

SECRETARIA DE ESTADO DE

JUSTIÇA E

SEGURANÇA DE

PÚBLICA

MINAS GERAIS

PLANO DE INTEGRIDADE

Governador do Estado de Minas Gerais

Romeu Zema Neto

Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública

General Mario Lucio Alves de Araujo

Chefe de Gabinete

Coronel Enio Moreira Azzi

Secretário Adjunto de Justiça

Gustavo Henrique Wykrota Tostes

Secretário Executivo de Segurança Pública

Alexandre Leão Batista Silva

Assessoria de Acompanhamento Administrativo

Capitão Ricardo Dolabella Marques

Controladora Setorial

Wettna Márcia Lages Ferreira

Auditor Chefe do Núcleo de Auditoria, Transparência e Integridade

Ramon Diego de Carvalho

Coordenador da Coordenadoria de Transparência e Integridade

Rodrigo Fischer Cruz

Elaboração

Eduardo Lopes Salatiel

Fábio César Araújo Costa

Hilton Eduardo de Assis Almeida

Marcela de Oliveira

Maurício Oliveira Coeli

Rodrigo Fischer Cruz

Belo Horizonte, MG

Outubro/2020

Sumário

1 A Mensagem da Alta Administração	05
2 A SEJUSP	05
2.1 Competências	05
2.2 Estrutura Orgânica	06
2.3 Organograma	08
2.4 Missão, Visão e Valores Institucionais	09
3 O Diagnóstico de Integridade	09
4 A Base do Plano de Integridade da SEJUSP	11
5 O Plano de Integridade da SEJUSP	11
6 O Plano de Ações de Integridade	12
7 As Ações de Integridade	13
7.1 Eixo Comprometimento da Alta Administração e Estrutura de Governança	13
7.1.1 Subeixo Comprometimento da Alta Administração	13
7.1.2 Subeixo Governança Pública	15
7.2 Eixo Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos	18
7.2.1 Subeixo Planejamento Estratégico	18
7.2.2 Subeixo Gestão de Riscos	19
7.3 Eixo Conflito de Interesses e Nepotismo	20
7.3.1 Subeixo Prevenção ao Conflito de Interesses e ao Nepotismo	21
7.3.2 Subeixo Combate ao Conflito de Interesses e ao Nepotismo	22
7.4 Eixo Declaração de Bens e Valores	22
7.5 Eixo Mecanismos Antifraude e Anticorrupção	23
7.6 Eixo Transparência Pública e Controle Social	25
7.6.1 Subeixo Transparência Pública	26
7.6.2 Subeixo Controle Social	28
7.6.3 Subeixo Canais de Comunicação	29
7.7 Eixo Código de Ética e Comissão de Ética	30
7.7.1 Subeixo Código de Ética	30
7.7.2 Subeixo Comissão de Ética	31
7.8 Eixo Canal de Denúncias	33
7.9 Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação das Equipes	34
7.9.1 Subeixo Avaliação de Desempenho	35

7.9.2 Subeixo Canais de Comunicação.....	36
7.9.3 Subeixo Clima Organizacional.....	37
7.9.4 Subeixo Combate ao Assédio Moral.....	38
7.9.5 Subeixo Formação e Capacitação.....	39
7.9.6 Subeixo Seleção, Promoção, Progressão e Carreira.....	41
7.9.7 Subeixo Movimentação de Pessoas.....	45
7.9.8 Subeixo Promoção à Saúde.....	46
7.10 Eixo Segurança Pública.....	47
8 Apresentação, Publicação e Divulgação do Plano de Integridade.....	50
9 Gestão do Plano de Integridade.....	50
10 Execução do Plano de Integridade.....	51
11 Monitoramento, Revisão e Atualização do Plano de Integridade.....	51
12 Avaliação do Estágio Evolutivo de Execução das Ações de Integridade.....	51
Referências.....	53
Anexo Único.....	60

Representantes do Grupo de Trabalho destinado a elaborar Plano de Integridade Específico para a Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais - SEJUSP¹

Danielle Teodora Dias Costa - Controladoria Setorial
Rodrigo Fischer Cruz - Controladoria Setorial
Coronel Ricardo Souza Netto - Assessoria de Acompanhamento Administrativo
Flávia Santana Santos Lima - Assessoria de Comunicação Social
Mariana Procópio de Castro Lima - Superintendência de Recursos Humanos
Ronaldo Figueiredo Lira - Núcleo de Correição Administrativa
Carlos Alexandre Soares Fonseca - Núcleo de Correição Administrativa
Leonardo Ramos dos Santos - Assessoria de Informação e Inteligência Prisional
Fábio César Araújo Costa - Subsecretaria de Prevenção à Criminalidade
Wellington Brum Lima - Subsecretaria de Atendimento Socioeducativo
Eduardo Lopes Salatiel - Subsecretaria de Inteligência e Atuação Integrada
Maurício Oliveira Coeli - Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação
Tayene Pedrosa Novais - Superintendência de Planejamento, Orçamento e Finanças
Leonardo Silva Moraes - Superintendência de Planejamento, Orçamento e Finanças
Leonardo Aganetti Pessoa - Diretoria de Segurança Interna
Leonardo Mattos Alves Badaró - Diretoria de Segurança Externa
Luiz Felipe Pinheiro dos Santos - Diretoria de Gestão de Vagas
Lohane Rodrigues Ferreira do Nascimento - Assessoria de Gabinete do Departamento Penitenciário
Gauberte Warleson Diniz Rocha - Diretoria de Custódias Alternativas
Pedro Henrique Bragança dos Santos - Diretoria de Custódias Alternativas
Judsônia Pereira dos Santos Curte - Diretoria de Assistência à Família
Narjara Arantes Ferreira - Diretoria de Atenção ao Paciente Judiciário
Hilda Mariana Ferreira Raimundo - Diretoria de Trabalho e Produção
Jéssica Carolina de Castro Zinato - Diretoria de Apoio à Gestão Alimentar
Laura Fonseca Talarico - Comissão de Ética

Colaboradores

Gilberto Wagner Castro - Controladoria Setorial
Hilton Eduardo de Assis Almeida - Controladoria Setorial
Marcela de Oliveira - Controladoria Setorial
Raquel Aparecida Veloso - Controladoria Setorial
Washington Gonçalves Pereira - Controladoria Setorial
Adriana Aparecida Silva de Almeida - Assessoria de Gestão de Parceria Público Privada e Outras Parcerias
Natália Ribeiro Domingos - Superintendência de Recursos Humanos
Victor Adriano Gonçalves Ferreira - Assessoria de Acompanhamento Administrativo

¹ Alguns representantes deixaram o grupo no decorrer dos trabalhos e outros foram desligados da SEJUSP.

PLANO DE INTEGRIDADE DA SEJUSP

1 - A Mensagem da Alta Administração

Desde o início de 2019, o Estado tem promovido mudanças no comportamento dos agentes públicos e estimulando a cultura da integridade, da ética, da responsabilidade e da transparência. Tal movimento, fruto de uma exigência social, culminou no presente trabalho, que se refere ao conjunto de mecanismos e procedimentos internos destinados à prevenção, detecção e combate aos atos lesivos à Administração Pública, cuja observância é fundamental. Aos envolvidos na concepção do Plano restam os agradecimentos à valiosa colaboração dispensada à conclusão deste trabalho pioneiro, cuja atualização, necessariamente, acompanhará a evolução da temática.

2 - A SEJUSP

A Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais - SEJUSP, a partir da publicação da Lei Estadual nº 23.304/2019², sucedeu a Secretaria de Estado de Segurança Pública de Minas Gerais - SESP e a Secretaria de Estado de Administração Prisional de Minas Gerais - SEAP, nos contratos, convênios e demais direitos e obrigações.

De acordo com a Lei Estadual nº 23.304/2019 e o Decreto Estadual nº 47.795/2019³, a SEJUSP é o órgão responsável por implementar e acompanhar a política estadual de segurança pública, de maneira integrada com a Polícia Militar, a Polícia Civil e o Corpo de Bombeiros Militar, e a política estadual de Justiça Penal, em articulação com o Poder Judiciário e os órgãos essenciais à Justiça.

2.1 - Competências

A SEJUSP tem como competência planejar, elaborar, deliberar, coordenar, gerir e supervisionar as ações setoriais a cargo do Estado relativas: I - às políticas estaduais de segurança pública, para garantir a efetividade das ações operacionais integradas, conjugando estratégias de prevenção e repressão qualificada à criminalidade e à violência e gerindo a política de segurança relativa à prevenção ao uso de drogas, com vistas à promoção da segurança da população, de modo integrado com as corporações que compõem o sistema estadual de segurança pública; II - à integração das atividades de inteligência de segurança pública no

² Lei Estadual nº 23.304, de 30 de maio de 2019 - Estabelece a estrutura orgânica do Poder Executivo do Estado e dá outras providências.

³ Decreto Estadual nº 47.795, de 19 de dezembro de 2019 - Dispõe sobre a organização da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública.

âmbito do Estado, zelando pela salvaguarda e pelo sigilo da informação e coibindo o acesso de pessoas ou órgãos não autorizados; III - à política prisional, assegurando que todas as pessoas privadas de liberdade sejam tratadas com o respeito e a dignidade inerentes ao ser humano, promovendo sua reabilitação e reintegração social e garantindo a efetiva execução das decisões judiciais; IV - à política socioeducativa, visando a interromper a trajetória infracional de adolescentes em cumprimento de medida socioeducativa de internação e semiliberdade; V - às ações necessárias à adequação de todas as políticas públicas estaduais às orientações e normatizações estabelecidas na Lei Federal nº 13.675, de 11 de junho de 2018, que instituiu o Sistema Único de Segurança Pública - Susp; VI - à elaboração, no âmbito de suas competências, das propostas de legislação e regulamentação em assuntos do sistema prisional e de segurança pública, referentes ao setor público e ao privado, bem como à cooperação com o desenvolvimento das políticas relativas ao aprimoramento dos organismos periciais oficiais. A gestão da política de segurança relativa à prevenção ao uso de drogas, no âmbito da SEJUSP, limita-se à gestão do Fundo Estadual de Prevenção, Fiscalização e Repressão de Entorpecentes e da gestão de ativos perdidos e apreendidos em favor da União em decorrência do tráfico de drogas.

2.2 - Estrutura Orgânica

A estrutura orgânica, as competências e as atribuições das unidades administrativas da SEJUSP estão previstas no Decreto Estadual nº 47.795/2019. A SEJUSP possui a seguinte estrutura (art. 3º):

- I - Gabinete;
- II - Controladoria Setorial;
- III - Assessoria Jurídica;
- IV - Assessoria de Comunicação Social;
- V - Assessoria Estratégica;
- VI - Subsecretaria de Inteligência e Atuação Integrada:
 - a) Superintendência do Observatório de Segurança Pública:
 - 1 - Diretoria de Informações de Segurança Pública;
 - 2 - Diretoria de Informações de Justiça;
 - b) Superintendência de Inteligência e Integração da Informação:
 - 1 - Diretoria de Inteligência;
 - 2 - Diretoria de Contraineligência;
 - c) Superintendência Educacional de Segurança Pública:
 - 1 - Diretoria de Ensino Integrado;
 - 2 - Diretoria Pedagógica;
 - 3 - Diretoria Operacional;
 - d) Superintendência de Integração e Planejamento Operacional:

- 1 - Diretoria de Gestão de Processos;
- 2 - Diretoria de Planejamento Integrado;
- 3 - Diretoria do Centro Integrado de Comando e Controle;
- e) Unidades Prediais Integradas de Região Integrada de Segurança Pública e Área Integrada de Segurança Pública;
- VII - Subsecretaria de Prevenção à Criminalidade:
 - a) Superintendência de Políticas de Prevenção à Criminalidade:
 - 1 - Diretoria de Alternativas Penais;
 - 2 - Diretoria de Atendimento ao Egresso do Sistema Prisional;
 - 3 - Diretoria de Proteção da Juventude;
 - 4 - Diretoria de Prevenção Comunitária e Proteção à Mulher;
 - b) Assessoria de Gestão com Municípios e Supervisão do Termo de Parceria;
 - c) Assessoria de Gestão de Ativos Perdidos e Apreendidos em Favor da União;
 - d) Unidades de Prevenção à Criminalidade;
- VIII - Subsecretaria de Gestão Administrativa, Logística e Tecnologia:
 - a) Superintendência de Apoio à Gestão Alimentar:
 - 1 - Diretoria de Nutrição;
 - 2 - Diretoria de Acompanhamento de Contratos de Alimentação;
 - 3 - Diretoria de Sistema de Gerenciamento Alimentar;
 - b) Superintendência de Planejamento, Orçamento e Finanças:
 - 1 - Diretoria de Planejamento e Orçamento;
 - 2 - Diretoria de Contabilidade e Finanças;
 - 3 - Diretoria de Contratos e Convênios;
 - 4 - Diretoria de Execução de Despesas;
 - c) Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação:
 - 1 - Diretoria de Infraestrutura de Tecnologia;
 - 2 - Diretoria de Tecnologia em Telecomunicações;
 - 3 - Diretoria de Sistemas de Informação;
 - d) Superintendência de Recursos Humanos:
 - 1 - Diretoria de Benefícios e Vantagens;
 - 2 - Diretoria de Pagamentos;
 - 3 - Diretoria de Gestão de Pessoas;
 - 4 - Diretoria de Atenção à Saúde do Servidor;
 - e) Superintendência de Infraestrutura e Logística:
 - 1 - Diretoria de Infraestrutura;
 - 2 - Diretoria de Transportes e Serviços Gerais;
 - 3 - Diretoria de Compras;
 - 4 - Diretoria de Material e Patrimônio;
- IX - Departamento Penitenciário de Minas Gerais:
 - a) Superintendência de Segurança Prisional:
 - 1 - Diretoria de Segurança Interna;
 - 2 - Diretoria de Segurança Externa;

b) Superintendência de Gestão de Vagas:

- 1 - Diretoria de Gestão de Vagas;
- 2 - Diretoria de Custódias Alternativas;

c) Superintendência de Humanização do Atendimento:

- 1 - Diretoria de Trabalho e Produção;
- 2 - Diretoria de Ensino e Profissionalização;
- 3 - Diretoria de Saúde e Psicossocial;
- 4 - Diretoria de Articulação e Atendimento Jurídico;
- 5 - Diretoria de Classificação Técnica;
- 6 - Diretoria de Assistência à Família;
- 7 - Diretoria de Atenção ao Paciente Judiciário;

d) Assessoria de Informação e Inteligência Prisional;

e) Comando de Operações Especiais;

f) Diretorias Regionais e Unidades Prisionais;

X - Subsecretaria de Atendimento Socioeducativo:

a) Superintendência de Atendimento ao Adolescente:

- 1 - Diretoria de Formação Educacional, Profissional, Esporte, Cultura e Lazer;
- 2 - Diretoria de Atenção à Saúde;
- 3 - Diretoria de Orientação Socioeducativa;
- 4 - Diretoria de Segurança Socioeducativa;

b) Superintendência de Gestão Administrativa:

- 1 - Diretoria de Planejamento e Monitoramento Socioeducativo;
- 2 - Diretoria de Gestão de Vagas e Atendimento Jurídico;
- 3 - Diretoria de Apoio à Gestão de Parcerias;

c) Unidades Socioeducativas de Privação e Restrição de Liberdade;

XI - Assessoria de Gestão de Parceria Público-Privada e Outras Parcerias;

XII - Assessoria de Acompanhamento Administrativo;

XIII - Comissão Processante Permanente;

XIV - Gabinete Integrado de Segurança Pública.

Integram a área de competência da SEJUSP:

I - a Câmara de Coordenação das Políticas de Segurança Pública - CCPSP;

II - o Conselho Estadual de Segurança Pública e Defesa Social;

III - o Conselho Penitenciário Estadual;

IV - o Conselho de Criminologia e Política Criminal.

2.3 - Organograma

O organograma da SEJUSP pode ser acessado pelo seguinte *link* (disponível no sítio institucional do órgão):

http://www.seguranca.mg.gov.br/images/2020/Fevereiro/17022020_Organogramas_Sejusp.pdf

2.4 - Missão, Visão e Valores Institucionais

A SEJUSP tem como missão promover a política estadual de Segurança Pública e Defesa Social de Minas Gerais, de maneira integrada com os órgãos de Segurança Pública federais, estaduais e municipais, no âmbito do Sistema Único de Segurança Pública (SUSP), de forma articulada com os demais poderes e os diversos órgãos federais, estaduais e municipais através da integração dos órgãos da Segurança Pública de Minas Gerais e da gestão do sistema penal, do sistema de atendimento do socioeducativo e do sistema de prevenção à criminalidade; custodiando e ressocializando indivíduos privados de liberdade, interrompendo trajetória infracional de jovens em conflito com a lei e prevenindo a inserção de jovens na prática do crime. Tudo com a finalidade de reduzir a criminalidade e aumentar a sensação de segurança da população mineira.

Sua visão é ser reconhecida em âmbito nacional e particularmente pela sociedade mineira como instituição de excelência nas ações de integração dos órgãos de segurança pública, na custódia e ressocialização do indivíduo privado de liberdade, no rompimento da trajetória infracional do jovem em conflito com a lei e com a prevenção à criminalidade, reduzindo a criminalidade e aumentando a sensação de segurança da população.

As ações da SEJUSP são guiadas pelos seguintes valores institucionais: cooperação; integração; inovação; respeito ao ser humano; compromisso com a verdade; responsabilidade; ética e integridade; valorização do servidor; justiça.

3 - O Diagnóstico de Integridade

A construção do Plano de Integridade da SEJUSP teve início no ano de 2019, com a publicação da Resolução Conjunta SESP/SEAP nº 01/2019⁴, que instituiu grupo de trabalho destinado a pesquisar, levantar dados e informações, detectar pontos sensíveis de integridade no âmbito da SESP e da SEAP, bem como consolidar entendimentos, capazes de subsidiar a construção de Planos Específicos de Integridade, nos termos do art. 5º do Decreto Estadual nº 47.185/2017⁵.

O grupo de trabalho foi composto por equipe multidisciplinar, com representantes de áreas estratégicas da SESP e da SEAP, tendo sido coordenado por servidores das Unidades Setoriais

⁴ Resolução Conjunta SESP/SEAP nº 01, de 03 de maio de 2019 - Institui grupo de trabalho destinado a elaborar diagnóstico capaz de subsidiar a construção do plano de integridade específico para a Secretaria de Estado de Segurança Pública de Minas Gerais - SESP e para a Secretaria de Estado de Administração Prisional de Minas Gerais - SEAP, nos termos do Decreto Estadual nº 47.185, de 12 de maio de 2017, que dispõe sobre o Plano Mineiro de Promoção da Integridade - PMPI.

⁵ Decreto Estadual nº 47.185, de 12 de maio de 2017 - Dispõe sobre o Plano Mineiro de Promoção da Integridade.

de Controle Interno da SESP e da SEAP e por servidor do Gabinete do Secretário de Estado de Segurança Pública de Minas Gerais, demonstrando o apoio da Alta Administração.

Foi aplicado junto aos servidores da SESP e da SEAP, lotados e em exercício na Cidade Administrativa do Estado de Minas Gerais, entre 03 de junho de 2019 e 11 de julho de 2019, um questionário próprio, denominado de Diagnóstico de Integridade. A aplicação do questionário ocorreu por meio de um sistema de pesquisa *online*, construído com a proposta de utilização única por usuário, de forma a preservar o anonimato dos servidores públicos e a privacidade de suas respostas. Tal medida proporcionou um ambiente de confiabilidade e credibilidade durante a aplicação do questionário.

Do total de 1.191 (mil cento e noventa e um) servidores da SESP e da SEAP, incluindo nessa relação os servidores efetivos, os de recrutamento amplo, os contratados e os terceirizados (inclusive os estagiários), 1.015 (mil e quinze) servidores responderam ao questionário, representando o percentual de 85% (oitenta e cinco por cento), ao passo que 176 (cento e setenta e seis) servidores não responderam ao questionário, seja por motivo de férias, licença, serviço externo, incompatibilidade de agenda ou falta de interesse na pesquisa. O conjunto desses dados está disposto na figura abaixo:



Figura 1: *Dashboard* do Questionário Diagnóstico de Integridade - SESP e SEAP - aplicado entre 03 de junho de 2019 e 11 de julho de 2019.

