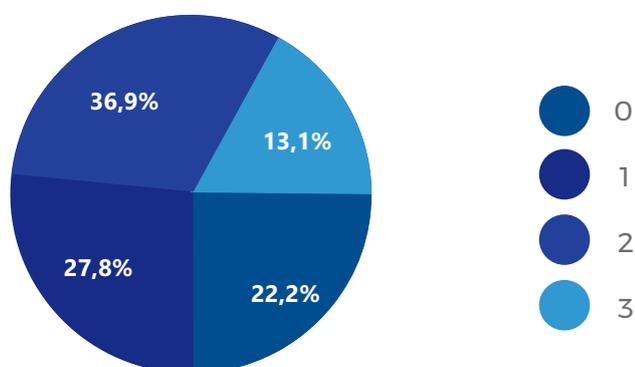
Pergunta 37 - Com qual frequência você acessa o site do Ipsemg?



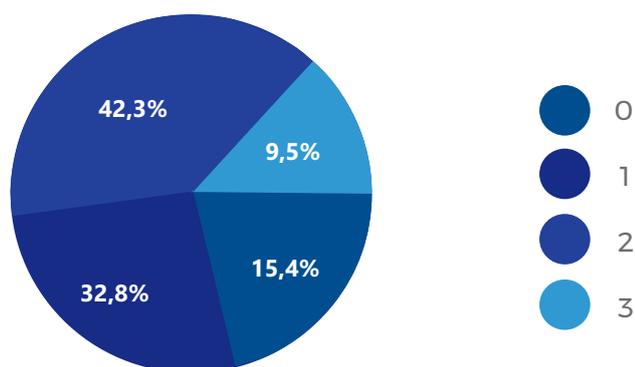
Pergunta 38 - Qual o nível de clareza da obtenção de informação no site do Ipsemg?



Pergunta 39 - Qual o nível de clareza de informação no aplicativo do Ipsemg?

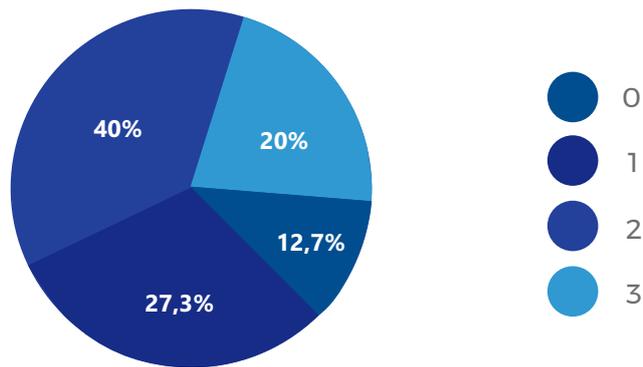


Pergunta 40 - Qual o nível de clareza da obtenção de informação no 155?

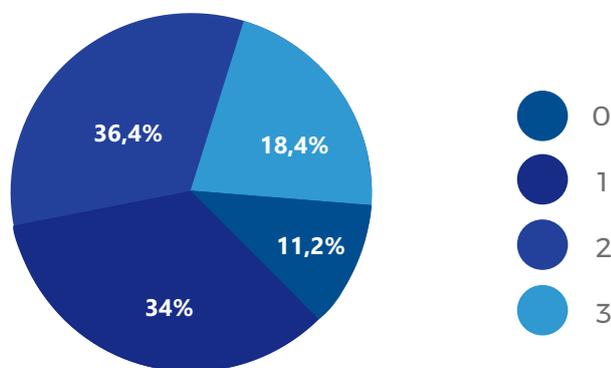


Em se tratando de segurança de armazenamento de dados e controle de acesso, 60% e 54,8% dos colaboradores consideram, respectivamente, que o nível é bom ou muito bom. Para fins de elucidação, os principais dados que necessitam de um armazenamento e controle de acesso robustos são aqueles referentes aos beneficiários da assistência à saúde e pensionistas do Regime Próprio de Previdência Social.

Pergunta 41 - Qual o nível de segurança, em sua opinião, do armazenamento físico e digital dos dados de beneficiários e pensionistas no Ipsemg?



Pergunta 42 - Em sua opinião, qual nível do controle de acesso aos sistemas corporativos do instituto?