O questionário foi estruturado segundo os 08 (oito) eixos temáticos da integridade (Governança e Comprometimento da Alta Administração; Planejamento Estratégico; Controles Internos e Gestão de Riscos; Conflito de Interesses e Nepotismo; Gestão de Pessoas; Código de Ética e Comissão de Ética; Canal de Denúncias; Transparência Pública e Controle Social), constantes do Plano de Integridade da Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais - CGE.

As questões fechadas do Questionário Diagnóstico de Integridade foram divididas, especificamente, em 09 (nove) eixos: Comprometimento da Alta Administração e Estrutura de Governança; Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos; Nepotismo e Conflito de Interesses; Declaração de Bens e Valores; Mecanismos Antifraude e Anticorrupção; Transparência Pública e Controle Social; Código de Ética e Comissão de Ética; Canal de Denúncias; Políticas de RH:

Seleção, formação e capacitação das equipes. Na questão aberta do questionário foi destinado campo para inserção de comentários, dúvidas, sugestões e narrações sobre as questões fechadas e o tema.

As respostas obtidas no Questionário Diagnóstico de Integridade geraram dados quantitativos que foram traduzidos na forma de gráficos. Os *feedbacks* contribuíram para reunir pensamentos individuais em discussões gerais sobre assuntos do cotidiano dos servidores dos órgãos e que são afetos aos eixos temáticos da integridade. Os trabalhos tiveram andamento, após a sucessão da SESP e da SEAP pela SEJUSP. O grupo de trabalho instituído pela Resolução Conjunta SESP/SEAP nº 01/2019, de posse dos dados e informações coletados, finalizou suas atividades com a emissão do documento Diagnóstico de Integridade. O documento foi inserido no Processo SEI 1520.01.0006887/2019-25 e encaminhado ao Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, General Mario Lucio Alves de Araujo.

4 - A Base do Plano de Integridade da SEJUSP

As respostas e os *feedbacks* apresentados pelos servidores, respectivamente, às questões fechadas e à questão aberta do Diagnóstico de Integridade, foram bastante discutidos durante as reuniões do grupo de trabalho instituído pela Resolução SEJUSP nº 75/2019⁶, composto por representantes das áreas estratégicas do órgão, servindo de base para a construção do Plano de Integridade Específico da SEJUSP. Isso porque, a partir do conjunto dos resultados, o grupo de trabalho identificou a necessidade de melhorias em diversos pontos considerados como críticos pelos servidores da Pasta, tendo sido criadas ações específicas e sistematizadas (que não esgotam o debate sobre a temática), com o propósito de combater os aspectos mais sensíveis encontrados no Diagnóstico, e a fim de proporcionar o fortalecimento da integridade, da transparência, da ética, da governança, da gestão de riscos, da conformidade e da prestação responsável de contas no órgão.

A experiência adquirida com a aplicação do Questionário Diagnóstico de Integridade junto aos servidores da SEJUSP, lotados e em exercício na Cidade Administrativa do Estado de Minas Gerais, indicou a importância da realização de pesquisa semelhante nas demais unidades (prisão e socioeducativas) da Pasta, localizadas fora da Cidade Administrativa, para identificação de assuntos sensíveis, que demandem discussões futuras, capazes de ampliar as ações do Plano de Integridade da SEJUSP.

⁶ Resolução SEJUSP nº 75, de 25 de novembro de 2019 - Institui grupo de trabalho destinado a elaborar plano de integridade específico para a Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais - SEJUSP, nos termos do Decreto Estadual nº 47.185, de 12 de maio de 2017, que dispõe sobre o Plano Mineiro de Promoção da Integridade - PMPI.

5 - O Plano de Integridade da SEJUSP

O Decreto Estadual nº 47.185/2017 apresenta o significado de plano de integridade (art. 2º, III), conforme se verifica: "conjunto de ações desenvolvidas 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".

A partir das diretrizes inseridas pela CGE no seu Plano de Integridade (2ª Edição - Resolução CGE nº 21/2019⁷), foi possível identificar os principais conceitos aplicáveis para cada eixo temático da integridade e estruturar no âmbito da SEJUSP um conjunto de ações singulares, alicerçadas em Plano de Ações de Integridade, cujos destinatários são todos os servidores do órgão, lotados e em exercício na Cidade Administrativa do Estado de Minas Gerais, estando, ainda, voltadas para os cidadãos, as organizações da sociedade civil e as empresas localizadas no Estado.

As ações de integridade foram desenvolvidas com observância ao Decreto Estadual nº 47.185/2017 (art. 2º, III), ou seja, "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".

6 - O Plano de Ações de Integridade

O grupo de trabalho destinado a elaborar o Plano de Integridade Específico da SEJUSP concretizou todas as respostas e *feedbacks* apresentados pelos servidores do órgão no Diagnóstico de Integridade em 97 (noventa e sete) ações específicas e sistematizadas, que alcançam todas as áreas da Secretaria. Essas ações se encontram detalhadas no Plano de Ações de Integridade anexo a este documento.

As ações foram construídas com suporte nos 09 (nove) eixos consignados nas questões fechadas do Diagnóstico de Integridade. Por conseguinte, o grupo de trabalho observou a imprescindibilidade de criação de um eixo próprio para a SEJUSP, dadas as peculiaridades da Pasta. Esse eixo foi denominado de Segurança Pública. Os 10 (dez) eixos de Integridade da SEJUSP estão dispostos na figura seguinte:

⁷ Resolução CGE nº 21, de 26 de julho de 2019 - Dispõe sobre a atualização do Plano de Integridade da Controladoria-Geral do Estado (PI - CGE) e dá outras providências.



Figura 2: Eixos de Integridade da SEJUSP.

No Plano de Ações de Integridade da SEJUSP estão identificados os eixos, os subeixos, o número corresponde à cada ação, o detalhamento das ações, as áreas responsáveis pela implementação e execução das ações, as datas de início das ações e os prazos finais de execução das ações. Cabe ressaltar que entre os eixos e os subeixos não há qualquer relação de hierarquia.

7 - As Ações de Integridade

As Ações de Integridade implementadas estão materializadas nos 10 (dez) eixos de Integridade da SEJUSP e se caracterizam como ferramentas que orientam e oportunizam o avanço em matéria de governança pública, controles internos, gestão de riscos, transparência pública e controle social, conduta ética, prestação responsável de contas, prevenção de atos ilícitos, fraudes e corrupção e proteção do patrimônio público no âmbito do órgão. Além disso, contribuem para a promoção, a implementação, a melhoria e o fortalecimento da cultura da integridade.

Esse tópico contém sucintos esclarecimentos sobre a execução de cada uma das ações, nos correspondentes eixos de Integridade.

7.1 - Eixo Comprometimento da Alta Administração e Estrutura de Governança

Estão entre as diretrizes do Plano Mineiro de Promoção da Integridade - PMPI, conforme Decreto Estadual nº 47.185/2017 (art. 3º, I), o "apoio permanente e o compromisso dos

gestores da Alta Administração com a manutenção de uma estrutura de governança compatível com um ambiente de integridade e de conduta ética, regendo-se pelos princípios da boa-fé, honestidade, fidelidade ao interesse público, impessoalidade, dignidade e decoro no exercício de suas funções, lealdade às instituições, cortesia, transparência e eficiência".

7.1.1 - Subeixo Comprometimento da Alta Administração

O comprometimento e o apoio da Alta Administração de um órgão público no sentido de estimular a cultura da ética, de suscitar a observância das normas legais e de conduta, e de fomentar a prática de políticas de integridade, é preponderante para o êxito do Plano de Integridade da instituição, sendo conhecida na área privada pelo termo *"tone from the top"*, que significa, "o exemplo vem de cima", ou dos níveis hierárquicos mais altos da organização (MT e CGU, 2017).

Ação 01 - Aprovar o Plano de Integridade

O Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais é o responsável pela aprovação do Plano de Integridade do órgão, após a entrega oficial do documento gerado pelo grupo de trabalho instituído pela Resolução SEJUSP nº 75/2019, demonstrando o manifesto comprometimento institucional da Alta Administração para com o plano de integridade, com a sua publicação no Diário Oficial do Estado de Minas Gerais.

Ação 02 - Promover a disseminação do Plano de Integridade

O Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação), em conjunto com a Assessoria de Comunicação e a Assessoria Estratégica, deverão garantir o lançamento oficial do Plano de Integridade da SEJUSP, por meio de ações e evento que possibilitem a participação de todos os servidores da Pasta e destaquem a sua importância para a melhoria contínua do órgão. Além disso, deverão promover capacitações presenciais e à distância, bem como elaborar cartilhas, para que os servidores da SEJUSP tenham ciência das Ações de Integridade implementadas.

Ação 03 - Garantir a efetividade do Plano de Integridade

A efetividade do Plano de Integridade da SEJUSP deverá ser garantida pelo Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, que atuará, regularmente, apoiando e promovendo o desenvolvimento contínuo das Ações de Integridade implementadas, e fomentando sua essência junto aos servidores do órgão, como forma de contribuir para a mudança cultural do ambiente.

Ação 04 - Criar a Instância Colegiada Mista para avaliar a efetividade do Plano de Integridade, com participação auxiliar da Assessoria Estratégica, quando necessário

O Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais deverá instituir a Instância Colegiada Mista, por meio de normativo, que terá a responsabilidade de monitoramento, revisão e atualização do Plano de Integridade da SEJUSP, bem como de averiguação da implementação e do cumprimento dos padrões de integridade estabelecidos.

A Instância Colegiada Mista contará, obrigatoriamente, com representantes do grupo de trabalho destinado a elaborar o plano de integridade específico do órgão, instituído pela Resolução SEJUSP nº 75/2019, e será auxiliada, quando necessário, pela Assessoria Estratégica. A Instância Colegiada Mista reportará diretamente ao Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, devendo, pois, ser garantido o seu acesso ao alto nível hierárquico do órgão.

Ação 05 - Monitorar, revisar e atualizar o Plano de Integridade, dando publicidade periódica às ações

A Instância Colegiada Mista deverá, regularmente, monitorar (acompanhar cada ação), revisar (rever as ações quando o monitoramento indicar a imprescindibilidade de ajuste) e atualizar anualmente (propor novas bases, caso haja necessidade) o Plano de Integridade da SEJUSP. A Instância Colegiada Mista deverá dar publicidade periódica à tais medidas, sendo recomendável que, no caso de atualização, haja consulta às diversas áreas do órgão para a elaboração da nova versão.

Ação 06 - Tomar medidas e dar publicidade a elas no tocante aos ilícitos e ações disfuncionais, inconformes e mesmo atuações dirigidas ou motivadas por aspectos não técnicos ou ilegais relatados no Diagnóstico

O Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais deverá tomar medidas em relação aos ilícitos, às ações disfuncionais e inconformes, dirigidas ou motivadas por aspectos não técnicos ou ilegais, relatados no Diagnóstico de Integridade da SEJUSP, como por exemplo, a prática de prostituição nos presídios, assédio moral, ingerência política, remoções no órgão, desvio de função, não cumprimento do estágio probatório nas funções para as quais os servidores foram nomeados em concurso público. O Gabinete deverá remeter tais incidentes à Controladoria Setorial para as devidas apurações. Oportunamente, o Gabinete dará publicidade acerca das principais constatações de auditoria e sobre as recomendações a serem implementadas.

7.1.2 - Subeixo Governança Pública

O conceito de governança pública, segundo Oliveira e Pisa (2015), "envolve, entre outros aspectos da gestão, transparência, prestação de contas (*accountability*), ética, integridade, legalidade e participação social nas decisões". Silva *et al.* (2014) entendem a governança pública "como um processo de interação entre os diversos atores, mecanismos e práticas administrativas, em que o governo participa de forma ativa e busca uma gestão eficiente e eficaz em razão dos objetivos propostos".

Os mecanismos e as instâncias de Governança Pública do Poder Executivo Estadual estão previstas na Lei nº 23.304/2019 (arts 6º e 7º).

Ação 07 - Elaborar um Sistema de Governança e divulgá-lo

O Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação), a Assessoria Estratégica, a Subsecretaria de Gestão Administrativa, Logística e Tecnologia e a Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação, deverão elaborar, implantar e divulgar um sistema de governança, seguindo o modelo proposto para a SEJUSP (Figura 3), com a definição formal das atuações e responsabilidades da estrutura administrativa e das instâncias de governança, dos processos de trabalho, dos instrumentos, dos fluxos de informações e do comportamento das pessoas envolvidas, na avaliação, no direcionamento e no monitoramento do órgão (TCU, 2014).

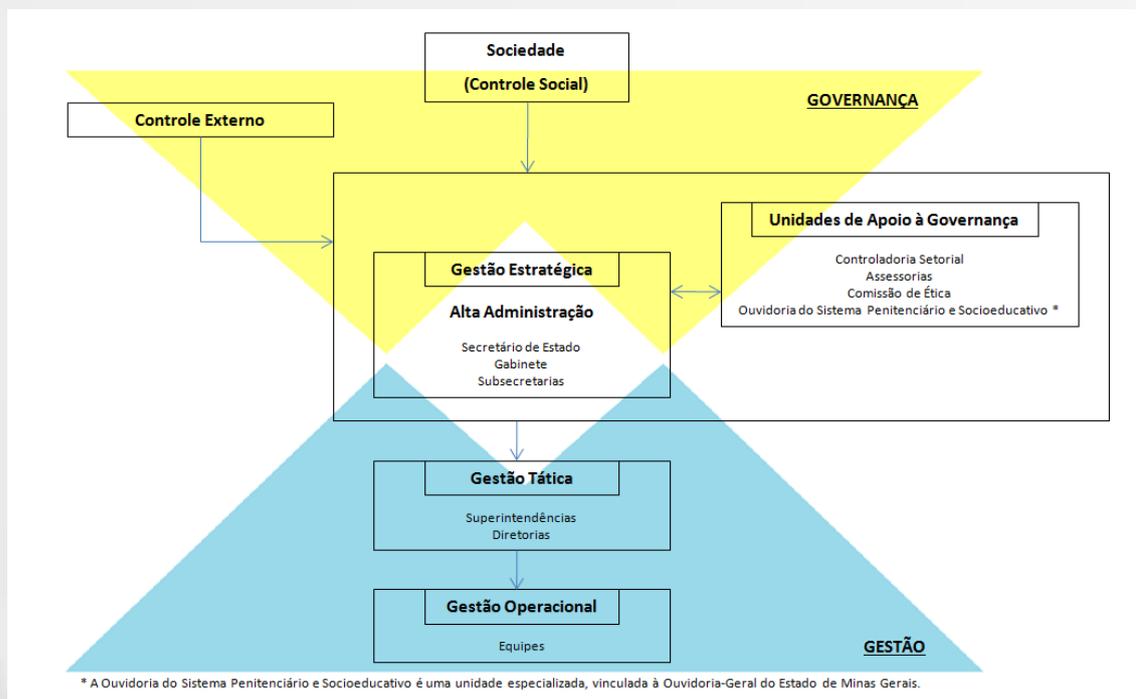


Figura 3: Modelo de Governança proposto para a SEJUSP. Fonte elaboração própria. Adaptação do Sistema de Governança em órgãos e entidades da administração pública do Tribunal de Contas da União - TCU (2014).

Ação 08 - Realizar transição responsável, por meio da constituição de comissão de transição

O Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, sempre que houver a transição de secretários, deverá constituir uma comissão de transição de gestão, para que a mudança na Pasta seja realizada de forma responsável, a fim de garantir a continuidade dos trabalhos, sem interrupções.

Ação 09 - Elaborar agenda pretérita, semanalmente, de todos os gestores até o nível de superintendente

Diante dos diversos campos de atuação e das peculiaridades que envolvem a SEJUSP e com o intuito de salvaguardar o planejamento, a execução e o acompanhamento dos assuntos pertinentes à Segurança Pública, as Chefias de Gabinete (responsáveis pela coordenação da ação) e a Assessoria de Comunicação deverão publicar, semanalmente, a agenda pretérita de compromissos dos gestores, até o nível de Superintendente, com a identificação das atividades exercidas, a fim de aumentar a transparência nas relações institucionais e o controle social.

Ação 10 - Realizar pesquisa anual de satisfação interna e externa

O Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, após a publicação do Plano de Integridade da SEJUSP, deverá realizar pesquisa anual para conhecer o nível de satisfação nos âmbitos interno e externo ao órgão, com o propósito de avaliar o clima organizacional e os fatores que interferem na qualidade da gestão e nas ações voltadas para os diversos *stakeholders* envolvidos.

Ação 11 - Elaborar normativo para a segregação de funções

O Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação), a Assessoria Estratégica e as Subsecretarias deverão elaborar normativo que observe o princípio da segregação de funções, que consiste na separação de funções, evitando o acúmulo de atividades por parte de um único servidor e possível conflito de interesses. O normativo deve fazer menção à inclusão de cláusula de segregação de funções nos contratos administrativos da SEJUSP, indicando que as funções devem ser executadas por pessoas e setores independentes entre si, de forma que nenhum servidor tenha sob sua responsabilidade todas as fases inerentes a uma operação.

Ação 12 - Dar publicidade às ações das instâncias colegiadas

A Assessoria Estratégica (responsável pela coordenação da ação) e a Assessoria Parlamentar, vinculada diretamente ao Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de

Minas Gerais, deverão dar publicidade às ações dos colegiados superiores ou instâncias colegiadas instituídas ou a instituir no órgão, que têm o papel de definir ou avaliar a estratégia e as políticas, bem como monitorar a conformidade e o desempenho destas, atenuando o poder decisório da autoridade máxima do órgão. Cabe ressaltar que as instâncias colegiadas são diferentes dos Conselhos Gestores de Políticas Públicas.

Ação 13 - Realizar estudo de reestruturação do RH da SEJUSP

A Assessoria Estratégica deverá realizar estudo de reestruturação da área de recursos humanos da SEJUSP, em face de todos os apontamentos contidos no Diagnóstico de Integridade, a fim de que a área desempenhe uma função estratégica dentro do órgão, atuando de forma conjunta, alinhada, ágil e eficaz junto aos gestores, para melhoria dos resultados e execução dos objetivos organizacionais.

7.2 - Eixo Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos

Uma breve explicação sobre o conceito e a aplicação do eixo temático Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos pode ser observada no Plano de Integridade da Secretaria de Estado de Fazenda de Minas Gerais (2019): "são procedimentos administrativos que estabelecem com clareza e de forma integrada o conjunto de ações e iniciativas a serem adotados para que a instituição alcance uma situação futura desejada, com base em um conjunto situacional existente no presente".

7.2.1 - Subeixo Planejamento Estratégico

O planejamento estratégico, de acordo com Oliveira (2007), é o processo administrativo que proporciona sustentação metodológica para se determinar a melhor direção a ser seguida pela organização como um todo, sendo, costumeiramente, de responsabilidade dos níveis hierárquicos mais altos, relacionando-se, de modo geral, com objetivos de longo prazo.

Ação 14 - Elaborar o Planejamento Estratégico e definir quais são os fluxos estratégicos, desenhando-os por meio de normativo, com a participação das áreas finalísticas

O Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação) e a Assessoria Estratégica deverão elaborar o Planejamento Estratégico da SEJUSP, definindo em um único documento os fluxos estratégicos, as diretrizes, os programas e as ações a serem alcançadas pela Pasta, com o propósito de se tornar um órgão de excelência e referência na execução de suas competências institucionais.

O Planejamento Estratégico deverá ser desenhado, obrigatoriamente, com a participação das áreas finalísticas da SEJUSP (Subsecretarias, Superintendências, Diretorias, unidades de ponta, unidades da área meio), buscando atuar sobre as principais causas dos problemas relacionados à segurança pública, com ações concisas, convergentes e coordenadas, com base na experiência dos servidores que executam diretamente as tarefas do dia-a-dia. Na elaboração do Planejamento Estratégico também deverá ser levado em conta os fóruns, as audiências públicas e/ou as consultas públicas realizadas. O Planejamento Estratégico da SEJUSP será consolidado por meio de normativo a ser publicado no Diário Oficial do Estado de Minas Gerais.