Há, ainda, um tópico relacionado ao tema que merece atenção: a adequação do Ipsemg à Lei Geral de Proteção de Dados. O Comitê de Proteção de Dados Pessoais e Segurança da Informação do Ipsemg prevê, para 2022, 37 ações a serem realizadas para o Instituto no que tange ao tema. Dessas, oito já foram realizadas e seis já estão iniciadas, conforme relação a seguir:

Ações já realizadas:

- A)** Definir grupo de trabalho interno
- B)** Publicar normativo e instituir grupo de trabalho para adequação à LGPD no âmbito do órgão/entidade
- C)** Sensibilização de gestores
- D)** Realizar diagnóstico de cultura organizacional
- E)** Realizar diagnóstico de maturidade
- F)** Definir instrumento para realizar o inventário de dados pessoais
- G)** Realizar piloto de inventário de dados pessoais
- H)** Calibrar/validar instrumento para realizar inventário de dados pessoais

Ações iniciadas:

- A)** Planejamento dos trabalhos - Programa de Proteção de Dados Pessoais
- B)** Realizar levantamento dos processos do órgão/entidade
- C)** Realizar inventário de dados pessoais no órgão/entidade
- D)** Levantamento de contratos relacionados a dados pessoais
- E)** Realizar adequação de contratos e demais ajustes
- F)** Cultura interna de proteção de dados pessoais e segurança da informação: comunicação, treinamento, sensibilização dos servidores.

Plano de Ação

Considerando o diagnóstico realizado com os colaboradores, bem como o cenário atual do Instituto nos termos de transparência e governança de dados, sugere-se - e longe de esgotar as possibilidades para o tema - as ações abaixo.

Ação 1 - Publicação de Informação do Ipsemg no Portal de Dados Abertos no Estado de Minas Gerais

Proposta: O Portal de Dados Abertos do Estado de Minas Gerais é uma plataforma, do Governo de Minas, que organiza conjuntos de dados da Administração Pública Direta e Indireta, em formato amigável e legível para softwares de análise de dados.

O Ipsemg ainda não disponibilizou seus dados para o Portal. Visando buscar cada vez mais transparência para a gestão, setores de dados deverão organizar suas principais informações em .csv e .json e enviar para a Controladoria-Geral do Estado. É necessário, também, que os dados enviados estejam em conformidade com a LGPD, não sendo compartilhados, por exemplo, dados pessoais e/ou sensíveis de beneficiários e pensionistas.

Ação 2 - Realização de Gestão de Falhas, Riscos e Tratamento de dados

Proposta: Visando a adequação à Lei Geral de Proteção de Dados, o Comitê de Proteção de Dados Pessoais e Segurança da Informação deverá:

- Identificar pontos falhos na proteção aos dados pessoais (gap analysis)
- Propor medidas para sanar as falhas referentes à proteção de dados pessoais
- Analisar riscos de vazamento
- Propor ações corretivas/mitigadoras dos riscos apontados
- Elaborar política de privacidade e proteção de dados pessoais
- Atualizar política de segurança da informação

Ação 3 - Divulgar a agenda institucional da alta administração

Proposta: Tornar público a agenda diária de compromissos da alta administração, de maneira a proporcionar o controle social sobre as atividades da alta administração na condução da instituição no interesse público, aperfeiçoando a transparência ativa e prevenção de conflitos de interesses. Divulgar a agenda de compromissos pelo site do Ipsemg e através da intranet.

Ação 4 - Divulgar no portal do Ipsemg Seção de perguntas e respostas (FAQ) para acesso de beneficiários e pensionistas

Proposta: Tendo em vista que um dos pontos mencionados no diagnóstico com os colaboradores é a acessibilidade de informação, a Assessoria de Comunicação Social deverá consolidar as informações mais requeridas, em média, pelos beneficiários e pensionistas, para disponibilizar em uma seção amplamente divulgada em nosso Portal. Esperamos, com isso, a facilitação do acesso e redução de parte relevante das dúvidas de nosso público-alvo.



MONITORAMENTO E ACOMPANHAMENTO DO PLANO DE INTEGRIDADE

O Plano de Integridade do Ipsemg, após ter as ações definidas para sua primeira versão, também requer um monitoramento permanente, bem como a revisão, atualização e avaliação periódicas, sendo devida a instituição, pelo órgão, de um Comitê de Integridade para desempenhar tal função.

Além disso, segundo a Controladoria-Geral do Estado (2021), o Comitê responsável pelo monitoramento deve ser, entre outros, autônomo, independente, imparcial, bem como possuir recursos financeiros e humanos para apoiar na implementação do Plano de Integridade na prática.

A gestão do Plano de Integridade, ainda, prevê que a execução e monitoramento do Plano de Ação sejam realizadas constantemente, bem como deverá haver revisão semestral, atualização anual e avaliação bianual.

Para o monitoramento, o Comitê fará uso do SisPMPI, sistema eletrônico desenvolvido pela CGE-MG para a formulação, a execução, o monitoramento e a avaliação dos planos de integridade do Governo do Estado de Minas Gerais, planejado para contribuir com os órgãos e entidades mineiros na gestão de seus planos de integridade.

Por fim, todos os próximos passos, incluindo a publicação do Plano de Integridade, constituição do Comitê, realização dos trabalhos, atividades de revisão, atualização e avaliação, bem como outros acontecimentos relevantes, devem ser amplamente divulgados aos colaboradores do Ipsemg e ao público externo, em especial beneficiários e pensionistas, para garantir a transparência e fomento à integridade em todo o percurso.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988.

Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 12 fev 2022.

_____. Lei no 12.527, de 18 de novembro de 2011. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei no 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei no 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm. Acesso em 1 mar 2022.

_____. Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017. Dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/d9203.htm. Acesso em 3 mar. 2022.

_____. Referencial básico de governança aplicável a órgãos e entidades da administração pública / Tribunal de Contas da União. Versão 2 - Brasília: TCU, Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão, 2014a. 80 p. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/2663788.pdf>. Acesso em 14 mar. 2022.

_____. TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. Dez passos para a boa governança. Tribunal de Contas da União. – Brasília: TCU, Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão, 2014b. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/biblioteca-digital/10-passos-para-a-boagovernanca.htm> Acesso em 10 mar. 2022.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Revista do Serviço Público. Brasília: ENAP, v.120, 1996.

<https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/702/550>. Acesso em: 9 fev. 2022.

CHIAVENATO, I. Gerenciando Pessoas. 3ª edição. São Paulo: Makron Books, 252 p, 1994.

_____. Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CRESSEY, D. R. (1953). Other people's money: a study in the social psychology of embezzlement Glencoe, IL: The Free Press.

MINAS GERAIS. Decreto Estadual nº 44.205, de 12 de janeiro de 2006. Institui a Política de Desenvolvimento dos Servidores Públicos Civis da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual e dá outras providências. Disponível em:

<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=Dec&num=44205&ano=2006>. Acesso em 10 mar 2022.

_____. Decreto nº 45.969, de 24 de maio de 2012. Regulamenta o acesso à informação no âmbito do Poder Executivo. Disponível em:

<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?num=45969&ano=2012&tipo=DEC>. Acesso em 15 fev. 2022.

_____. Decreto nº 46.644, de 06 de novembro de 2014. Dispõe sobre o Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual. Disponível em <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=46644&ano=2014>. Acesso em 15 fev. 2022.

_____. Decreto nº 47.185, de 13 de maio de 2017. Dispõe sobre o Plano Mineiro de Promoção da Integridade. Disponível em <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=47185&ano=2017>. Acesso em 18 mar. 2022.

_____. Decreto Estadual nº 48.021, de 12 de agosto de 2020: Dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da Administração Pública direta e indireta do Poder Executivo.

_____. Decreto Estadual nº 48.293, de 28 de outubro de 2021. Contém o regulamento do Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais.

_____. Lei Estadual nº 23.578, 15 de janeiro de 2020. Institui o Plano Plurianual de Ação Governamental para o quadriênio 2020-2023 - PPAG 2020-2023.. Disponível em <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-novamin.html?tipo=LEI&num=23578&comp=&ano=2020&texto=consolidado>. Acesso em 19 fev. 2022.

_____. Lei Estadual nº 22.257, 15 de janeiro de 2020 Atualiza o Plano Mineiro de Desenvolvimento Integrado – PMDI. Disponível em:

<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=23577&comp=&ano=2020>. Acesso em 20 fev. 2022.

_____. Resolução Conjunta CGE/AGE/OGE N° 01 de 13 de março de 2020, dispõe sobre situações que suscitem conflitos de interesses após o exercício de cargo, emprego ou função pública nos casos em que especifica e dá outras providências.

_____. CGE-MG. Plano de Integridade da Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais – CGE/MG. 3ª Edição, 2021. Disponível em <https://pmpi.mg.gov.br/planos-de-integridade?download=33:plano-de-integridade-cge-mg-3-edicao>. Acesso em 15 fev. 2022.

_____. CONSET – Conselho de Ética Pública. Deliberação no 002, de 2004. Dispõe sobre a participação de autoridade pública submetida ao Código de Conduta Ética do Servidor Público e da Alta Administração em atividades de natureza político-eleitoral. Disponível em <https://conselhodeetica.mg.gov.br/>. Acesso em 21 mar. 2022.

_____. CGE-MG. Guia de Integridade Pública - Volume II, 2019 - CGE/MG. <https://cge.mg.gov.br/phocadownload/Integridade/Guia%20de%20Integridade%20Pblica%20II.pdf>. Acesso em 23 fev. 2022.