Ação 15 - Monitorar e avaliar o Planejamento Estratégico e manter canal de comunicação para o fornecimento de orientações sobre questões pertinentes

A Assessoria Estratégica deverá monitorar e avaliar o Planejamento Estratégico da SEJUSP, por meio da construção de indicadores, que permitam identificar e aferir, de maneira simples e objetiva, a consecução dos objetivos estratégicos do órgão, medindo a diferença entre o planejado e o efetivamente realizado.

Ação 16 - Revisar e divulgar documento contendo missão, visão e valores da SEJUSP

O Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação) e a Assessoria Estratégica deverão revisar os elementos do Planejamento Estratégico da SEJUSP - Missão, Visão e Valores Institucionais - ante as necessidades de atuação do órgão, validando-os, por meio de consulta pública junto aos servidores da Pasta. A Missão, a Visão e os Valores Institucionais deverão ser divulgados no sítio institucional da SEJUSP.

7.2.2 - Subeixo Gestão de Riscos

A gestão de riscos corporativos, segundo o COSO-ERM (COSO, 2004, tradução livre, apud TCU, 2020), é o "processo que permeia toda a organização, colocado em prática pela alta administração da entidade, pelos gestores e demais colaboradores, aplicado no estabelecimento da estratégia e projetado para identificar possíveis eventos que possam afetar a instituição e para gerenciar riscos de modo a mantê-los dentro do seu apetite de risco, com vistas a fornecer segurança razoável quanto ao alcance dos objetivos da entidade".

Ação 17 - Implantar, divulgar e garantir Política de Gestão de Riscos da SEJUSP

O Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação), a Controladoria Setorial e a Instância Colegiada Mista

deverão implantar, divulgar e garantir uma política de gestão de riscos para a SEJUSP, que englobe ações de identificação, avaliação, tratamento, monitoramento e divulgação dos riscos que possam comprometer a consecução dos objetivos estratégicos do órgão. A política de gestão de riscos da SEJUSP será consolidada por meio de normativo a ser publicado no Diário Oficial do Estado de Minas Gerais.

Ação 18 - Realizar capacitações sobre gestão de riscos

A Superintendência Educacional de Segurança Pública deverá promover ações de ensino sobre gestão de riscos, visando à capacitação e o treinamento contínuo dos servidores do órgão em relação à temática.

Ação 19 - Criar um fluxo de comunicação da movimentação, exoneração, dispensa ou afastamento de servidores, visando ao monitoramento de acesso aos sistemas e pastas de redes

A Superintendência de Recursos Humanos (responsável pela coordenação da ação) e a Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação deverão criar um fluxo de comunicação sobre movimentação, exoneração, dispensa ou afastamento de servidores da SEJUSP, visando o monitoramento de acessos não autorizados aos sistemas e pastas de redes do órgão, a fim de salvaguardar o interesse público e prevenir a ocorrência de fraudes e irregularidades. O fluxo de comunicação deverá contemplar a interrupção imediata de acessos do servidor (bloqueio/revogação) à rede e aos sistemas corporativos, ao email institucional e à estação de trabalho. No caso de movimentação, o servidor passará a ter acesso somente aos sistemas disponíveis no setor para o qual foi transferido, mediante autorização expressa da chefia imediata.

7.3 - Eixo Conflito de Interesses e Nepotismo

Para os fins da Lei Federal nº 12.813/2013⁸, considera-se conflito de interesses "a situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública", independentemente "da existência de lesão ao patrimônio público, bem como do recebimento de qualquer vantagem ou ganho pelo agente público ou por terceiro".

De acordo com a CGE (2017)⁹, "nepotismo é uma forma de conflito de interesses". A

⁸ Lei Federal nº 12.813, de 16 de maio de 2013 - Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego; e revoga dispositivos da Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000, e das Medidas Provisórias nºs 2.216-37, de 31 de agosto de 2001, e 2.225-45, de 4 de setembro de 2001.

⁹ Sítio eletrônico da CGE/MG - Guia de Integridade Pública - Volume 1 - Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1M6DX88EwCCERMyngEJFC1uPqbnC7z6z/view>.

Controladoria-Geral da União (CGU, 2020)¹⁰ concebe o conceito de nepotismo "como a prática pela qual um agente público usa de sua posição de poder para nomear, contratar ou favorecer um ou mais parentes, sejam por vínculo da consangüinidade ou da afinidade, em violação às garantias constitucionais de impessoalidade administrativa". A matéria é tratada na Súmula Vinculante nº 13¹¹ do Supremo Tribunal Federal e no Decreto Federal nº 7.203/2010¹².

7.3.1 - Subeixo Prevenção ao Conflito de Interesses e ao Nepotismo

A prevenção da ocorrência de conflito de interesses e nepotismo imprime segurança, credibilidade e amplia a relação de confiança dos diversos *stakeholders*, além de fortalecer e agregar valor à instituição, contribuindo para mitigar riscos e fomentar a integridade no órgão.

Ação 20 - Desenvolver, propor e divulgar mecanismos de prevenção ao conflito de interesses e ao nepotismo

A Controladoria Setorial (responsável pela coordenação da ação), a Comissão de Ética, a Superintendência de Recursos Humanos e a Assessoria Estratégica deverão desenvolver e propor mecanismos capazes de prevenir o conflito de interesses e o nepotismo, com base nas situações mais recorrentes apuradas pelo Núcleo de Correição Administrativa - NUCAD. O material deverá ser compilado em cartilha e divulgado eletronicamente (sítio institucional, intranet, *display* telefônico, email institucional), visando orientar o comportamento e a atuação de todos os servidores do órgão aos padrões esperados para o serviço público.

Ação 21 - Inserir nos editais de licitação, nos contratos administrativos e nos processos de recrutamento e nomeação de pessoal, cláusulas claras e objetivas sobre vedação ao conflito de interesses e ao nepotismo

A Subsecretaria de Gestão Administrativa, Logística e Tecnologia deverá inserir e padronizar nos editais de licitação, nos contratos administrativos e nos processos de recrutamento e nomeação de pessoal, cláusulas claras e objetivas sobre vedação ao conflito de interesses e ao nepotismo.

¹⁰ Sítio eletrônico da CGU - Nepotismo_Perguntas_e_Respostas - Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/41529/5/Nepotismo_Perguntas_e_Respostas_STPC.pdf

¹¹ Súmula Vinculante nº 13 do Supremo Tribunal Federal, aprovada na Sessão Plenária de 21 de agosto de 2008 - A nomeação de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, da autoridade nomeante ou de servidor da mesma pessoa jurídica investido em cargo de direção, chefia ou assessoramento, para o exercício de cargo em comissão ou de confiança ou, ainda, de função gratificada na administração pública direta e indireta em qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, compreendido o ajuste mediante designações recíprocas, viola a Constituição Federal.

¹² Decreto Federal nº 7.203, de 04 de junho de 2010 - Dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública federal.

Ação 22 - Realizar chamamentos públicos de seleção de entidades para parcerias

As Subsecretarias deverão elaborar editais públicos de chamamento para celebração de parcerias com organizações da sociedade civil, que contenham critérios claros, objetivos e simplificados, com ampla divulgação, transparência e publicidade em todas as etapas que envolvam a parceria, devendo constar no instrumento convocatório as situações que configurem conflito de interesses, nos termos da Lei Federal nº 12.813/2013 e da Lei Federal nº 13.019/2014¹³.

7.3.2 - Subeixo Combate ao Conflito de Interesses e ao Nepotismo

A adoção de medidas para combater sistematicamente o conflito de interesses e o nepotismo, é fundamental para a manutenção dos valores institucionais e ratificação da integridade nas organizações.

Ação 23 - Apurar os supostos casos de conflito de interesses e nepotismo indicados na questão fechada do Diagnóstico de Integridade da SEJUSP

A Controladoria Setorial deverá apurar os supostos casos de conflito de interesses e de nepotismo na SEJUSP, uma vez que os resultados do Diagnóstico de Integridade revelaram que os servidores do órgão têm conhecimento da ocorrência de situações de conflito de interesses e de nepotismo na instituição.

7.4 - Eixo Declaração de Bens e Valores

O Decreto Estadual nº 46.933/2016¹⁴ estabelece que " os agentes públicos, no âmbito da Administração Pública do Poder Executivo Estadual, ficam obrigados a apresentar, no momento da posse, anualmente e quando deixarem o cargo, emprego ou função, declaração de bens e valores que compõem o seu patrimônio privado". O Decreto Estadual foi guiado pela Lei Federal nº 8.429/1992¹⁵, também conhecida como Lei de Improbidade Administrativa.

¹³ Lei Federal nº 13.019, de 31 de julho de 2014 - Estabelece o regime jurídico das parcerias entre a administração pública e as organizações da sociedade civil, em regime de mútua cooperação, para a consecução de finalidades de interesse público e recíproco, mediante a execução de atividades ou de projetos previamente estabelecidos em planos de trabalho inseridos em termos de colaboração, em termos de fomento ou em acordos de cooperação; define diretrizes para a política de fomento, de colaboração e de cooperação com organizações da sociedade civil; e altera as Leis nºs 8.429, de 2 de junho de 1992, e 9.790, de 23 de março de 1999.

¹⁴ Decreto Estadual nº 46.933, de 20 de janeiro de 2016 - Dispõe sobre a declaração de bens e valores que compõem o patrimônio privado dos agentes públicos, no âmbito da Administração Pública do Poder Executivo Estadual.

¹⁵ Lei Federal nº 8.429, de 02 de junho de 1992 - Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências.

A declaração de bens e valores é primordial para o acompanhamento das evoluções patrimoniais e compreenderá imóveis, móveis, semoventes, dinheiro, títulos, ações, investimentos financeiros, participações societárias e qualquer outra espécie de bens e valores patrimoniais, localizados no País ou no exterior, e, quando for o caso, abrangerá, os bens e valores patrimoniais do cônjuge ou companheiro, dos filhos e de outras pessoas que vivam sob a dependência econômica do declarante, sendo importante instrumento para "a detecção, investigação e persecução de atos de corrupção", conforme manifestação da CGE (2019).

Ação 24 - Realizar capacitação e confeccionar cartilha sobre o processo de declaração de bens e valores e a importância de sua apresentação

A Controladoria Setorial (responsável pela coordenação da ação), a Superintendência de Recursos Humanos, a Superintendência Educacional de Segurança Pública e a Assessoria de Comunicação deverão promover ações de ensino continuadas acerca da obrigatoriedade e importância da apresentação da declaração de bens e valores no Sistema de Registro de Bens dos Agentes Públicos - SISPATRI, e sobre a configuração de descumprimento de dever funcional e sujeição do agente público às sanções previstas, caso não apresente ou atualize a declaração de bens e valores, nas datas previstas, ou caso apresente informações falsas. Deverão, ainda, confeccionar cartilha visando à disseminação, assimilação e conscientização de todos os servidores do órgão sobre a entrega da declaração de bens e valores.

Ação 25 - Apurar casos de não apresentação da declaração de bens e valores ou de apresentação de informações falsas, quando remetidas pela CGE

A Controladoria Setorial (responsável pela coordenação da ação), por meio do Núcleo de Correição Administrativa, e a Comissão de Ética, deverão apurar os casos de não apresentação da declaração de bens e valores no SISPATRI ou de apresentação de informações falsas por parte de servidores da SEJUSP, após recebimento de relatório emitido pela CGE, que demonstre inadimplências das entregas anuais da declaração de bens e valores e irregularidades no seu preenchimento.

7.5 - Eixo Mecanismos Antifraude e Anticorrupção

Segundo o TCU (2018), "o combate a fraude e corrupção se faz no dia a dia, em diversas frentes e por todos os membros da organização". O termo "organização" utilizado pelo TCU diz respeito "a qualquer órgão, autarquia, fundação, empresa pública ou de economia mista, conselhos profissionais, organizações sociais e outras entidades de natureza pública dos três poderes e das esferas federal, estadual e municipal".

O combate a fraude e corrupção é dever de todos os servidores públicos, independentemente do nível hierárquico ocupado na organização, respaldado pelo modelo de Três Linhas de

Defesa no gerenciamento eficaz de riscos e controles do II A Global - *The Institute of Internal Auditors* (TCU, 2018).

Ação 26 - Elaborar e divulgar plano ou mecanismos de combate a fraude e corrupção

O Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação) e a Controladoria Setorial deverão elaborar e divulgar plano ou mecanismos de enfrentamento a fraude e corrupção na SEJUSP, a fim de coibir e responsabilizar condutas que pretendam obter finalidades meramente pessoais, em contraposição ao interesse público, incluindo publicidade aos processos administrativos punitivos ou sancionadores decorrentes de fraude e corrupção, de modo que todos os envolvidos direta ou indiretamente com o órgão, tenham ciência de sua atuação ética, legal, íntegra, responsável, transparente e intolerante para com a prática de fraude e corrupção, consoante diretrizes da Lei Federal nº 8.429/1992, da Lei Federal nº 8.666/1993¹⁶ e da Lei Federal nº 12.846/2013¹⁷.

O modelo proposto para a SEJUSP em linhas de defesa da gestão, encontra-se na Figura 4.

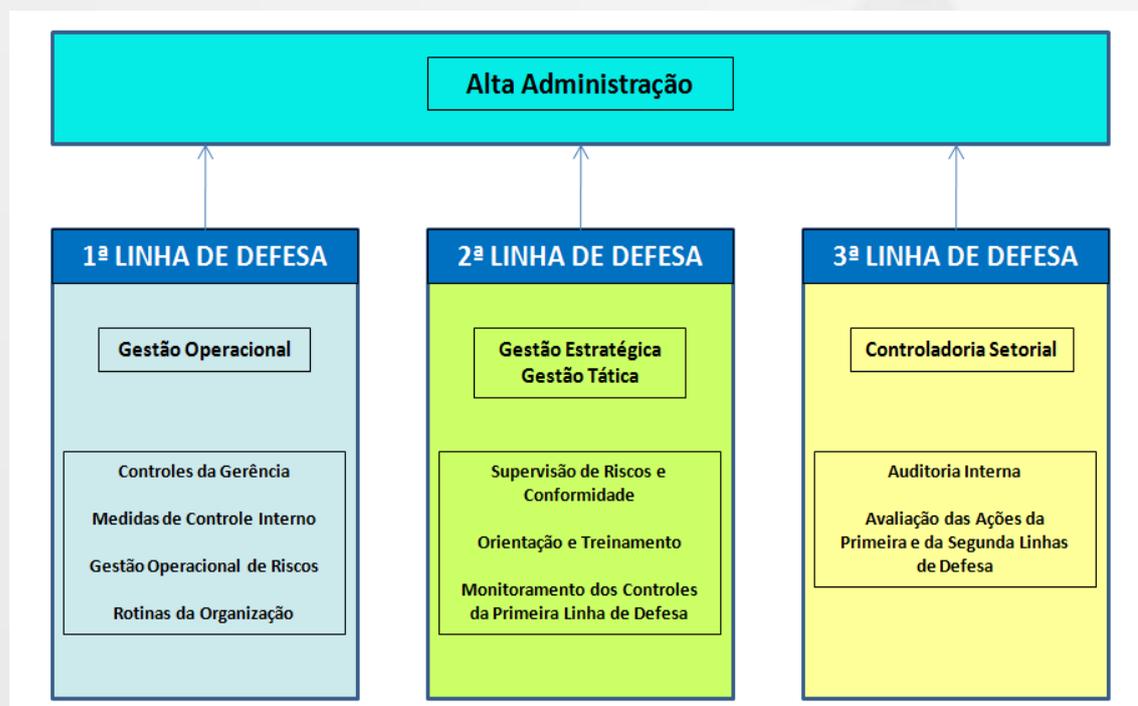


Figura 4: Modelo de Três Linhas de Defesa proposto para a SEJUSP. Fonte elaboração própria. Adaptação do Desenho de Governança proposto para a CGE (2019) e do Modelo de Três Linhas de Defesa do IIA Brasil - Instituto de Auditores Internos do Brasil (IIA Brasil, 2013).

¹⁶ Lei Federal nº 8.666, de 21 de junho de 1993 - Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências.

¹⁷ Lei Federal nº 12.846, de 01 de agosto de 2013 - Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências.

Ação 27 - Instituir regras claras de interação da SEJUSP com o setor privado

A Controladoria Setorial deverá elaborar normativo contendo regras claras de interação, comportamento e relacionamento entre os servidores públicos da SEJUSP e o setor privado, objetivando integridade, transparência e publicidade nas relações público-privadas, de modo que seja padronizado, por meio da formalização e registro, por escrito, e com a participação de, no mínimo, 02 (dois) servidores, qualquer tipo de acesso, contato ou tratativa, tendo como referência a Resolução CGE nº 15/2019¹⁸. O normativo deverá ser divulgado eletronicamente (sítio institucional, intranet, *display* telefônico, email institucional), em forma de material informativo, a fim de conscientizar continuamente os servidores, em relação à adoção dessa boa prática no órgão.

7.6 - Eixo Transparência Pública e Controle Social

São objetivos do PMPI, de acordo com o Decreto Estadual nº 47.185/2017 (art. 4º, 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".

A CGE (2019) indica que a transparência pública e o acesso a informações públicas ampliam o controle social, destacando a matéria no seu Plano de Integridade, conforme se observa do trecho seguinte: "Todas as ações de transparência, sejam elas ativa ou passiva, convergem para um único objetivo, o de instrumentalizar o controle social. Isso faz com que qualquer pessoa em qualquer lugar possa acompanhar os atos da Administração Pública".

O avanço das normas relativas à transparência e ao controle social ocorre desde a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Os principais normativos federais e estadual sobre a temática são: Lei Federal nº 12.527/2011¹⁹, 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 o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do

¹⁸ Resolução CGE nº 15, de 02 de maio de 2019 - Dispõe sobre a uniformização de procedimentos institucionais da Controladoria-Geral do Estado e estabelece regras para a realização de reuniões entre agentes públicos e privados.

¹⁹ Lei Federal 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.

art. 216 da Constituição Federal de 1988; Lei Complementar nº 101/2000²⁰, conhecida como Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF; Lei Complementar nº 131/2009²¹, conhecida como Lei da Transparência; Decreto Estadual nº 45.969/2012²².

7.6.1 - Subeixo Transparência Pública

A transparência pode ter 02 (dois) tipos de enfoque: ativa e passiva.

A transparência ativa ocorre quando a Administração Pública divulga de forma espontânea suas informações públicas, por meio de ferramentas, como os portais de transparência ou sítios institucionais.

A transparência passiva se dá pelo dever da Administração Pública de conceder o acesso à informação a qualquer interessado, pessoa natural ou jurídica, mediante a apresentação de pedido de acesso a informações, não cabendo à autoridade questionamento quanto à motivação do solicitante.

Ação 28 - Unificar, consolidar e atualizar as informações do sítio eletrônico, do menu "Transparência" e da intranet da SEJUSP

A Assessoria de Comunicação (responsável pela coordenação da ação), a Assessoria Estratégica e a Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação deverão unificar, consolidar e atualizar as informações do sítio eletrônico, do menu "Transparência" e da intranet da SEJUSP, considerando que o órgão sucedeu a SESP e a SEAP, nos contratos, convênios e demais direitos e obrigações, e que ainda existe conteúdo ultrapassado e defasado no portal institucional. A data de última atualização deverá ser garantida em todas as páginas do sítio institucional.

Para o aprimoramento da transparência governamental e do acesso a informações públicas, o conteúdo da seção "Transparência" do sítio eletrônico da SEJUSP deverá ser mantido revisado e incrementado, atendendo aos requisitos mínimos exigidos pela legislação. Também deverão ser mantidos atualizados os *links* correspondentes a cada consulta, inclusive quando ocorrerem alterações no portal de origem.

²⁰ Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000 - Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências.

²¹ Lei Complementar nº 131, de 27 de maio de 2009 - Acrescenta dispositivos à Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, que estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências, a fim de determinar a disponibilização, em tempo real, de informações pormenorizadas sobre a execução orçamentária e financeira da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

²² Decreto Estadual nº 45.969, de 24 de maio de 2012 - Regulamenta o acesso à informação no âmbito do Poder Executivo.

Ação 29 - Capacitação periódica acerca da Lei de Acesso à Informação e Lei Geral de Proteção aos Dados Pessoais

A Superintendência Educacional de Segurança Pública deverá promover ações de ensino sobre a Lei de Acesso à Informação e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais²³, objetivando à capacitação e o treinamento contínuo dos servidores do órgão, acerca das diretrizes básicas constantes da legislação, de modo que a cultura do acesso à informação se consolide como regra na SEJUSP e que o sigilo seja tratado como exceção.

Ação 30 - Ampliar a divulgação do e-SIC junto à população

A Assessoria de Comunicação deverá ampliar a divulgação do e-SIC²⁴ (principal ferramenta de solicitação de acesso à informação), por meio de campanhas específicas, nos principais canais de comunicação do órgão, a fim de que o exercício do direito de acesso às informações públicas seja facilitado, de modo que mais pessoas tenham conhecimento do sistema, que permite registrar e acompanhar pedidos de acesso à informação, receber e consultar respostas, interpor recursos e apresentar reclamações.

Ação 31 - Revisar o *link* "Perguntas Frequentes da Sociedade para a SEJUSP", constante do menu "Transparência" do sítio eletrônico do órgão

A Assessoria de Comunicação (responsável pela coordenação da ação) e a Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação deverão revisar o *link* "Perguntas Frequentes da Sociedade para a SEJUSP", constante do menu "Transparência" do sítio eletrônico do órgão, inseridos informações atuais e de relevância para a sociedade, visto que a última atualização ocorreu em outubro de 2019.

Ação 32 - Disponibilizar documentos, obrigatoriamente, em formatos abertos no sítio eletrônico da SEJUSP

A Assessoria de Comunicação (responsável pela coordenação da ação) e a Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação deverão disponibilizar documentos no sítio eletrônico da SEJUSP, obrigatoriamente, em formatos abertos e não proprietários, tais como planilhas e textos, a fim de facilitar a utilização de informações públicas.

²³ Lei Federal nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

²⁴ Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão.

Ação 33 - Criar um sistema de consulta sobre o andamento/movimentação dos procedimentos do NUCAD

A Controladoria Setorial (responsável pela coordenação da ação) e a Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação deverão criar um sistema de consulta, via internet, sobre o andamento/movimentação dos procedimentos do NUCAD, a fim de facilitar o acompanhamento externo pelas partes interessadas e dar maior publicidade e transparência aos atos realizados. Para segurança do sistema, deverão ser criados usuários e senhas específicos para cada parte interessada.

7.6.2 - Subeixo Controle Social

Segundo a CGE (2017), o controle social "representa a participação ativa dos cidadãos nas decisões, acompanhamento, avaliação e fiscalização das ações e instituições do Estado". Cabe aos conselhos de políticas públicas, às instâncias colegiadas ou às instituições participativas (termos sinônimos), promover a concretização da participação e do controle social das políticas públicas.

Os mecanismos de promoção do diálogo conjunto entre a Administração Pública e sociedade civil, no âmbito do Poder Executivo Estadual, para a formulação, a execução, o monitoramento e a avaliação das políticas, dos programas e das ações públicas estão previstos na Lei nº 23.304/2019.

Ação 34 - Criar aba específica dos Conselhos no sítio da SEJUSP

A Assessoria de Comunicação (responsável pela coordenação da ação) e a Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação deverão criar aba específica no sítio eletrônico da SEJUSP para acompanhamento dos Conselhos de Políticas Públicas que integram a área de competência do órgão, com a inserção de dados e informações relativas à composição, locais e modo de funcionamento, telefone, email, página na internet, redes sociais e normas instituidoras, assim como *link* para acesso ao Portal dos Conselhos (<http://portaldosconselhos.cge.mg.gov.br/>), objetivando facilitar o acesso do cidadão.

Ação 35 - Publicar todos os atos e ações dos Conselhos no sítio da SEJUSP

O Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação) e a Assessoria de Comunicação deverão publicar todos os atos e ações dos Conselhos de Políticas Públicas que integram a área de competência da SEJUSP, incluindo agenda, pautas e atas de reunião, após a realização da Ação 33 do Plano

de Ações de Integridade - Criar aba específica dos Conselhos no sítio da SEJUSP, visando o maior envolvimento ativo dos cidadãos nas decisões governamentais, conforme suas necessidades.

Ação 36 - Promover a realização de fóruns, audiências públicas e/ou consultas públicas para promoção do controle social

A Assessoria Estratégica deverá criar espaços públicos de debates, por meio da realização de fóruns, audiências públicas e consultas públicas, acerca das políticas públicas da SEJUSP, para efetivação autêntica da participação popular e do controle social, bem como para elaboração de seu planejamento estratégico.

Ação 37 - Garantir visitação de um Comitê da SEJUSP às unidades externas à Cidade Administrativa, em especial do interior do Estado

O Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais deverá criar um comitê, composto por gestores e técnicos do órgão, para realizar visitas periódicas às unidades externas à Cidade Administrativa, em especial àquelas localizadas no Interior do Estado, com o propósito de conhecer suas realidades e demandas e proporcionar melhorias no sistema de segurança pública, a partir do registro das considerações apresentadas pelos servidores das unidades.

7.6.3 - Subeixo Canais de Comunicação

Os canais de comunicação são importantes ferramentas utilizadas pelas organizações para transmitir mensagens para o público interno e externo e possibilita ganhos em eficiência e rapidez na troca de informações (Santos *et al.*, 2017).

Ação 38 - Unificar e consolidar os normativos da SEJUSP no sítio eletrônico e na intranet do órgão

Os Gabinetes Setoriais (responsáveis pela coordenação da ação), a Assessoria de Acompanhamento Administrativo e a Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação deverão unificar e consolidar todos os instrumentos normativos da SEJUSP, que se encontram dispersos em variados ambientes, criando um espaço próprio no sítio eletrônico e na intranet do órgão, com fluxo de atualização automática, a fim de que todas as normas possam ser encontradas em único local, visto que muitos servidores, no exercício de suas atribuições, encontram dificuldades em localizar e/ou identificar os instrumentos normativos ou saber se os mesmos encontram-se vigentes.

Ação 39 - Atualizar diariamente redes sociais da SEJUSP (Instagram e Facebook)

A Assessoria de Comunicação deverá atualizar, diariamente, as redes sociais da SEJUSP (Instagram, Facebook e outras existentes), visto que são importantes mecanismos de interação e aproximação do órgão com a sociedade, garantindo importantes notícias e informações de sua atuação na política estadual de Segurança Pública e Defesa Social do Estado de Minas Gerais.

Ação 40 - Ampliar divulgação do sítio eletrônico Minas em Números

A Assessoria de Comunicação (responsável pela coordenação da ação) e a Superintendência do Observatório de Segurança Pública deverão ampliar a divulgação do sítio eletrônico Minas em Números (www.numeros.mg.gov.br), visto que se constitui como importante ferramenta de disponibilização de informações relevantes, inclusive indicadores de segurança pública.

7.7 - Eixo Código de Ética e Comissão de Ética

De acordo com a Resolução-TCU nº 226/2009²⁵, "a Ética diz respeito aos princípios de conduta que norteiam um indivíduo ou grupo de indivíduos. Lida com o que é moralmente bom ou mau, certo ou errado".

A CGE (2017) indica que o Código de Ética e a Comissão de Ética são mecanismos fundamentais de todos os programas de integridade "que, respectivamente, organizam princípios e comportamentos esperados e atuam preventivamente na disseminação da cultura ética e na apuração de casos de violação ao código".

7.7.1 - Subeixo Código de Ética

O Decreto Estadual nº 46.644/2014²⁶, em seu art. 2º, estabelece que "o Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual é instrumento de orientação e fortalecimento da consciência ética no relacionamento do agente público estadual com pessoas e com o patrimônio público", sendo ressaltado no parágrafo único a equivalência das expressões "Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração" e "Código de Ética".

²⁵ Resolução-TCU nº 226, de 27 de maio de 2009 - Aprova o Código de Ética dos Servidores do Tribunal de Contas da União.

²⁶ Decreto Estadual nº 46.644, de 06 de novembro de 2014 - Dispõe sobre o Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual.

Ação 41 - Elaborar e Instituir Código de Ética próprio da SEJUSP

A Comissão de Ética deverá elaborar e o Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais deverá instituir o Código de Ética próprio da SEJUSP, a fim de estabelecer os princípios e normas de conduta ética aplicáveis aos servidores da Pasta, diante das especificidades que constituem o escopo e cotidiano de trabalho exercidos nas unidades do órgão, em consonância com as disposições contidas no Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual.

Ação 42 - Promover capacitação periódica sobre Ética, Código de Ética e outros temas afins

A Comissão de Ética (responsável pela coordenação da ação) e a Superintendência Educacional de Segurança Pública deverão promover ações de ensino sobre Ética, Código de Ética e outros temas relacionados, para capacitação e treinamento contínuo dos servidores da Pasta, em relação à temática, e disseminação do Código de Ética da SEJUSP, visando contribuir com a cultura da integridade no órgão.

Ação 43 - Utilizar o Código de Ética para orientar as condutas dos servidores públicos da SEJUSP

A Comissão de Ética deverá esclarecer dúvidas quanto à interpretação e aplicação do Código de Ética, para orientar as condutas dos servidores públicos da SEJUSP, buscando obstar práticas e atos fundados na desinformação e no subjetivismo do "eu acho".

7.7.2 - Subeixo Comissão de Ética

O Decreto Estadual nº 46.644/2014 (art. 17) disciplina que "em todos os órgãos e entidades da Administração Pública Direta e Indireta do Poder Executivo Estadual haverá uma Comissão de Ética com a finalidade de divulgar as normas deste Código de Ética e atuar na prevenção e na apuração de falta ética no âmbito da respectiva instituição".

Segundo o referido normativo (art. 18), compete à Comissão de Ética: orientar e aconselhar o agente público sobre ética profissional no respectivo órgão ou entidade; alertar agentes públicos quanto à conduta no ambiente de trabalho, especialmente no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público; adotar formas de divulgação das normas éticas e de prevenção de falta ética; registrar condutas éticas relevantes; decidir pela instauração e conduzir processo ético, observadas as normas estabelecidas e em Deliberações do Conselho de Ética Pública - CONSET; elaborar seu regimento interno, observadas normas e diretrizes expedidas pelo CONSET; exercer outras atividades que lhe forem atribuídas ou delegadas pelo CONSET.

A Comissão de Ética da SEJUSP foi instituída pela Resolução SEJUSP nº 20/2020²⁷.

Ação 44 - Manter a Comissão de Ética instituída, sem períodos de vacância

O Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais, como expressão do comprometimento da Alta Administração, deverá manter a Comissão de Ética instituída, sem que haja períodos de vacância (períodos sem atuação), de modo que seja realizada a escolha de novos membros pelo dirigente máximo do órgão, após o término do mandato.

Ação 45 - Elaborar, executar e disseminar o plano de ação da Comissão de Ética

A Comissão de Ética deverá elaborar, executar e disseminar plano de ação específico, com enfoque em ações preventivas, consultivas, pedagógicas e repressivas relacionadas à ética, para acompanhamento e avaliação da gestão de ética na SEJUSP.

Ação 46 - Criar ferramentas de divulgação da composição, competências, ações e medidas promovidas pela Comissão de Ética e outros assuntos pertinentes à sua área de atuação

A Comissão de Ética deverá criar ferramentas de divulgação (impresa ou eletrônica) de sua composição, competências, ações e medidas promovidas, além de outros assuntos pertinentes à sua área de atuação, para conhecimento de todos os servidores da SEJUSP, objetivando o fortalecimento da consciência e atitude ética no órgão.

Ação 47 - Estudar a viabilidade de autorizar a dedicação integral e exclusiva do presidente da Comissão de Ética da SEJUSP

O Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais deverá estudar a viabilidade de autorizar a dedicação integral e exclusiva do presidente da Comissão de Ética da SEJUSP, considerando que sua atuação se dará nas diversas unidades do órgão, espalhadas por todas as regiões do Estado de Minas Gerais.

Ação 48 - Criar e divulgar um canal de comunicação com a Comissão de Ética

A Comissão de Ética (responsável pela coordenação da ação) e a Assessoria de Comunicação deverão criar e divulgar um canal de comunicação acessível para que os servidores da SEJUSP possam esclarecer dúvidas, realizar denúncias ou sugerir ações concernentes à ética.

²⁷ Resolução SEJUSP nº 20, de 07 de fevereiro de 2020 - Institui a Comissão de Ética da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais - SEJUSP.

Ação 49 - Recepcionar novos servidores e garantir a prestação de compromisso solene perante a Comissão de Ética

A Comissão de Ética deverá recepcionar os novos servidores do órgão e garantir a prestação de compromisso solene de acatamento e observância às disposições do Código de Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual e do Código de Ética da SEJUSP, com a oferta de curso preparatório de introdução à temática, destacando-se os principais pontos, inclusive no que se refere à atuação da Comissão de Ética, com destaque para os canais e formas de comunicação.

7.8 - Eixo Canal de Denúncias

Segundo a CGE (2019), o canal de denúncias se caracteriza "como um meio de comunicação que permite aos agentes internos (servidores e funcionários) e externos (parceiros comerciais ou institucionais) emitir sinais de alerta à instituição sobre possíveis irregularidades cometidas ou violações aos códigos de conduta ética pactuados internamente".

A "divulgação do canal de denúncias e o incentivo à sua utilização" é uma das diretrizes do PMPI, consoante Decreto Estadual nº 47.185/2017 (art. 3º, V).

Ação 50 - Disponibilizar *link* direto para a Ouvidoria-Geral do Estado no sítio eletrônico da SEJUSP e ampliar a divulgação desse canal, com instruções para sua utilização

A Assessoria de Comunicação (responsável pela coordenação da ação), a Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação e a Controladoria Setorial deverão disponibilizar no sítio eletrônico da SEJUSP, *link* direto para a Ouvidoria-Geral do Estado, que possibilite o registro de manifestações, sugestões, denúncias, reclamações, críticas, elogios, solicitações e demais pronunciamentos de usuários que tenham como objeto a prestação de serviços públicos e a conduta de agentes públicos na prestação e na fiscalização de tais serviços. Deverão, ainda, ampliar a divulgação desse canal, com instruções para sua correta utilização.

Ação 51 - Criar canal de denúncia para o NUCAD e disponibilizar *link* na Intranet da SEJUSP

A Assessoria de Comunicação (responsável pela coordenação da ação), a Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação, a Superintendência de Recursos Humanos e a Controladoria Setorial deverão criar canal de denúncia para o NUCAD, que oportunize a preservação da identidade do denunciante, e disponibilizar *link* na Intranet da SEJUSP, visando registro e apuração de denúncias dos servidores da Pasta e obtenção de respostas mais rápidas do órgão.

Ação 52 - Criar material informativo para divulgar e orientar os servidores da SEJUSP sobre o canal de denúncia para o NUCAD

A Assessoria de Comunicação (responsável pela coordenação da ação), a Superintendência de Recursos Humanos e a Controladoria Setorial deverão criar material informativo para divulgar e orientar os servidores da SEJUSP sobre a existência e o propósito do canal de denúncia para o NUCAD, que indique os critérios de admissibilidade de denúncias e contenha o passo a passo do procedimento, a fim de facilitar eventuais registros.

Ação 53 - Monitorar periodicamente o canal de denúncia do NUCAD, promovendo a divulgação estatística de denúncias recebidas, apuradas, etc.

A Controladoria Setorial (responsável pela coordenação da ação) e a Superintendência do Observatório de Segurança Pública deverão monitorar, periodicamente, o canal de denúncia para o NUCAD, promovendo, mensalmente, a divulgação estatística dos dados relativos às denúncias recebidas, apuradas, etc., por meio de representações gráficas claras e objetivas.

Ação 54 - Criar material informativo para divulgar e orientar os servidores da SEJUSP, quanto à clareza e qualidade de conteúdo das manifestações dirigidas à Ouvidoria-Geral do Estado - Ouvidoria Especializada do Sistema Penitenciário e Socioeducativo

Os Gabinetes Setoriais (responsáveis pela coordenação da ação) e a Controladoria Setorial deverão criar material informativo para divulgar e orientar os servidores da SEJUSP, em relação às manifestações dirigidas à Ouvidoria-Geral do Estado - Ouvidoria Especializada do Sistema Penitenciário e Socioeducativo. O material deverá conter os requisitos mínimos a serem observados pelas áreas demandadas, quando da emissão das manifestações, principalmente no que se refere à clareza e qualidade de conteúdo.

7.9 - Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação das Equipes

Nas organizações, a gestão de pessoas, paulatinamente, tem conquistado espaço e assumido função estratégica e guiada para resultados (Barreto *et al.*, 2014). Esse movimento também é observado na Administração Pública, onde se é exigida a presença de servidores públicos melhor qualificados, motivados, engajados e responsáveis, que venham a garantir o efetivo cumprimento de políticas públicas e a entrega de melhores resultados para satisfação das necessidades da sociedade (CGE, 2019). O TCU (2018) destaca a importância do estabelecimento de políticas e práticas de gestão de recursos humanos para prevenir fraude e corrupção no âmbito das organizações.

7.9.1 - Subeixo Avaliação de Desempenho

No Manual de Orientação para a Gestão do Desempenho, da Secretaria de Gestão Pública, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (2013), são indicados os Marcos Legais da Avaliação de Desempenho no Serviço Público: Lei Federal nº 3.780/1960 - Critérios para promoção na carreira; Lei Federal nº 5.645/1970 - Progressão funcional por mérito e antiguidade; Decreto Federal nº 80.602/1977 - Progressão funcional mediante avaliação; Decreto Federal nº 84.664/1980 - Institui critérios de avaliação para progressão e promoção; Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 - Define situações para as quais está prevista a avaliação de desempenho; Lei Federal nº 8.112/1990 - Institui regime jurídico dos servidores; MP nº 1.548/1995 - Cria a gratificação de desempenho e produtividade; Lei Federal nº 11.784/2008 - Institui a nova sistemática para AD; Decreto Federal nº 7.133/2010 - Critérios e procedimentos gerais de AD.

A Lei Federal nº 11.784/2008²⁸ (art. 141) e o Decreto Federal nº 7.133/2010²⁹ (art. 2º) definem como avaliação de desempenho "o monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional dos órgãos e das entidades", e que tem como referência as metas globais e intermediárias dessas unidades.

No âmbito do Estado de Minas Gerais, a avaliação periódica de desempenho individual foi instituída pela Lei Complementar nº 71/2003³⁰, existindo outras normas que regem a espécie. Todos os anos, os servidores da administração direta, de autarquias e fundações devem se submeter a um processo de avaliação de desempenho, apoiado nas responsabilidades, atividades e tarefas que executam.

Ação 55 - Conscientizar e orientar os servidores e as chefias da SEJUSP sobre a importância do processo de avaliação de desempenho

A Superintendência de Recursos Humanos deverá conscientizar e orientar os servidores e as chefias da SEJUSP sobre a importância e os pontos positivos do processo de avaliação de desempenho, demonstrando que o mesmo não se trata apenas de uma ferramenta de

²⁸ Lei Federal nº 11.784, de 22 de setembro de 2008 - Dentre outras providências, institui sistemática para avaliação de desempenho dos servidores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

²⁹ Decreto Federal nº 7.133, de 19 de março de 2010 - Regulamenta os critérios e procedimentos gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional e dá outras providências.

³⁰ Lei Complementar nº 71, de 30 de julho de 2003 - Institui a avaliação periódica de desempenho individual, disciplina a perda de cargo público e de função pública por insuficiência de desempenho do servidor público estável e do detentor de função pública na Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo e dá outras providências.

obrigação burocrática, de modo que seja utilizado para modificar a cultura no órgão, a fim de que seja implementada a prática da meritocracia, com o desenvolvimento efetivo de todos os envolvidos, o aumento da produtividade e a melhoria dos resultados e da qualidade do serviço público.

7.9.2 - Subeixo Canais de Comunicação

Os canais de comunicação já foram tratados anteriormente no Eixo Transparência Pública e Controle Social, Subeixo Canais de Comunicação. Marson *et al.* (2013) destacam a importância da comunicação interna no âmbito da gestão pública, para conferir maior agilidade e eficiência nos trabalhos e para oferecer melhores serviços públicos aos usuários.

Ação 56 - Orientar os servidores a denunciar práticas de assédios moral e sexual, ameaça e/ou intimidação, tráfico de influência, suborno, etc.