INTOSAI – Organização Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores. Diretrizes para as normas de controle interno do setor público. Traduzido por Cristina Maria Cunha Guerreiro, Delanise Costa e Soraia de Oliveira Ruther. Salvador: TCE, 2007. Disponível em: https://www.tce.ba.gov.br/images/intosai_diretrizes_p_controle_interno.pdf. Acesso em 12 dez 2017.

MATIAS-PEREIRA, José. Administração pública comparada: uma avaliação das reformas administrativas do Brasil, EUA e União Européia. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/FS8639jwkgbK8Vk3GrzDb9Q/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 20 fev. 2022.

MINTZBERG, H; QUINN, J. B. The strategy process: concepts, contexts and cases. 2. ed. Englewood Cliffs: Prentice-Hall International, Inc., 1991.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de, Planejamento estratégico: conceitos, metodologias e práticas. 19 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

ANEXO 1 - PORTARIA Nº 003/2022

PORTARIA Nº 003/2022, DE 18 DE JANEIRO DE 2022

Institui grupo de trabalho destinado a elaborar plano de integridade específico para o Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais, nos termos do Decreto Estadual nº 47.185, de 13 de maio de 2017, que dispõe sobre o Plano Mineiro de Promoção da Integridade – PMPI.

Disponível em: https://www.jornalminasgerais.mg.gov.br/nucleo/bibliotecas/php/download.php?f=modulos/casacivil.jornalminasgerais//diarioOficial/2022/01/18//jornal/caderno1_2022-01-18.pdf

O Presidente do Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais, no uso das competências que lhe foram conferidas pelo art. 14 do Decreto Estadual nº 48.293, de 28 de outubro de 2021, e tendo em vista o disposto no art. 5º do Decreto Estadual nº 47.185, de 13 de maio de 2017.

RESOLVE:

Art. 1º Fica instituído grupo de trabalho (GT) destinado a pesquisar, levantar dados e informações, detectar pontos sensíveis de integridade no âmbito do Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais, consolidar entendimentos e elaborar Plano de Integridade específico, nos termos do art. 5º do Decreto Estadual nº 47.185, de 13 de maio de 2017, que dispõe sobre o Plano Mineiro de Promoção da Integridade – PMPI.

Parágrafo único. O plano de integridade reunirá o conjunto de ações desenvolvidas pelo Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais, em âmbito interno, com o intuito de promover a cultura da ética, integridade, transparência e necessidade de prestação de contas, com ênfase no fortalecimento e aprimoramento da estrutura de governança, da gestão de riscos, da aplicação efetiva de códigos de conduta ética e da adoção de medidas de prevenção de atos ilícitos.

Art. 2º O grupo de que trata o art. 1º desta Portaria será coordenado pelo servidor Bruno Volpini Guimarães, MASP 755244-1, da Diretoria de Previdência, e composto pelos seguintes representantes:

- I - Bruno Ávila Ferreira, MASP 1375441-1, da Assessoria Estratégica;
- II - Bruno Ramos Stancioli, MASP 1061257-0, da Gerência de Aquisição e Suprimentos;
- III - Camila Fernanda Parrela, MASP 1268067-4, do Gabinete;

IV - Carla Maria Santos Correa, MASP 604224-6, da Gerência de Gestão de Cadastro dos Beneficiários e das Unidades de Atendimento;

V - Claudiane Souza Gonçalves, MASP 1378421-0, da Controladoria Seccional;

VI - Cléria Marques de Araújo, MASP 1074074-4, da Assessoria de Comunicação;

VII - Guilherme Parentoni Senra Fonseca, MASP 752460-6, da Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças;

VIII - Izabelle Maria Santos Cária, MASP 1472932-1, da Assessoria Estratégica;

IX - Marcelo Nascimento Soares, MASP 1077087-3, da Diretoria de Previdência;

X - Nathália Santos Coutinho, MASP 753234-4, da Diretoria de Saúde;

XI - Pedro William Ribeiro Diniz, MASP 753140-3, da Diretoria de Políticas em Saúde.

Parágrafo único. Poderão, ainda, ser convidados novos integrantes, para subsidiar tecnicamente a discussão e a elaboração do Plano de Integridade específico, objeto do grupo.

Art. 3º A atuação dos servidores designados no âmbito do grupo de trabalho de que trata a presente Portaria não será remunerada.

Art. 4º O grupo concluirá, no prazo de 90 (noventa) dias, a contar da publicação desta Portaria, a elaboração do Plano de Integridade específico que vise atender às disposições do Decreto Estadual nº 47.185, de 13 de maio de 2017.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Belo Horizonte, data de assinatura eletrônica.

Thiago Bernardo Borges
Presidente



Posicione este símbolo em frente à webcam ou à câmera de seu celular e abra o **Plano de Integridade**.

Se preferir, acesse www.ipsemg.mg.gov.br