A Superintendência de Recursos Humanos deverá orientar os servidores do órgão a denunciar práticas que possam ser configuradas como assédios moral e sexual, ameaça e/ou intimidação, tráfico de influência, suborno, dentre outras irregularidades indicadas no Diagnóstico de Integridade da SEJUSP.

Ação 57 - Divulgar e dar ampla publicidade ao Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de Minas Gerais (Lei Estadual nº 869/1952), no sítio institucional da SEJUSP, reforçando os direitos, os deveres, proibições e responsabilidades dos servidores

A Superintendência de Recursos Humanos (responsável pela coordenação da ação), a Assessoria Estratégica e a Assessoria de Comunicação deverão divulgar e dar ampla publicidade ao Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de Minas Gerais (Lei Estadual nº 869³¹, de 05 de julho de 1952), no sítio institucional da SEJUSP, a fim de reforçar os direitos, os deveres, proibições e responsabilidades dos servidores do órgão.

Ação 58 - Dar ampla divulgação a todas as ações de ensino, de capacitação e de treinamento realizadas no âmbito da SEJUSP

A Superintendência Educacional de Segurança Pública (responsável pela coordenação da ação) e a Assessoria de Comunicação deverão dar ampla divulgação a todas as ações de ensino, de capacitação e de treinamento realizadas no âmbito da SEJUSP, a fim de que todos os servidores do órgão possam ter oportunidade de participar.

³¹ Lei Estadual nº 869, de 05 de julho de 1952 - Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de Minas Gerais.

Ação 59 - Manter atualizado o "Quem é Quem" do sítio eletrônico da SEJUSP, até o nível de Diretorias, incluindo os gestores de núcleos informais

A Assessoria de Comunicação deverá manter atualizado o "Quem é Quem" do sítio eletrônico da SEJUSP, até o nível de Diretorias, com a exibição de Nome, Cargo, Setor, Telefone e Email, a fim de facilitar a consulta dos públicos interno e externo. Em relação aos núcleos informais, deverá constar, ao menos, o telefone para contato.

Ação 60 - Criar, manter e monitorar canal de comunicação efetivo e eficaz dos servidores da SEJUSP com o RH

A Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (responsável pela coordenação da ação) e a Superintendência de Recursos Humanos deverão criar, manter e monitorar canal de comunicação efetivo e eficaz dos servidores da SEJUSP com a área de recursos humanos do órgão, por meio da disponibilização de *link* na Intranet da Pasta, que permita receber demandas oriundas de todas as áreas, inclusive daquelas localizadas no interior do Estado de Minas Gerais, e emitir respostas, em tempo hábil, às indagações realizadas.

7.9.3 - Subeixo Clima Organizacional

O clima organizacional, segundo Santos e Paranhos (2017), "pode ser compreendido como a percepção formal ou informal de políticas, práticas, ações e procedimentos organizacionais, sendo um fator de influência na eficiência dos resultados, bem como na conduta das pessoas que fazem parte de uma organização". O clima organizacional é uma adequada medida de satisfação dos servidores, em relação ao trabalho e ao ambiente interno da instituição (CGE, 2019).

Ação 61 - Realizar pesquisas e estudos de clima organizacional na SEJUSP e dar publicidade aos resultados

A Superintendência de Recursos Humanos (responsável pela coordenação da ação) e a Assessoria de Comunicação deverão realizar pesquisas e estudos de clima organizacional na SEJUSP, a fim de avaliar o contexto organizacional percebido pelos servidores da Pasta, dando a devida publicidade aos resultados do diagnóstico, após análise dos dados.

Ação 62 - Realizar campanhas educacionais sobre boa convivência (barulho, limpeza, cuidado com o bem público, etc.)

A Superintendência de Recursos Humanos (responsável pela coordenação da ação) e a

Assessoria de Comunicação deverão realizar campanhas educacionais sobre boa convivência nos ambientes de trabalho da SEJUSP, abordando questões como postura no trabalho, excesso de barulho, limpeza e organização dos ambientes, cuidados com os bens públicos, desperdício de materiais, dentre outras. O material deverá ser compilado em cartilha e divulgado eletronicamente (sítio institucional, intranet, *display* telefônico, email institucional), a fim de melhorar a qualidade das relações e uniformizar as rotinas.

Ação 63 - Implementar mecanismos internos de mediação de conflitos e promover ações de ensino sobre comunicação não violenta e técnicas de mediação

O Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação), a Superintendência de Recursos Humanos e a Superintendência Educacional de Segurança Pública deverão implementar mecanismos internos de mediação de conflitos e promover ações de ensino sobre comunicação não violenta e técnicas de mediação, por meio de capacitação e treinamento contínuo dos servidores da SEJUSP, a fim de melhorar a comunicação e a solução de problemas de maneira salutar.

Ação 64 - Publicar enunciados e promover ações de ensino para que os servidores, no exercício das suas funções, tenham respeito e tolerância quanto à cor, religião, gênero, orientação sexual e qualquer outro tipo de diversidade

O Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação), a Superintendência de Recursos Humanos, a Superintendência Educacional de Segurança Pública e a Assessoria de Comunicação deverão publicar enunciados e promover ações de ensino, bem como campanhas educacionais e de sensibilização, para que os servidores, no exercício das suas funções, tenham respeito e tolerância quanto à cor, religião, gênero, orientação sexual, incluindo opinião e expressão, ou qualquer outro tipo de diversidade, de modo que os materiais produzidos sejam divulgados em meio eletrônico (sítio institucional, intranet, *display* telefônico, email institucional).

7.9.4 - Subeixo Combate ao Assédio Moral

O Tribunal Superior do Trabalho - TST e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT reuniram as principais informações para a prevenção de práticas abusivas no ambiente de trabalho na Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare - Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo³². Nesse material, indicam que o assédio moral "é a exposição de

³² Sítio eletrônico do Tribunal Superior do Trabalho - Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598->

peçoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho".

Além disso, o TST e o CSJT, no Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 8/2019³³ (art. 2º, II), consideram assédio moral no serviço público como "condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução da carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis".

O assédio moral é considerado pela Lei Complementar nº 116/2011³⁴ (art. 3º) e pelo Decreto Estadual nº 47.528/2018³⁵ (art. 2º) como "a conduta de agente público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional".

Ação 65 - Estabelecer plano de prevenção e combate ao assédio moral no âmbito da SEJUSP

O Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação), a Superintendência de Recursos Humanos e a Controladoria Setorial, por meio do NUCAD, deverão estabelecer plano de prevenção e combate ao assédio moral no âmbito da SEJUSP, com o propósito de preservar as relações e tornar o ambiente de trabalho mais sadio, guiado no respeito mútuo entre os servidores.

7.9.5 - Subeixo Formação e Capacitação

Segundo Ranzini e Brayn (2017), a formação e capacitação de servidores públicos passou a ter maior relevância no Brasil, a partir das reformas administrativas, ocorridas na década de 1990, que demandaram melhorias na prestação dos serviços públicos e maior qualificação dos servidores públicos. Destacam que para o atendimento dessas demandas, "foram criadas 'escolas de governo' nos diversos entes federativos e poderes governamentais".

d2a7-6d492e4b2457.

³³ Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 8, de 21 de março de 2019 - Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

³⁴ Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011 - Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual.

³⁵ Decreto Estadual nº 47.528, de 12 de novembro de 2018 - Regulamenta, no âmbito do Poder Executivo, a Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011, que dispõe sobre a prevenção e a

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (art. 39, § 2º) disciplina que "a União, os Estados e o Distrito Federal manterão escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira, facultada, para isso, a celebração de convênios ou contratos entre os entes federados".

Para a CGE (2019), "as ações de capacitação têm a finalidade de alinhar os conhecimentos dos servidores aos objetivos e metas da instituição, aprimorar competências, habilidades e atitudes, buscando desenvolvimento profissional permanente, com obtenção de novos conhecimentos e valorização dos servidores".

De acordo com o Decreto Estadual nº 44.205/2006³⁶ (art. 2º), a Política de Desenvolvimento dos Servidores Públicos Estaduais "compreende a implementação de 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".

Ação 66 - Realizar levantamento periódico das demandas por capacitações e executá-las

A Superintendência Educacional de Segurança Pública deverá realizar levantamento periódico e identificar as demandas por capacitações, planejando, executando e avaliando as atividades de formação, capacitação e treinamento contínuo dos servidores da SEJUSP, de acordo com suas competências funcionais.

Ação 67 - Diversificar a oferta de atividades de formação, capacitação e treinamento, de forma presencial e à distância e fazer sua divulgação

A Superintendência Educacional de Segurança Pública deverá diversificar a oferta de atividades de formação, capacitação e treinamento, de forma presencial e à distância. A divulgação deverá ser realizada por meio eletrônico (sítio institucional, intranet, *display* telefônico, email institucional), oportunizando a participação e o aprendizado de todos os servidores da SEJUSP.

punição do assédio moral na administração pública estadual.

³⁶ 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.

Ação 68 - Ofertar atividades de formação, capacitação e treinamento continuados e permanentes, complementando a formação inicial, independente do vínculo funcional do servidor e promover a extensão do Curso de Formação Técnico Profissional - CFTP

A Subsecretaria de Inteligência e Atuação Integrada (responsável pela coordenação da ação) e a Superintendência Educacional de Segurança Pública deverão ofertar atividades de formação, capacitação e treinamento continuados, permanentes, práticos e específicos, tais como, Treinamento Com Arma de Fogo - TCAF, Defesa Pessoal, Metodologia de Atendimento Socioeducativo, SEI, dentre outros, complementando a formação inicial dos servidores da SEJUSP, independente do vínculo funcional, a fim de contribuir para seu crescimento profissional e para o aprimoramento de suas competências. Deverão promover, ainda, a extensão do Curso de Formação Técnico Profissional - CFTP para se alcançar grau de instrução satisfatório na formação dos agentes de segurança penitenciário.

Ação 69 - Incentivar a participação de gestores nas capacitações em geral

O Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação) e a Superintendência Educacional de Segurança Pública deverão incentivar a participação de gestores nas capacitações em geral, com o objetivo de auxiliar no processo de formação e conhecimento para desempenho da função de direção.

Ação 70 - Realizar capacitações específicas para gestores

A Superintendência Educacional de Segurança Pública deverá realizar capacitações específicas para os gestores da SEJUSP, voltadas para as funções de chefia que desempenham na Pasta, como, por exemplo, gestão de pessoas, liderança de equipes, comunicação não violenta.

7.9.6 - Subeixo Seleção, Promoção, Progressão e Carreira

Segundo a CGE (2017), "selecionar, promover e remunerar pessoas são funções da equipe de gestão de pessoas que devem obedecer a critérios transparentes e impessoais, de conhecimento de todos os *stakeholders* e que não favoreçam interesses específicos ou particulares".

Ação 71 - Criar/reactivar banco de talentos da SEJUSP e tornar pública a existência de vagas nos setores

O Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação), os Gabinetes Setoriais, a Superintendência de

Recursos Humanos e a Assessoria de Comunicação deverão criar/reactivar banco de talentos na SEJUSP e utilizar essa ferramenta nos processos de seleção de cargos. Deverão, também, tornar pública a existência de vagas nos setores, divulgando, amplamente, os requisitos necessários para o preenchimento das vagas, a fim de proporcionar transparência e coibir qualquer tipo de vantagem pessoal ou favorecimento sexual no órgão.

Ação 72 - Fomentar a realização de processos seletivos públicos para o preenchimento de cargos em comissão

O Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais deverá fomentar a realização de processos seletivos públicos para o preenchimento de cargos em comissão da SEJUSP, de modo que seja dada idêntica oportunidade de participação e concorrência para os interessados que se enquadrarem nos critérios de elegibilidade exigidos para os cargos.

Ação 73 - Instituir parâmetros objetivos e legais nos processos seletivos de cargos em comissão (cargos de chefia, assessoramento, estratégicos e recrutamento amplo), que indiquem o nível e o tipo de especialidade que se objetiva atingir

Os Gabinetes Setoriais (responsáveis pela coordenação da ação), a Superintendência Educacional de Segurança Pública e a Superintendência de Recursos Humanos deverão instituir parâmetros objetivos e legais nos processos seletivos de cargos em comissão (cargos de chefia, assessoramento, estratégicos e recrutamento amplo) da SEJUSP, que indiquem o nível e o tipo de especialidade que se objetiva atingir, de modo que sejam selecionados profissionais especialistas, de acordo com os trabalhos e as necessidades dos setores, como por exemplo, seleção para o Grupo de Escolta Tática Prisional - GETAP e de motoristas de viaturas.

Ação 74 - Realizar estudo e apresentar propostas para a reestruturação e valorização das carreiras da SEJUSP

O Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação) e a Assessoria Estratégica deverão realizar estudo e apresentar propostas para a reestruturação e a valorização das carreiras da SEJUSP, de acordo com as funções e responsabilidades exercidas, que representem um fator de motivação para os servidores efetivos da Pasta e que permita corrigir distorções das carreiras e equiparar qualificações e remunerações, com outras carreiras similares do próprio Poder Executivo Estadual, de modo que o índice de evasão dos profissionais do órgão seja reduzido, com a manutenção de um quadro de servidores de excelência.

Ação 75 - Instituir e implantar política de valorização dos servidores, incluindo incentivo à capacitação, regularização e certificação da promoção nas carreiras da SEJUSP

O Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação), a Superintendência de Recursos Humanos e a Superintendência Educacional de Segurança Pública deverão instituir e implantar política de valorização dos servidores públicos, incluindo incentivo à capacitação continuada, regularização e certificação da promoção nas carreiras da SEJUSP, que possibilitem seu crescimento profissional por merecimento e competência e permitam contribuir para o alcance de melhores resultados para a Administração Pública.

Ação 76 - Garantir que os cursos, treinamentos e capacitações realizados no âmbito da Educação Profissional da SEJUSP sejam considerados para promoção e progressão nas carreiras, assim como aqueles realizados em outras instituições, desde que pertinentes às atribuições dos cargos e funções

O Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação), a Superintendência de Recursos Humanos e a Superintendência Educacional de Segurança Pública deverão garantir que a participação dos servidores públicos nos cursos, treinamentos e capacitações realizados no âmbito da Educação Profissional da SEJUSP sejam considerados para promoção e progressão nas carreiras, assim como aqueles realizados em outras instituições, nos termos do art. 39, § 2º, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, desde que pertinentes às atribuições dos cargos e funções, objetivando estimular o desenvolvimento dos servidores do órgão para o cumprimento de suas atribuições e competências. Para tanto, deverão garantir que o desenvolvimento das carreiras da SEJUSP se dê por meio de promoção e progressão, concedidas mediante o acúmulo de pontos, similar ao desenvolvimento da carreira do Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, nos moldes do art. 11 e seguintes da Lei Estadual nº 18.974/2010³⁷.

Ação 77 - Uniformizar procedimentos e informações da área de recursos humanos, tais como, averbação de tempo, concessão de benefícios, promoção, progressão, estabilidade, etc. e divulgar em canal específico

A Assessoria Estratégica (responsável pela coordenação da ação) e a Superintendência de Recursos Humanos deverão uniformizar procedimentos e informações da área de recursos humanos da SEJUSP, tais como, averbação de tempo, concessão de benefícios, promoção,

³⁷ Lei Estadual nº 18.974, de 29 de junho de 2010 - Estabelece a estrutura da carreira estratégica de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, altera as tabelas de vencimento das carreiras policiais civis de que trata a Lei Complementar nº 84, de 25 de julho de 2005, e dá outras providências.

progressão, estabilidade, etc. e divulgar em canal específico do órgão, a fim de otimizar o tempo de resposta e melhorar os resultados em prol dos servidores da Pasta.

Ação 78 - Regularizar as competências e atribuições de cada carreira, estabelecendo critérios e limites de atuação dos servidores

O Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação), a Superintendência de Recursos Humanos e a Superintendência Educacional de Segurança Pública deverão regularizar as competências e atribuições de cada carreira da SEJUSP, estabelecendo critérios e limites de atuação dos servidores, a fim de evitar a ocorrência de desvio de função.

Ação 79 - Instituir campanha de atualização cadastral dos servidores da SEJUSP (dados pessoais, escolaridade, capacitações e cursos, etc.)

A Superintendência de Recursos Humanos deverá instituir campanha de atualização cadastral dos servidores da SEJUSP (dados pessoais, escolaridade, capacitações e cursos, etc.), a fim de garantir maior organização, celeridade, transparência e controle das informações para eventuais consultas formuladas, ações de fiscalização, concessão de vantagens e benefícios, dentre outras ações.

Ação 80 - Realizar estudo e dar parecer sobre o exercício de funções por parte de agentes socioeducativos e penitenciários na Cidade Administrativa do Estado de Minas Gerais

O Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação), os Gabinetes Setoriais, a Assessoria Estratégica e a Superintendência de Recursos Humanos deverão realizar estudo e emitir parecer sobre o exercício de funções por parte de agentes socioeducativos e penitenciários no âmbito da Cidade Administrativa do Estado de Minas Gerais, a fim de evitar situações que se caracterizem como desvio de função, com a realização de atribuições típicas e exclusivas de cargos diversos para os quais foram originalmente investidos por meio de concurso público.

Ação 81 - Instituir instrumento normativo com garantias para os servidores que atuam ou atuaram na correição e inteligência da SEJUSP

O Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais deverá instituir instrumento normativo com garantias para os servidores públicos que atuam e/ou atuaram nos setores de correição e inteligência da SEJUSP, a fim de lhes conferir segurança contra eventuais arbítrios, perseguições, retaliações, tratamento discriminatório ou outras formas de abuso.

Ação 82 - Divulgar os currículos profissionais dos servidores em cargos de chefia e em setores estratégicos da SEJSUP, no sítio institucional do órgão

A Superintendência de Recursos Humanos deverá divulgar os currículos profissionais dos servidores em cargos de chefia e em setores estratégicos da SEJSUP, no sítio institucional do órgão, como medida de transparência ativa, e para comprovar conhecimento/capacitação para o exercício das atribuições.

Ação 83 - Elaborar e instituir mecanismos de afastamento preliminar/preventivo e realocação/remanejamento de servidores, no decorrer de procedimentos administrativos disciplinares

O Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação), o Departamento Penitenciário de Minas Gerais e a Subsecretaria de Atendimento Socioeducativo deverão elaborar e instituir mecanismos de afastamento preliminar/preventivo e realocação/remanejamento de servidores da SEJUSP, no decorrer de procedimentos administrativos disciplinares, com o propósito de impedir que influam ou prejudiquem na apuração de ilícitos e/ou irregularidades e se garanta o curso normal da instrução, de modo que sejam afastados de suas atribuições funcionais e não sejam direcionados para setores estratégicos do órgão.

7.9.7 - Subeixo Movimentação de Pessoas

Segundo o Manual de procedimentos: movimentação de pessoal do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (2018), "movimentação é o deslocamento do servidor para exercício de suas funções em outro órgão ou entidade, conforme institutos previstos nos artigos 36, 37; 84, §2º; e 93 da Lei nº 8.112, de 11 de novembro de 1990".

A CGE (2019) indica a necessidade de publicização dos critérios de movimentação de pessoas, como forma de se obstar a ocorrência de favorecimentos ou conflito de interesses.

Ação 84- Elaborar normativo com critérios e procedimentos de movimentação de pessoal (a pedido e ex officio)

Os Gabinetes Setoriais (responsáveis pela coordenação da ação) e a Superintendência de Recursos Humanos deverão elaborar normativo com critérios e procedimentos de movimentação de pessoal (a pedido e ex officio), que contemplem a observância de formalidades legais, tais como, fundamentação e motivação expressa e circunstanciada acerca de sua necessidade, a fim de se evitar que o procedimento seja utilizado como ferramenta arbitrária de poder, de punição ou de perseguição pessoal ou política.

Ação 85 - Auditar o procedimento de cessão de servidores

A Controladoria Setorial deverá auditar o procedimento de cessão de servidores, a fim de verificar a observância da legislação vigente, minimizar a ocorrência de eventuais falhas ou irregularidades nos procedimentos e fortalecer os controles internos. Os resultados da auditoria deverão ser publicizados, com a indicação das constatações e recomendações que contemplem os seguintes elementos, dentre outros: número de servidores cedidos pela SEJUSP; localidades; motivações; possibilidade de cessão, no caso de déficit de servidores; possíveis prejuízos às carreiras (especificidades do cargo) e ao órgão; eventual necessidade de atualização das normas que regem o procedimento.

7.9.8 - Subeixo Promoção à Saúde

Gonçalves *et al.* (2016) indicam que a saúde do trabalhador exige "ações nas esferas protetiva, promocional e assistencial", e que não há mais espaço para que os órgãos públicos se desobriguem de adotarem tais medidas, visto que os servidores públicos estão a todo tempo e modo "susceptíveis aos mais variados determinantes do processo saúde-doença, intrinsecamente relacionados aos ambientes e relações de trabalho, bem como aos contextos sociocomunitários".

Ação 86 - Criar/Ampliar serviço de atendimento/acompanhamento psicológico aos servidores, inclusive regionalizado, dentre outras ações

O Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação) e a Superintendência de Recursos Humanos deverão criar/ampliar serviço de atendimento/acompanhamento psicológico gratuito, inclusive regionalizado, com o propósito de encaminhar os servidores da SEJUSP que necessitem do atendimento/acompanhamento individual especializado, relacionados aos desgastes oriundos do trabalho, diante das peculiaridades das funções que desempenham.

Em relação ao atendimento/acompanhamento psicológico regionalizado, a área de saúde do servidor da Superintendência de Recursos Humanos deverá verificar a necessidade de oferecer o serviço em cada unidade prisional e socioeducativa da SEJUSP, ou em âmbito municipal, ou nas Regiões Integradas de Segurança Pública (RISPs).

A criação/ampliação do serviço de atendimento/acompanhamento psicológico dos servidores do órgão poderá ser feita mediante concurso público de profissionais especializados ou termo de cooperação técnica junto à instituição de ensino superior.

A área de saúde do servidor da Superintendência de Recursos Humanos deverá realizar estudos para conhecer os reflexos dos serviços de segurança pública na qualidade de vida dos servidores da SEJUSP, a fim de prevenir agravamentos e promover a saúde física e mental.

A área de saúde do servidor da Superintendência de Recursos Humanos também deverá realizar estudos para a retirada/recolhimento imediato da arma de fogo do servidor da SEJUSP que esteja em gozo de licença médica por doença que contra-indique o uso de armamento ou cujo diagnóstico recomende a suspensão do seu porte.

7.10 - Eixo Segurança Pública

A SEJUSP "tem como objetivo promover a segurança da população em Minas Gerais desenvolvendo ações de prevenção à criminalidade, integração operacional dos órgãos de Defesa Social, sistemas prisional e socioeducativo, proporcionando a melhoria da qualidade de vida das pessoas"³⁸.

O eixo Segurança Pública foi criado em face das peculiaridades da SEJUSP, para valorizar e assegurar melhores condições de trabalho para os profissionais do órgão e para ser um referencial que resulte no aprimoramento e fortalecimento das políticas públicas de segurança.

Ação 87 - Promover ações de enfrentamento ao déficit de vagas em unidades prisionais e socioeducativas e distribuir de forma adequada recursos humanos, materiais, tecnológicos e logísticos para atendimento das demandas

O Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais deverá promover ações de enfrentamento ao déficit de vagas em unidades prisionais e socioeducativas, com o levantamento das condições dos sistemas (taxas de ocupação das unidades: número de pessoas presas para cada vaga oferecida) e distribuir de forma adequada recursos humanos, materiais, tecnológicos e logísticos para atendimento das demandas de cada unidade.

Ação 88 - Realizar estudo para dimensionar a real necessidade de servidores públicos nos sistemas prisional e socioeducativo da SEJUSP e tomar medidas para atender a demanda de segurança pública do Estado de Minas Gerais

O Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais

³⁸ Página inicial do Facebook da SEJUSP - *Our Story*: Disponível em <https://pt-br.facebook.com/SegurancaPublicaMG/>.

(responsável pela coordenação da ação), o Departamento Penitenciário de Minas Gerais, a Subsecretaria de Atendimento Socioeducativo e a Controladoria Setorial deverão realizar estudo para dimensionar a real necessidade de servidores públicos nos sistemas prisional e socioeducativo da SEJUSP e tomar medidas para atender a demanda de segurança pública do Estado de Minas Gerais, a fim de evitar possíveis gargalos nos sistemas e o comprometimento da segurança nas unidades, decorrentes da falta de servidores.

Ação 89 - Padronizar e regulamentar os uniformes dos servidores da SEJUSP

O Departamento Penitenciário de Minas Gerais e a Subsecretaria de Atendimento Socioeducativo deverão padronizar e regulamentar o conjunto de peças (modelos) que compõem os respectivos uniformes dos servidores públicos da SEJUSP, incluindo a composição dos materiais e cores a serem empregados na sua fabricação, bem como as normas atinentes à obrigatoriedade de uso, correta utilização e conservação.

Ação 90 - Elaborar mecanismos de combate à prostituição nas unidades prisionais e socioeducativas e apurar eventuais ocorrências

O Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação), o Departamento Penitenciário de Minas Gerais, a Subsecretaria de Atendimento Socioeducativo e a Controladoria Setorial, por meio do Núcleo de Correição Administrativa, deverão elaborar mecanismos de combate à prostituição nas dependências das unidades prisionais e socioeducativas, com a disseminação de campanhas de conscientização junto aos servidores, bem como, apurar eventuais ocorrências.

Ação 91 - Criar e implementar plano de desenvolvimento do sistema prisional, com critérios técnicos e científicos

O Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação) e o Departamento Penitenciário de Minas Gerais deverão criar e implementar plano de desenvolvimento do sistema prisional, com critérios técnicos e científicos, que abarquem plano de ressocialização social dos indivíduos privados de liberdade, Regulamento e Normas de Procedimentos do Sistema Prisional de Minas Gerais-ReNP, Superintendência Educacional de Segurança Pública e correição administrativa.

Ação 92 - Criar instrumentos de promoção e monitoramento de condições adequadas de ambiente, saúde e alimentação para os cães que atuam nas unidades prisionais

O Departamento Penitenciário de Minas Gerais deverá criar instrumentos de promoção e

monitoramento periódico de condições adequadas de ambiente, saúde e alimentação para os cães que atuam nas unidades prisionais, dada sua importância no trabalho de segurança, na busca por materiais ilícitos e na contenção de agitações e fugas, normatizando e padronizando as rotinas dos canis, com o estabelecimento de alimentação balanceada e água fresca, observância do calendário de vacinação, acompanhamento veterinário, definição dos períodos de descanso e aspectos gerais de trato, limpeza, guarda e proteção.

Ação 93 - Qualificar os instrumentos de monitoramento relativos ao fornecimento de alimentação nas unidades prisionais e socioeducativas de restrição e privação de liberdade

A Subsecretaria de Gestão Administrativa, Logística e Tecnologia (responsável pela coordenação da ação), o Departamento Penitenciário de Minas Gerais e a Subsecretaria de Atendimento Socioeducativo deverão qualificar os instrumentos de monitoramento relativos ao fornecimento de alimentação nas unidades prisionais e socioeducativas de restrição e privação de liberdade, inclusive nas unidades de gestão direta e sob termo de colaboração, de modo que seja acompanhada a qualidade e a quantidade da alimentação fornecida aos indivíduos privados de liberdade, aos adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas e aos servidores das unidades.

Ação 94 - Elaborar estudo para viabilizar a aplicação de critérios de mensuração da capacidade laborativa nas atividades desempenhadas nos setores da SEJUSP, até o nível de diretorias

O Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais deverá elaborar estudo para viabilizar a aplicação de critérios de mensuração da capacidade laborativa nas atividades desempenhadas nos setores da SEJUSP, até o nível de diretorias, a fim de contribuir com o seu planejamento anual, obtendo o percentual de horas trabalhadas nas respectivas áreas.

Ação 95 - Promover, continuamente, campanhas educacionais e informativas quanto ao porte de arma, em especial, nas dependências administrativas

O Departamento Penitenciário de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação), a Assessoria de Comunicação e a Superintendência de Recursos Humanos deverão promover, continuamente, campanhas educacionais e informativas quanto ao porte de arma, em especial, nas dependências administrativas. As campanhas deverão contemplar ações que conscientizem os servidores da SEJUSP, acerca da legalidade do porte de arma de fogo, bem como orientações aos servidores que portem armamentos sobre o potencial risco do manuseio indevido de armas de fogo, com destaque para a adoção de condutas de boa convivência junto aos servidores de outras carreiras, de modo que não pratiquem atos de intimidação e/ou amedrontamento.

Ação 96 - Estabelecer fluxo padrão de julgamento para os processos do NUCAD e buscar a uniformização das decisões

A Controladoria Setorial deverá estabelecer fluxo padrão de julgamento para os processos do NUCAD e buscar a uniformização das decisões, a fim de garantir a observância do princípio da isonomia e o alcance de um maior grau de segurança jurídica e celeridade processual.

Ação 97 - Garantir a expedição e entrega de carteira de identificação funcional a todos os servidores da SEJUSP, bem como promover ações de conscientização quanto à correta utilização, guarda e conservação

O Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais deverá garantir a expedição e entrega de carteira de identificação funcional a todos os servidores da SEJUSP, considerando que exercem atividades administrativas externas, junto à entidades privadas e públicas, inclusive em unidades do sistema de segurança pública, localizadas no interior do Estado de Minas Gerais, de modo que sejam identificados no desempenho de suas atribuições funcionais, bem como promover ações de conscientização quanto à sua correta utilização, guarda e conservação.

8 - Apresentação, Publicação e Divulgação do Plano de Integridade

O presente documento foi elaborado e redigido, após deliberações do grupo de trabalho instituído pela Resolução SEJUSP nº 75/2019, que teve como base as respostas e os *feedbacks* apresentados pelos servidores do órgão, respectivamente, às questões fechadas e à questão aberta do Diagnóstico de Integridade, tendo demandado tempo e dedicação dos diversos representantes das áreas estratégicas da Pasta.

Após a aprovação deste documento pela Alta Administração da SEJUSP (assinatura formal), em observância ao Decreto Estadual nº 47.185/2017 (art. 5º, *caput*), deverão ser realizadas ações voltadas para sua apresentação a todos os colaboradores da SEJUSP, por meio de lançamento oficial e compromisso público do Dirigente Máximo do órgão, bem como sua publicação no Diário Oficial do Estado de Minas Gerais e sua divulgação no sítio eletrônico e na intranet da Pasta, em espaço que permita o registro de comentários e sugestões, e possibilite futuro aprimoramento do Plano de Integridade.

9 - Gestão do Plano de Integridade

A gestão do Plano de Integridade prevê as seguintes atividades: execução; monitoramento, revisão, atualização; avaliação.

A estrutura de gestão do Plano de Integridade da SEJUSP, encontra-se na Figura 5, e está associada ao modelo de Três Linhas de Defesa, anteriormente apresentado no subitem 7.5 - Eixo Mecanismos Antifraude e Anticorrupção.

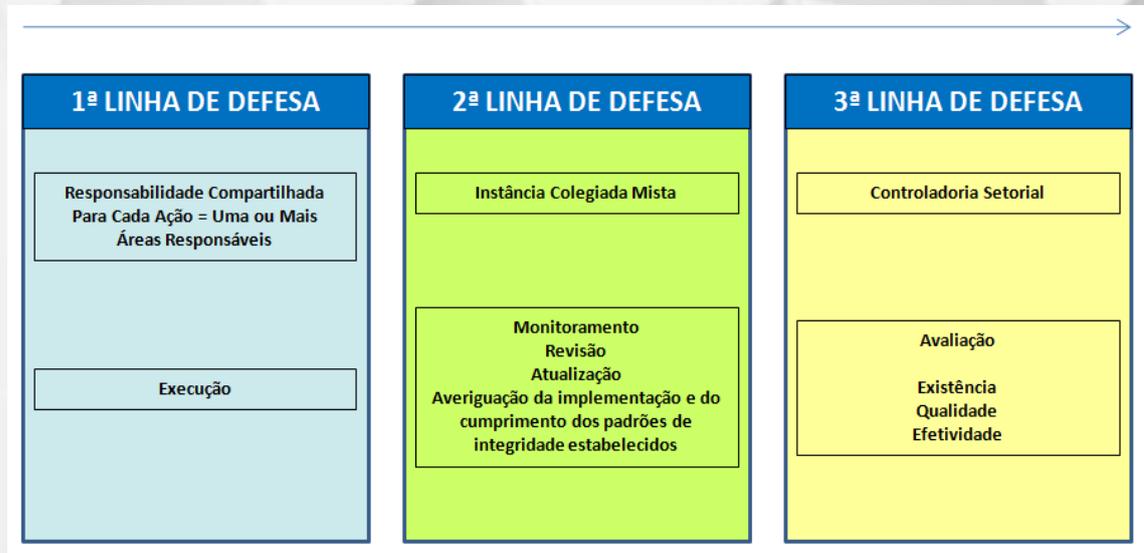


Figura 5: Estrutura de Gestão do Plano de Integridade da SEJUSP. Fonte elaboração própria. Adaptação do modelo de gestão do Plano de Integridade da CGE (2019).

10 - Execução do Plano de Integridade

O Plano de Integridade da SEJUSP contempla 97 (noventa e sete) ações de integridade, distribuídas em 10 (dez) eixos, que alcançam todas as áreas estratégicas do órgão, com prazos de execução imediatos, médios e longos.

O Plano de Ações de Integridade da SEJUSP encontra-se detalhado no Anexo I deste documento, sendo identificadas as áreas responsáveis (responsabilidade compartilhada) pela execução das 97 (noventa e sete) ações de integridade.

11 - Monitoramento, Revisão e Atualização do Plano de Integridade

Conforme destacado no Subeixo Comprometimento da Alta Administração, a Instância Colegiada Mista terá a responsabilidade de monitorar, revisar e atualizar o Plano de Integridade da SEJUSP e, ainda, de averiguar a implementação e o cumprimento dos padrões de integridade definidos.

12 - Avaliação do Estágio Evolutivo de Execução das Ações de Integridade

Em observância ao Decreto Estadual nº 47.185/2017 (art. 5º, § 2º), a Controladoria Setorial avaliará o estágio evolutivo de execução das ações previstas no Plano de Integridade da

SEJUSP, sob a ótica da existência, da qualidade e da efetividade, identificando possíveis fragilidades e oportunidades de melhorias e fornecendo subsídios para a formulação de novas ações de integridade, com o propósito de fomentar o aprimoramento dos mecanismos de integridade do órgão.

Belo Horizonte, 15 de dezembro de 2020.

**General Mario Lucio Alves de Araujo
Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública**

Referências

- Barreto, L. M. T. S., Albuquerque, L. G., & Medeiros, C. A. F. (2014). Estratégias de gestão de pessoas e desempenho organizacional na hotelaria: o papel das capacidades organizacionais. *Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo*, São Paulo, 8(2), pp. 340-360, maio/ago.
- Brasil. Controladoria-Geral da União - CGU. *Nepotismo_Perguntas_e_Respostas*. Recuperado de: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/41529/5/Nepotismo_Perguntas_e_Respostas_S_TPC.pdf.
- Brasil. Ministério da Transparência - MT e Controladoria-Geral da União - CGU. *Manual para Implementação de Programas de Integridade. Orientações para o setor público*. (2017). Recuperado de: https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/manual_profip.pdf.
- Brasil. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Secretaria de Gestão de Pessoas. *Manual de procedimentos: movimentação de pessoal*. (2018). Recuperado de: https://cdn.evg.gov.br/cursos/123_EVG/pdfs/moduo4manual1.pdf.
- Brasil. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Gestão Pública. *Manual de Orientação para a Gestão do Desempenho*. (2013). Recuperado de: http://www.planejamento.gov.br/assuntos/gestao-publica/arquivos-e-publicacoes/manual_orientacao_para_gestao_desempenho.pdf/view.
- Brasil. Presidência da República. *Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988* (1988). Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.
- Brasil. Presidência da República. *Decreto Federal n. 7.133, de 19 de março de 2010* (2010). Regulamenta os critérios e procedimentos gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional e dá outras providências. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7133.htm.
- Brasil. Presidência da República. *Decreto Federal n. 7.203, de 04 de junho de 2010* (2010). Dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública federal. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7203.htm.
- Brasil. Presidência da República. *Lei Complementar n. 101, de 04 de maio de 2000* (2000). Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm.
- Brasil. Presidência da República. *Lei Complementar n. 131, de 27 de maio de 2009* (2009). Acrescenta dispositivos à Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, que estabelece

normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências, a fim de determinar a disponibilização, em tempo real, de informações pormenorizadas sobre a execução orçamentária e financeira da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp131.htm.

Brasil. Presidência da República. Lei Federal n. 8.429, de 02 de junho de 1992 (1992). Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.429%2C%20DE%20%20DE%20JUNHO%20DE%201992&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20san%C3%A7%C3%B5es%20aplic%C3%A1veis,fundacional%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAscias.&text=Art.

Brasil. Presidência da República. Lei Federal n. 8.666, de 21 de junho de 1993 (1993). Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm.

Brasil. Presidência da República. *Lei Federal n. 11.784, de 22 de setembro de 2008* (2008). Dentre outras providências, institui sistemática para avaliação de desempenho dos servidores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11784.htm#:~:text=Fica%20instituída%20a%20Gratificação%20A7%2C%20Temporária,Ministério%20da%20Educação%20e%20Científica%20e%20Tecnológica%20do%20Brasil%20e%20do%20Distrito%20Federal%20e%20dos%20Municípios.&text=Art.

Brasil. Presidência da República. *Lei Federal n. 12.527, de 18 de novembro de 2011* (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. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm.

Brasil. Presidência da República. *Lei Federal n. 12.813, de 16 de maio de 2013* (2013). Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego; e revoga dispositivos da Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000, e das Medidas Provisórias nºs 2.216-37, de 31 de agosto de 2001, e 2.225-45, de 4 de setembro de 2001. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12813.htm.

Brasil. Presidência da República. *Lei Federal n. 12.846, de 01 de agosto de 2013* (2013). Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm.

Brasil. Presidência da República. *Lei Federal n. 13.019, de 31 de julho de 2014* (2014). Estabelece o regime jurídico das parcerias entre a administração pública e as organizações da sociedade civil, em regime de mútua cooperação, para a consecução de finalidades de interesse público e recíproco, mediante a execução de atividades ou de projetos previamente estabelecidos em planos de trabalho inseridos em termos de colaboração, em termos de fomento ou em acordos de cooperação; define diretrizes para a política de fomento, de colaboração e de cooperação com organizações da sociedade civil; e altera as Leis nºs 8.429, de 2 de junho de 1992, e 9.790, de 23 de março de 1999. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13019.htm.

Brasil. Presidência da República. *Lei Federal n. 13.709, de 14 de agosto de 2018* (2018). Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Recuperado de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2013.709%2C%20DE%2014%20DE%20AGOSTO%20DE%202018.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20prote%C3%A7%C3%A3o%20de,\(Marco%20Civil%20da%20Internet\).&text=Art.&text=VII%20%2D%20os%20direitos%20humanos%2C%20da%20cidadania%20pelas%20pessoas%20naturais](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2013.709%2C%20DE%2014%20DE%20AGOSTO%20DE%202018.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20prote%C3%A7%C3%A3o%20de,(Marco%20Civil%20da%20Internet).&text=Art.&text=VII%20%2D%20os%20direitos%20humanos%2C%20da%20cidadania%20pelas%20pessoas%20naturais).

Gonçalves, S. D., Medeiros, R. B., Taissuke, A. S. N., Melo, P. B., Carvalho, A. P. O., & Rolim, F. A. M. (2016). Promoção e vigilância à saúde dos servidores públicos: a experiência da universidade federal do ceará. *Revista de Psicologia*, Fortaleza, v.7 n.2, p. 151-164, jul./dez.

IIA Brasil - Instituto de Auditores Internos do Brasil (2013). Declaração de posicionamento do IIA: as três linhas de defesa no gerenciamento eficaz de riscos e controles. Recuperado de: http://www.iiabrasil.org.br/new/2013/downs/As_tres_linhas_de_defesa_Declaracao_de_Posicionamento2_opt.pdf.

Marson, P. R., Mayer, V. F., & Nogueira, H. G. P. (2013). Comunicação interna no âmbito da gestão pública: o caso de uma autarquia pública federal brasileira. *REGE*, São Paulo, v. 20, n. 1, p. 43-60, jan./mar.

Minas Gerais. Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Decreto Estadual n. 44.205, de 12 de janeiro de 2006 (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. Recuperado de: https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=44205&comp=&ano=2006&aba=js_textoAtualizado#texto.

Minas Gerais. Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Decreto Estadual n. 45.969, de 24 de maio de 2012 (2012). Regulamenta o acesso à informação no âmbito do Poder Executivo. Recuperado de: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=45969&ano=2012>.

Minas Gerais. Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Decreto Estadual n. 46.644, de 06 de novembro de 2014 (2014). Dispõe sobre o Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual. Recuperado de: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=46644&ano=2014>.

Minas Gerais. Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Decreto Estadual n. 46.933, de 20 de janeiro de 2016 (2016). Dispõe sobre a declaração de bens e valores que compõem o patrimônio privado dos agentes públicos, no âmbito da Administração Pública do Poder Executivo Estadual. Recuperado de: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=46933&comp=&ano=2016>.

Minas Gerais. Assembleia Legislativa de Minas Gerais. *Decreto Estadual n. 47.185, de 12 de maio de 2017* (2017). Dispõe sobre o Plano Mineiro de Promoção da Integridade. Recuperado de: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=47185&ano=2017>.

Minas Gerais. Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Decreto Estadual n. 47.528, de 12 de novembro de 2018 (2018). Regulamenta, no âmbito do Poder Executivo, a Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011, que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual. Recuperado de: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=47528&comp=&ano=2018>.

Minas Gerais. Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Decreto Estadual n. 47.795, de 19 de dezembro de 2019 (2019). Dispõe sobre a organização da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública. Recuperado de: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=47795&comp=&ano=2019>.

Minas Gerais. Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Lei Complementar n. 71, de 30 de julho de 2003 (2003). Institui a avaliação periódica de desempenho individual, disciplina a perda de cargo público e de função pública por insuficiência de desempenho do servidor público estável e do detentor de função pública na Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo e dá outras providências. Recuperado de: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LCP&num=71&ano=2003>.

Minas Gerais. Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Lei Complementar n. 116, de 11 de janeiro de 2011 (2011). Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual. Recuperado de: https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LCP&num=116&comp=&ano=2011&aba=js_textoOriginal.

Minas Gerais. Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Lei Estadual n. 869, de 05 de julho de 1952 (1952). Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de Minas Gerais. Recuperado de: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=LEI&num=869&ano=1952>.

Minas Gerais. Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Lei Estadual n. 18.974, de 29 de junho de 2010 (2010). Estabelece a estrutura da carreira estratégica de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, altera as tabelas de vencimento das carreiras policiais

civis de que trata a Lei Complementar nº 84, de 25 de julho de 2005, e dá outras providências. Recuperado de:
<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=LEI&num=18974&ano=2010>.

Minas Gerais. Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Lei Estadual n. 23.304, de 30 de maio de 2019 (2019). Estabelece a estrutura orgânica do Poder Executivo do Estado e dá outras providências. Recuperado de:
<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=LEI&num=23304&ano=2019>.

Minas Gerais. Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais. CGE. (2017). Guia de *Integridade Pública da Controladoria-Geral do Estado*, v.1. Recuperado de:
<https://drive.google.com/file/d/1M6DX88EwCCErMypngeJFC1uPqbnC7z6z/view>.

Minas Gerais. Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais. CGE. (2019). Plano de Integridade da Controladoria-Geral do Estado, (2. ed.). Recuperado de:
http://cge.mg.gov.br/phocadownload/arquivos_diversos/2%20ed.%20Plano%20de%20Integridade%20CGE-MG.pdf.

Minas Gerais. Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais. CGE. *Resolução CGE n. 15, de 02 de maio de 2019* (2019). Dispõe sobre a uniformização de procedimentos institucionais da Controladoria-Geral do Estado e estabelece regras para a realização de reuniões entre agentes públicos e privados. Recuperado de:
<http://jornal.iof.mg.gov.br/xmlui/handle/123456789/218817>.

Minas Gerais. Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais. CGE. Resolução CGE n. 21, de 26 de julho de 2019 (2019). Dispõe sobre a atualização do Plano de Integridade da Controladoria-Geral do Estado (PI - CGE) e dá outras providências. Recuperado de:
<http://cge.mg.gov.br/phocadownload/legislacao/2019/pdf/Resolucao%20CGE%2021%20de%2027%20de%20julho%20de%202019.pdf>.

Minas Gerais. Secretaria de Estado de Fazenda de Minas Gerais. SEF. (2019). *Plano de Integridade da Secretaria de Estado de Fazenda de Minas Gerais*. (1. ed.). Recuperado de:
http://cge.mg.gov.br/pmpi/phocadownload/planos_integridade/ja_fez/pdf/1%20ed.%20Plano%20de%20Integridade%20SEF-MG.pdf.

Minas Gerais. Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública. SEJUSP. Resolução Conjunta SESP/SEAP n. 01, de 03 de maio de 2019 (2019). Institui grupo de trabalho destinado a elaborar diagnóstico capaz de subsidiar a construção do plano de integridade específico para a Secretaria de Estado de Segurança Pública de Minas Gerais - SESP e para a Secretaria de Estado de Administração Prisional de Minas Gerais - SEAP, nos termos do Decreto Estadual nº 47.185, de 12 de maio de 2017, que dispõe sobre o Plano Mineiro de Promoção da Integridade - PMPI. Recuperado de:
http://www.cge.mg.gov.br/pmpi/phocadownload/planos_integridade/quem_esta_fazendo/pdf/Resolucao_SEJUSP_Grupo_Trabalho_05_2019.pdf.

Minas Gerais. Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública. SEJUSP. Resolução *SEJUSP n.*

75, de 25 de novembro de 2019 (2019). Institui grupo de trabalho destinado a elaborar plano de integridade específico para a Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais - SEJUSP, nos termos do Decreto Estadual nº 47.185, de 12 de maio de 2017, que dispõe sobre o Plano Mineiro de Promoção da Integridade - PMPI. Recuperado de:

http://jornal.iof.mg.gov.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/226978/caderno1_2019-11-27%208.pdf?sequence=1.

Minas Gerais. Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública. SEJUSP. Resolução *SEJUSP n. 20, de 07 de fevereiro de 2020* (2020). Institui a Comissão de Ética da Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais - SEJUSP. Recuperado de: <http://jornal.iof.mg.gov.br/xmlui/handle/123456789/229817?paginaCorrente=01&posicaoPagCorrente=229809&linkBase=http%3A%2F%2Fjornal.iof.mg.gov.br%3A80%2Fxmlui%2Fhandle%2F123456789%2F&totalPaginas=62&paginaDestino=9&indice=0>.

Oliveira, A. G., & Pisa, B. J. (2015). IGovP: índice de avaliação da governança pública - instrumento de planejamento do Estado e de controle social pelo cidadão. *Revista da Administração Pública*, 49(5), 1263-1290.

Oliveira, D. (2007). *Planejamento Estratégico: conceitos, metodologia e práticas*. (23. ed.). São Paulo: Atlas.

Ranzini, M. S. & Bryan, N. A. P. (2017). Capacitação e formação para o setor público e os modelos de escola de governo no Brasil. *Rev. Serv. Público Brasília*, 68 (2) 417-438 abr/jun.

Santos, L. J., & Paranhos, M. S. (2017). Os trabalhadores das equipes de saúde da família no Rio de Janeiro: aspectos da liderança em pesquisa de clima organizacional. *Ciência & Saúde Coletiva*, 22(3):759-769.

Santos, R. S., Farias, A., Mikucki, D. A., & Couto, G. G. (2017). Comunicação interna na administração pública municipal: estudo de caso na gerência de educação e cultura de Naviraí. *I Encontro Internacional de Desenvolvimento e Inovação*, set.

SEJUSP. *Our Story*. Disponível em <https://pt-br.facebook.com/SegurancaPublicaMG/>.

Silva, R. M., Silva, C. L. O., & Saraiva, L. A. S. (2014). Governança pública: dimensões e atributos de desempenho aplicados à governança de plataformas logísticas. *Revista Alcance Eletrônica*, 21(1), 98-125.

Supremo Tribunal Federal. STF. Súmula Vinculante nº 13 do Supremo Tribunal Federal, aprovada na Sessão Plenária de 21 de agosto de 2008 (2008). A nomeação de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, da autoridade nomeante ou de servidor da mesma pessoa jurídica investido em cargo de direção, chefia ou assessoramento, para o exercício de cargo em comissão ou de confiança ou, ainda, de função gratificada na administração pública direta e indireta em qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, compreendido o ajuste mediante designações recíprocas, viola a Constituição Federal. Recuperado de:

<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1227>.

Tribunal de Contas da União (2018). COSO-ERM (COSO, 2004, tradução livre, apud TCU, 2020). Recuperado de: <https://portal.tcu.gov.br/governanca/governancapublica/gestao-de-riscos/modelos.htm>.

Tribunal de Contas da União. TCU. (2014). *Referencial básico de governança aplicável a órgãos e entidades da administração pública*. Brasília, DF: TCU. Recuperado de: <https://portal.tcu.gov.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?inline=1&fileId=8A8182A24F0A728E014F0B34D331418D>.

Tribunal de Contas da União (2018). *Referencial de combate a fraude e corrupção: aplicável a órgãos e entidades da Administração Pública*. (2. ed.). Brasília, DF: TCU. Recuperado de: https://portal.tcu.gov.br/data/files/A0/E0/EA/C7/21A1F6107AD96FE6F18818A8/Referencial_combate_fraude_corrupcao_2_edicao.pdf.

Tribunal de Contas da União. TCU. *Resolução-TCU n. 226, de 27 de maio de 2009* (2009). Aprova o Código de Ética dos Servidores do Tribunal de Contas da União. Recuperado de: <https://portal.tcu.gov.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A81881E69B065140169EE7A17A4726B>.

Tribunal Superior do Trabalho. TST e Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT. Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 8, de 21 de março de 2019 (2019). Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Recuperado de: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/24821444/CSJT+e+TST+-+Ato+Conjunto+n%C2%BA+8%2C+de+21.3.2019%2C+DEJT+de+21.3.2019/51eb91c5-7693-2433-0acd-1485cfdc27e2?version=1.0>.

Tribunal Superior do Trabalho. TST e Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT (2019). *Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare - Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo*. Recuperado de: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>.

GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA

ANEXO ÚNICO - PLANO DE AÇÕES DE INTEGRIDADE

Eixo	Subeixo	Nº	Ação	Área Responsável	Data de Início	Prazo Final	Status
Comprometimento da Alta Administração e Estrutura de Governança	Comprometimento da Alta Administração	01	Aprovar o Plano de Integridade.	Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais.	Entrega oficial do documento gerado pelo grupo de trabalho instituído pela Resolução SEJUSP nº 75/2019.	Até 30 dias.	
Comprometimento da Alta Administração e Estrutura de Governança	Comprometimento da Alta Administração	02	Promover a disseminação do Plano de Integridade.	Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação); Assessoria de Comunicação; Assessoria Estratégica.	Até 45 dias, após a publicação do Plano de Integridade.	Contínuo.	
Comprometimento da Alta Administração e Estrutura de Governança	Comprometimento da Alta Administração	02	Garantir a efetividade do Plano de Integridade.	Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais.	Após a publicação do Plano de Integridade.	Contínuo.	
Comprometimento da Alta Administração e Estrutura de Governança	Comprometimento da Alta Administração	04	Criar a Instância Colegiada Mista para avaliar a efetividade do Plano de Integridade, com participação auxiliar da Assessoria Estratégica, quando necessário.	Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 30 dias, após a publicação do Plano.	
Comprometimento da Alta Administração e Estrutura de Governança	Comprometimento da Alta Administração	05	Monitorar, revisar e atualizar o Plano de Integridade, dando publicidade periódica às ações.	Instância Colegiada Mista.	Imediatamente, após a sua criação.	Contínuo.	
Comprometimento da Alta Administração e Estrutura de Governança	Comprometimento da Alta Administração	06	Tomar medidas e dar publicidade a elas no tocante aos ilícitos e ações disfuncionais, inconformes e mesmo atuações dirigidas ou motivadas por aspectos não técnicos ou ilegais relatados no Diagnóstico.	Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Contínuo.	
Comprometimento da Alta Administração e Estrutura de Governança	Governança Pública	07	Elaborar um Sistema de Governança e divulgá-lo.	Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação); Assessoria Estratégica; Subsecretaria de	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 365 dias, após a publicação do Plano.	

GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA

				Gestão Administrativa, Logística e Tecnologia; Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação.			
Comprometimento da Alta Administração e Estrutura de Governança	Governança Pública	08	Realizar transição responsável, por meio da constituição de comissão de transição.	Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais.	Antes da transição.	Posse do novo titular.	
Comprometimento da Alta Administração e Estrutura de Governança	Governança Pública	09	Elaborar agenda pretérita, semanalmente, de todos os gestores até o nível de superintendente.	Chefias de Gabinete (responsáveis pela coordenação da ação); Assessoria de Comunicação.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Contínuo.	
Comprometimento da Alta Administração e Estrutura de Governança	Governança Pública	10	Realizar pesquisa anual de satisfação interna e externa.	Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 365 dias, após a publicação do Plano.	
Comprometimento da Alta Administração e Estrutura de Governança	Governança Pública	11	Elaborar normativo para a segregação de funções.	Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação); Assessoria Estratégica; Subsecretarias.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 120 dias, após a publicação do Plano.	
Comprometimento da Alta Administração e Estrutura de Governança	Governança Pública	12	Dar publicidade às ações das instâncias colegiadas.	Assessoria Estratégica (responsável pela coordenação da ação); Assessoria Parlamentar.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 60 dias, após a publicação do Plano.	
Comprometimento da Alta Administração e Estrutura de Governança	Governança Pública	13	Realizar estudo de reestruturação do RH da SEJUSP.	Assessoria Estratégica.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Dez/2021.	
Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos	Planejamento Estratégico	14	Elaborar o Planejamento Estratégico e definir quais são os fluxos estratégicos, desenhando-os por meio de normativo, com a participação das áreas finalísticas.	Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação); Assessoria Estratégica; áreas finalísticas.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 120 dias, após a publicação do Plano.	
Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos	Planejamento Estratégico	15	Monitorar e avaliar o Planejamento Estratégico e manter canal de comunicação para o fornecimento de orientações sobre questões pertinentes.	Assessoria Estratégica.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 365 dias, após a publicação do Plano.	
Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos	Planejamento Estratégico	16	Revisar e divulgar documento contendo missão, visão e valores da SEJUSP.	Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação); Assessoria	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 365 dias, após a publicação do Plano.	

GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA

				Estratégica.			
Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos	Gestão de Riscos	17	Implantar, divulgar e garantir política de gestão de riscos da SEJUSP.	Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação); Controladoria Setorial; Instância Colegiada Mista.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 365 dias, após a publicação do Plano.	
Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos	Gestão de Riscos	18	Realizar capacitações sobre gestão de riscos.	Superintendência Educacional de Segurança Pública.	Imediatamente (em andamento).	Dez/2020.	
Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos	Gestão de Riscos	19	Criar um fluxo de comunicação da movimentação, exoneração, dispensa ou afastamento de servidores, visando ao monitoramento de acesso aos sistemas e pastas de redes.	Superintendência de Recursos Humanos (responsável pela coordenação da ação); Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 60 dias, após a publicação do Plano.	
Conflito de Interesses e Nepotismo	Prevenção ao Conflito de Interesses e ao Nepotismo	20	Desenvolver, propor e divulgar mecanismos de prevenção ao conflito de interesses e ao nepotismo.	Controladoria Setorial (responsável pela coordenação da ação); Comissão de Ética; Superintendência de Recursos Humanos; Assessoria Estratégica.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 365 dias, após a publicação do Plano.	
Conflito de Interesses e Nepotismo	Prevenção ao Conflito de Interesses e ao Nepotismo	21	Inserir nos editais de licitação, nos contratos administrativos e nos processos de recrutamento e nomeação de pessoal, cláusulas claras e objetivas sobre vedação ao conflito de interesses e ao nepotismo.	Subsecretaria de Gestão Administrativa, Logística e Tecnologia.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade, a partir da elaboração de novo edital de licitação / contrato administrativo.	Contínuo.	
Conflito de Interesses e Nepotismo	Prevenção ao Conflito de Interesses e ao Nepotismo	22	Realizar chamamentos públicos de seleção de entidades para parcerias.	Subsecretarias.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade, a partir da necessidade da parceria.	Contínuo.	
Conflito de Interesses e Nepotismo	Combate ao Conflito de Interesses e ao Nepotismo	23	Apurar os supostos casos de conflito de interesses e nepotismo indicados na questão fechada do Diagnóstico de Integridade da SEJUSP.	Controladoria Setorial.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 120 dias, após a publicação do Plano.	
Declaração de Bens e Valores	N/A	24	Realizar capacitação e confeccionar cartilha sobre o processo de declaração de bens e valores e a	Controladoria Setorial (responsável pela coordenação da ação); Superintendência de Recursos	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 90 dias, após a publicação do Plano.	

GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA

			importância de sua apresentação.	Humanos; Superintendência Educacional de Segurança Pública; Assessoria de Comunicação.			
Declaração de Bens e Valores	N/A	25	Apurar casos de não apresentação da declaração de bens e valores ou de apresentação de informações falsas, quando remetidas pela CGE.	Controladoria Setorial (responsável pela coordenação da ação), por meio do Núcleo de Correição Administrativa; Comissão de Ética.	Imediatamente (em andamento).	Contínuo.	
Mecanismos Antifraude e Anticorrupção	N/A	26	Elaborar e divulgar plano ou mecanismos de combate a fraude e corrupção.	Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação); Controladoria Setorial.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 365 dias, após a publicação do Plano.	
Mecanismos Antifraude e Anticorrupção	N/A	27	Instituir regras claras de interação da SEJUSP com o setor privado.	Controladoria Setorial.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 90 dias, após a publicação do Plano.	
Transparência Pública e Controle Social	Transparência Pública	28	Unificar, consolidar e atualizar as informações do sítio eletrônico, do menu "Transparência" e da intranet da SEJUSP.	Assessoria de Comunicação (responsável pela coordenação da ação); Assessoria Estratégica; Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação.	Imediatamente (em andamento).	Após definição do Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais junto à Assessoria de Comunicação.	
Transparência Pública e Controle Social	Transparência Pública	29	Capacitação periódica acerca da Lei de Acesso à Informação e Lei Geral de Proteção aos Dados Pessoais.	Superintendência Educacional de Segurança Pública.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 90 dias, após a publicação do Plano.	
Transparência Pública e Controle Social	Transparência Pública	30	Ampliar a divulgação do e-SIC junto à população.	Assessoria de Comunicação.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Contínuo.	
Transparência Pública e Controle Social	Transparência Pública	31	Revisar o <i>link</i> "Perguntas Frequentes da Sociedade para a SEJUSP", constante do menu "Transparência" do sítio eletrônico do órgão.	Assessoria de Comunicação (responsável pela coordenação da ação); Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Concomitante ao lançamento do sítio da SEJUSP.	
Transparência Pública e Controle Social	Transparência Pública	32	Disponibilizar documentos, obrigatoriamente, em formatos abertos no sítio eletrônico da SEJUSP.	Assessoria de Comunicação (responsável pela coordenação da ação); Superintendência de	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Concomitante ao lançamento do sítio da SEJUSP.	

GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA

				Tecnologia da Informação e Comunicação.			
Transparência Pública e Controle Social	Transparência Pública	33	Criar um sistema de consulta sobre o andamento / movimentação dos procedimentos do NUCAD.	Controladoria Setorial (responsável pela coordenação da ação); Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 180 dias, após a publicação do Plano.	
Transparência Pública e Controle Social	Controle Social	34	Criar aba específica dos Conselhos no sítio da SEJUSP.	Assessoria de Comunicação (responsável pela coordenação da ação); Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Concomitante ao lançamento do sítio da SEJUSP.	
Transparência Pública e Controle Social	Controle Social	35	Publicar todos os atos e ações dos Conselhos no sítio da SEJUSP.	Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação); Assessoria de Comunicação.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Concomitante ao lançamento do sítio da SEJUSP.	
Transparência Pública e Controle Social	Controle Social	36	Promover a realização de fóruns, audiências públicas e/ou consultas públicas para promoção do controle social.	Assessoria Estratégica.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	A cada 180 dias.	
Transparência Pública e Controle Social	Controle Social	37	Garantir visitação de um Comitê da SEJUSP às unidades externas à Cidade Administrativa, em especial do interior do Estado.	Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais.	Imediatamente (em andamento).	Dez/2021.	
Transparência Pública e Controle Social	Canais de Comunicação	38	Unificar e consolidar os normativos da SEJUSP no sítio eletrônico e na intranet do órgão.	Gabinetes Setoriais (responsáveis pela coordenação da ação); Assessoria de Acompanhamento Administrativo; Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Concomitante ao lançamento do sítio da SEJUSP.	
Transparência Pública e Controle Social	Canais de Comunicação	39	Atualizar diariamente redes sociais da SEJUSP (Instagram e Facebook).	Assessoria de Comunicação.	Imediatamente (em andamento).	Contínuo.	
Transparência Pública e Controle Social	Canais de Comunicação	40	Ampliar divulgação do sítio eletrônico Minas em Números.	Assessoria de Comunicação (responsável pela coordenação da ação); Superintendência do Observatório de Segurança Pública.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Contínuo.	
Código de Ética e Comissão de Ética	Código de Ética	41	Elaborar e instituir Código de Ética próprio da SEJUSP.	Comissão de Ética (elaborar); Secretário de Estado de Justiça e	Após a instituição da Comissão de Ética da	Até 365 dias, após a instituição da	

GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA

				Segurança Pública de Minas Gerais (instituir).	SEJUSP.	Comissão de Ética.	
Código de Ética e Comissão de Ética	Código de Ética	42	Promover capacitação periódica sobre Ética, Código de Ética e outros temas afins.	Comissão de Ética (responsável pela coordenação da ação); Superintendência Educacional de Segurança Pública.	Após a instituição da Comissão de Ética da SEJUSP.	Contínuo.	
Código de Ética e Comissão de Ética	Código de Ética	43	Utilizar o Código de Ética para orientar as condutas dos servidores públicos da SEJUSP.	Comissão de Ética.	Após a instituição da Comissão de Ética da SEJUSP.	Contínuo.	
Código de Ética e Comissão de Ética	Comissão de Ética	44	Manter a Comissão de Ética instituída, sem períodos de vacância.	Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais.	Após a instituição da Comissão de Ética da SEJUSP.	Contínuo.	
Código de Ética e Comissão de Ética	Comissão de Ética	45	Elaborar, executar e disseminar o plano de ação da Comissão de Ética.	Comissão de Ética.	Após a instituição da Comissão de Ética da SEJUSP.	Até 180 dias, após a instituição da Comissão de Ética.	
Código de Ética e Comissão de Ética	Comissão de Ética	46	Criar ferramentas de divulgação da composição, competências, ações e medidas promovidas pela Comissão de Ética e outros assuntos pertinentes à sua área de atuação.	Comissão de Ética.	Após a instituição da Comissão de Ética da SEJUSP.	A cada 90 dias.	
Código de Ética e Comissão de Ética	Comissão de Ética	47	Estudar a viabilidade de autorizar a dedicação integral e exclusiva do presidente da Comissão de Ética da SEJUSP.	Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 90 dias, após a publicação do Plano.	
Código de Ética e Comissão de Ética	Comissão de Ética	48	Criar e divulgar um canal de comunicação com a Comissão de Ética.	Comissão de Ética (responsável pela coordenação da ação); Assessoria de Comunicação.	Após a instituição da Comissão de Ética da SEJUSP.	Até 180 dias, após a instituição da Comissão de Ética.	
Código de Ética e Comissão de Ética	Comissão de Ética	49	Recepcionar novos servidores e garantir a prestação de compromisso solene perante a Comissão de Ética.	Comissão de Ética.	Após a instituição da Comissão de Ética da SEJUSP.	Contínuo.	
Canal de Denúncias	N/A	50	Disponibilizar <i>link</i> direto para a Ouvidoria-Geral do Estado no sítio eletrônico da SEJUSP e ampliar a divulgação desse canal, com instruções para sua utilização.	Assessoria de Comunicação (responsável pela coordenação da ação); Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação; Controladoria Setorial.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Concomitante ao lançamento do sítio da SEJUSP.	

GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA

Canal de Denúncias	N/A	51	Criar canal de denúncia para o NUCAD e disponibilizar <i>link</i> na Intranet da SEJUSP.	Assessoria de Comunicação (responsável pela coordenação da ação); Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação; Superintendência de Recursos Humanos; Controladoria Setorial.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Concomitante ao lançamento do sítio da SEJUSP.	
Canal de Denúncias	N/A	52	Criar material informativo para divulgar e orientar os servidores da SEJUSP sobre o canal de denúncia para o NUCAD.	Assessoria de Comunicação (responsável pela coordenação da ação); Superintendência de Recursos Humanos; Controladoria Setorial.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 180 dias, após a publicação do Plano.	
Canal de Denúncias	N/A	53	Monitorar periodicamente o canal de denúncia do NUCAD, promovendo a divulgação estatística de denúncias recebidas, apuradas, etc.	Controladoria Setorial (responsável pela coordenação da ação); Superintendência do Observatório de Segurança Pública.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Após implantação do canal de denúncias na Intranet.	
Canal de Denúncias	N/A	54	Criar material informativo para divulgar e orientar os servidores da SEJUSP, quanto à clareza e qualidade de conteúdo das manifestações dirigidas à Ouvidoria-Geral do Estado - Ouvidoria Especializada do Sistema Penitenciário e Socioeducativo.	Gabinetes Setoriais (responsáveis pela coordenação da ação); Controladoria Setorial.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 180 dias, após a publicação do Plano.	
Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação das Equipes	Avaliação de Desempenho	55	Conscientizar e orientar os servidores e as chefias da SEJUSP sobre a importância do processo de avaliação de desempenho.	Superintendência de Recursos Humanos.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	A cada 365 dias.	
Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação das Equipes	Canais de Comunicação	56	Orientar os servidores a denunciar práticas de assédios moral e sexual, ameaça e/ou intimidação, tráfico de influência, suborno, etc.	Superintendência de Recursos Humanos.	Imediatamente (em andamento).	Contínuo.	
Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação das Equipes	Canais de Comunicação	57	Divulgar e dar ampla publicidade ao Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Minas Gerais (Lei Estadual nº 869/1952), no sítio institucional da SEJUSP, reforçando os direitos, os deveres, proibições e responsabilidades dos servidores.	Superintendência de Recursos Humanos (responsável pela coordenação da ação); Assessoria Estratégica; Assessoria de Comunicação.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	A cada 90 dias.	

GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA

Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação das Equipes	Canais de Comunicação	58	Dar ampla divulgação a todas as ações de ensino, de capacitação e de treinamento realizadas no âmbito da SEJUSP.	Superintendência Educacional de Segurança Pública (responsável pela coordenação da ação); Assessoria de Comunicação.	Imediatamente (em andamento).	Contínuo.	
Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação das Equipes	Canais de Comunicação	59	Manter atualizado o "Quem é Quem" do sítio eletrônico da SEJUSP, até o nível de Diretorias, incluindo os gestores de núcleos informais.	Assessoria de Comunicação.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Contínuo.	
Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação das Equipes	Canais de Comunicação	60	Criar, manter e monitorar canal de comunicação efetivo e eficaz dos servidores da SEJUSP com o RH.	Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (responsável pela coordenação da ação); Superintendência de Recursos Humanos.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 120 dias, após a publicação do Plano.	
Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação das Equipes	Clima Organizacional	61	Realizar pesquisas e estudos de clima organizacional na SEJUSP e dar publicidade aos resultados.	Superintendência de Recursos Humanos (responsável pela coordenação da ação); Assessoria de Comunicação.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 365 dias, após a publicação do Plano.	
Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação das Equipes	Clima Organizacional	62	Realizar campanhas educacionais sobre boa convivência (barulho, limpeza, cuidado com o bem público, etc.).	Superintendência de Recursos Humanos (responsável pela coordenação da ação); Assessoria de Comunicação.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Contínuo.	
Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação das Equipes	Clima Organizacional	63	Implementar mecanismos internos de mediação de conflitos e promover ações de ensino sobre comunicação não violenta e técnicas de mediação.	Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação); Superintendência de Recursos Humanos; Superintendência Educacional de Segurança Pública.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 365 dias, após a publicação do Plano.	
Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação das Equipes	Clima Organizacional	64	Publicar enunciados e promover ações de ensino para que os servidores, no exercício das suas funções, tenham respeito e tolerância quanto à cor, religião, gênero, orientação sexual e qualquer outro tipo de diversidade.	Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação); Superintendência de Recursos Humanos; Superintendência Educacional de Segurança Pública; Assessoria de Comunicação.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Contínuo.	
Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação	Combate ao Assédio Moral	65	Estabelecer plano de prevenção e combate ao assédio moral no âmbito	Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de	Imediatamente, após a publicação do Plano	Até 180 dias, após a publicação do	

GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA

das Equipes			da SEJUSP.	Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação); Superintendência de Recursos Humanos; Controladoria Setorial, por meio do NUCAD.	de Integridade.	Plano.	
Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação das Equipes	Formação e Capacitação	66	Realizar levantamento periódico das demandas por capacitações e executá-las.	Superintendência Educacional de Segurança Pública.	Imediatamente (em andamento).	Contínuo	
Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação das Equipes	Formação e Capacitação	67	Diversificar a oferta de atividades de formação, capacitação e treinamento, de forma presencial e à distância e fazer sua divulgação.	Superintendência Educacional de Segurança Pública.	Imediatamente (em andamento).	Contínuo.	
Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação das Equipes	Formação e Capacitação	68	Ofertar atividades de formação, capacitação e treinamento continuados e permanentes, complementando a formação inicial, independente do vínculo funcional do servidor e promover a extensão do Curso de Formação Técnico Profissional - CFTP.	Subsecretaria de Inteligência e Atuação Integrada (responsável pela coordenação da ação); Superintendência Educacional de Segurança Pública.	Imediatamente (em andamento).	Contínuo.	
Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação das Equipes	Formação e Capacitação	69	Incentivar a participação de gestores nas capacitações em geral.	Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação); Superintendência Educacional de Segurança Pública.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Contínuo.	
Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação das Equipes	Formação e Capacitação	70	Realizar capacitações específicas para gestores.	Superintendência Educacional de Segurança Pública.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Contínuo.	
Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação das Equipes	Seleção, Promoção, Progressão e Carreira	71	Criar/reactivar banco de talentos da SEJUSP e tornar pública a existência de vagas nos setores.	Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação); Gabinetes Setoriais; Superintendência de Recursos Humanos; Assessoria de Comunicação.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 120 dias, após a publicação do Plano.	
Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação	Seleção, Promoção, Progressão e Carreira	72	Fomentar a realização de processos seletivos públicos para o	Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de	Imediatamente, após a publicação do Plano	Contínuo.	

GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA

das Equipes			preenchimento de cargos em comissão.	Minas Gerais.	de Integridade, a partir da necessidade de pessoal.		
Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação das Equipes	Seleção, Promoção, Progressão e Carreira	73	Instituir parâmetros objetivos e legais nos processos seletivos de cargos em comissão (cargos de chefia, assessoramento, estratégicos e recrutamento amplo), que indiquem o nível e o tipo de especialidade que se objetiva atingir.	Gabinetes Setoriais (responsáveis pela coordenação da ação); Superintendência Educacional de Segurança Pública; Superintendência de Recursos Humanos.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 120 dias, após a publicação do Plano.	
Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação das Equipes	Seleção, Promoção, Progressão e Carreira	74	Realizar estudo e apresentar propostas para a reestruturação e valorização das carreiras da SEJUSP.	Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação); Assessoria Estratégica.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 365 dias, após a publicação do Plano.	
Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação das Equipes	Seleção, Promoção, Progressão e Carreira	75	Instituir e implantar política de valorização dos servidores, incluindo incentivo à capacitação, regularização e certificação da promoção nas carreiras da SEJUSP.	Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação); Superintendência de Recursos Humanos; Superintendência Educacional de Segurança Pública.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 365 dias, após a publicação do Plano.	
Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação das Equipes	Seleção, Promoção, Progressão e Carreira	76	Garantir que os cursos, treinamentos e capacitações realizados no âmbito da Educação Profissional da SEJUSP sejam considerados para promoção e progressão nas carreiras, assim como aqueles realizados em outras instituições, desde que pertinentes às atribuições dos cargos e funções.	Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação); Superintendência de Recursos Humanos; Superintendência Educacional de Segurança Pública.	Imediatamente após a conclusão da Ação 75.	Contínuo.	
Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação das Equipes	Seleção, Promoção, Progressão e Carreira	77	Uniformizar procedimentos e informações da área de recursos humanos, tais como, averbação de tempo, concessão de benefícios, promoção, progressão, estabilidade, etc. e divulgar em canal específico.	Assessoria Estratégica (responsável pela coordenação da ação); Superintendência de Recursos Humanos.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Dez/2021.	
Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação	Seleção, Promoção, Progressão e Carreira	78	Regulamentar as competências e atribuições de cada carreira,	Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais;	Imediatamente, após a publicação do Plano	Até 365 dias, após a publicação do	

GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA

das Equipes			estabelecendo critérios e limites de atuação dos servidores.	Superintendência de Recursos Humanos (responsável pela coordenação da ação); Superintendência Educacional de Segurança Pública.	de Integridade.	Plano.	
Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação das Equipes	Seleção, Promoção, Progressão e Carreira	79	Instituir campanha de atualização cadastral dos servidores da SEJUSP (dados pessoais, escolaridade, capacitações e cursos, etc.).	Superintendência de Recursos Humanos.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Dez/2021.	
Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação das Equipes	Seleção, Promoção, Progressão e Carreira	80	Realizar estudo e dar parecer sobre o exercício de funções por parte de agentes socioeducativos e penitenciários na Cidade Administrativa do Estado de Minas Gerais.	Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação); Gabinetes Setoriais; Assessoria Estratégica; Superintendência de Recursos Humanos.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 180 dias, após a publicação do Plano.	
Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação das Equipes	Seleção, Promoção, Progressão e Carreira	81	Instituir instrumento normativo com garantias para os servidores que atuam ou atuaram na correição e inteligência da SEJUSP.	Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 120 dias, após a publicação do Plano.	
Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação das Equipes	Seleção, Promoção, Progressão e Carreira	82	Divulgar os currículos profissionais dos servidores em cargos de chefia e em setores estratégicos da SEJUSP, no sítio institucional do órgão.	Superintendência de Recursos Humanos.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 30 dias, após a publicação do Plano.	
Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação das Equipes	Seleção, Promoção, Progressão e Carreira	83	Elaborar e instituir mecanismos de afastamento preliminar / preventivo e realocação / remanejamento de servidores, no decorrer de procedimentos administrativos disciplinares.	Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação); Departamento Penitenciário de Minas Gerais; Subsecretaria de Atendimento Socioeducativo.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 365 dias, após a publicação do Plano.	
Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação das Equipes	Movimentação de Pessoas	84	Elaborar normativo com critérios e procedimentos de movimentação de pessoal (a pedido e ex officio).	Gabinetes Setoriais (responsáveis pela coordenação da ação); Superintendência de Recursos Humanos.	Imediatamente (em andamento).	Até 60 dias, após a publicação do Plano.	
Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação das Equipes	Movimentação de Pessoas	85	Auditar o procedimento de cessão de servidores.	Controladoria Setorial.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 120 dias, após a publicação do Plano.	

GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA

Políticas de RH: Seleção, Formação e Capacitação das Equipes	Promoção à Saúde	86	Criar / Ampliar serviço de atendimento / acompanhamento psicológico aos servidores, inclusive regionalizado, dentre outras ações.	Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação); Superintendência de Recursos Humanos.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Dez/2021.	
Segurança Pública	N/A	87	Promover ações de enfrentamento ao déficit de vagas em unidades prisionais e socioeducativas e distribuir de forma adequada recursos humanos, materiais, tecnológicos e logísticos para atendimento das demandas.	Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Dez/2021.	
Segurança Pública	N/A	88	Realizar estudo para dimensionar a real necessidade de servidores públicos nos sistemas prisional e socioeducativo da SEJUSP e tomar medidas para atender a demanda de segurança pública do Estado de Minas Gerais.	Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação); Departamento Penitenciário de Minas Gerais; Subsecretaria de Atendimento Socioeducativo; Controladoria Setorial.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 365 dias, após a publicação do Plano.	
Segurança Pública	N/A	89	Padronizar e regulamentar os uniformes dos servidores da SEJUSP.	Departamento Penitenciário de Minas Gerais; Subsecretaria de Atendimento Socioeducativo.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Dez/2021.	
Segurança Pública	N/A	90	Elaborar mecanismos de combate à prostituição nas unidades prisionais e socioeducativas e apurar eventuais ocorrências.	Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação); Departamento Penitenciário de Minas Gerais; Subsecretaria de Atendimento Socioeducativo; Controladoria Setorial, por meio do NUCAD.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 365 dias, após a publicação do Plano.	
Segurança Pública	N/A	91	Criar e implementar plano de desenvolvimento do sistema prisional, com critérios técnicos e científicos.	Gabinete do Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação); Departamento Penitenciário de Minas Gerais.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 365 dias, após a publicação do Plano.	

GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA

Segurança Pública	N/A	92	Criar instrumentos de promoção e monitoramento de condições adequadas de ambiente, saúde e alimentação para os cães que atuam nas unidades prisionais.	Departamento Penitenciário de Minas Gerais.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 30 dias, após a publicação do Plano.	
Segurança Pública	N/A	93	Qualificar os instrumentos de monitoramento relativos ao fornecimento de alimentação nas unidades prisionais e socioeducativas de restrição e privação de liberdade.	Subsecretaria de Gestão Administrativa, Logística e Tecnologia (responsável pela coordenação da ação); Departamento Penitenciário de Minas Gerais; Subsecretaria de Atendimento Socioeducativo.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 365 dias, após a publicação do Plano.	
Segurança Pública	N/A	94	Elaborar estudo para viabilizar a aplicação de critérios de mensuração da capacidade laborativa nas atividades desempenhadas nos setores da SEJUSP, até o nível de diretorias.	Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 120 dias, após a publicação do Plano.	
Segurança Pública	N/A	95	Promover, continuamente, campanhas educacionais e informativas quanto ao porte de arma, em especial, nas dependências administrativas.	Departamento Penitenciário de Minas Gerais (responsável pela coordenação da ação); Assessoria de Comunicação; Superintendência de Recursos Humanos.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 120 dias, após a publicação do Plano.	
Segurança Pública	N/A	96	Estabelecer fluxo padrão de julgamento para os processos do NUCAD e buscar a uniformização das decisões.	Controladoria Setorial.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 365 dias, após a publicação do Plano.	
Segurança Pública	N/A	97	Garantir a expedição e entrega de carteira de identificação funcional a todos os servidores da SEJUSP, bem como promover ações de conscientização quanto à correta utilização, guarda e conservação.	Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública de Minas Gerais.	Imediatamente, após a publicação do Plano de Integridade.	Até 120 dias, após a publicação do Plano.	

Legenda: N/A - Não se aplica.

Plano de Integridade



Comprometimento da Alta Administração e Estrutura de Governança



General Mario Lucio Alves do Araujo
Secretário de Estado de Justiça e Segurança Pública

Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos

Conflito de Interesses e Nepotismo



Carlos Alexandre Soares Fonseca
NUCAD

Declaração de Bens e Valores



Eduardo Lopes Salatiel
SESO



Fábio César Araújo Costa
SUPEC

Código de Ética e Comissão de Ética



Hilda Mariana Ferreira Raimundo
Comissão de Ética

Transparência Pública e Controle Social

Segurança Pública



Leiane Rodrigues Ferreira de Nascimento
DEPEN

Canal de Denúncias



Maurício Oliveira Couli
SULOT



Rodrigo Fischer Cruz
Controladoria Setorial

**Políticas de Recursos Humanos:
Seleção, formação e capacitação das equipes**



Wellington Brum Lima
SUASE

Mecanismos Antifraude e Anticorrupção

SEJUSP