

Programa de Integridade



PROGRAMA DE INTEGRIDADE

MGS - MINAS GERAIS ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇOS S.A.
1ª Edição | 2026

PRESIDÊNCIA

Camila Barbosa Neves

VICE-PRESIDÊNCIA

Michel Lopes França Chaves

DIRETORIA DE OPERAÇÕES

Ana Costa Rego

DIRETORA DE GESTÃO DE PESSOAS

Patrícia Costa de Mello

DIRETORIA ADMINISTRATIVA E FINANCEIRO

Paulo Henrique Fonseca de Melo

DIRETORIA DE TECNOLOGIA E TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

Tiago Aroeira Marliere

EQUIPE TÉCNICA RESPONSÁVEL

Comissão de Integridade

COORDENAÇÃO

Assessoria de Governança e Compliance

MEMBROS DA COMISSÃO

(Portaria POR/PRESID/006/2025)

Núbia Teixeira da Costa e Valéria Aparecida Pimenta Souza, pela Assessoria de Governança e Compliance;
Andréia dos Santos Moura e Addy Magalhães Cunha, pela Diretoria de Tecnologia e Transformação Digital;
Felipe Minoru Oshiro e André Moreira de Azevedo, pela Diretoria de Gestão de Pessoas;
Luiz Henrique Ferreira de Lima e Raiza Gomes Soares, pela Diretoria Administrativa e Financeira.
Regilane Maria Dias e Nathalia Michelle Freitas Bittencourt, pela Assessoria de Comunicação;
Simone Morato Verçosa Bretas e Fabricia Duarte Guieiro Lopes, pela Diretoria de Operações;
Thalissa Lamounier Xavier e Nilviane Aparecida Abreu Sales, pela Assessoria Jurídica.

EDITORAÇÃO E DIAGRAMAÇÃO

Assessoria de Comunicação Social

MENSAGEM DA DIRETORIA

A MGS é uma empresa presente no cotidiano da Administração Pública, com atuação em diferentes contextos e realidades. Essa diversidade exige não apenas eficiência na execução dos serviços, mas também responsabilidade na forma como atuamos.

A integridade é um dos pilares que orientam nossas decisões e nossa forma de trabalhar. Mais do que um princípio, trata-se de um compromisso permanente com a ética, a transparência e o respeito às normas que regem a atuação da Companhia.

Nesse contexto, o lançamento do Programa de Integridade representa um passo relevante no fortalecimento das práticas de governança da MGS. O Programa consolida diretrizes, instrumentos e ações voltadas à prevenção, detecção e tratamento de desvios éticos e de conduta, além de contribuir para o aprimoramento contínuo dos processos internos.

A MGS reafirma seu compromisso com a integridade e com o fortalecimento de uma cultura organizacional pautada pela responsabilidade, pela conformidade e pelo respeito ao interesse público.

Convidamos todos os empregados, gestores, parceiros e demais partes interessadas a se engajarem nesse movimento, contribuindo para a construção de um ambiente cada vez mais íntegro, transparente e alinhado aos valores da Companhia, contribuindo para o fortalecimento da qualidade dos serviços públicos e para a geração de valor à sociedade.

Camila Barbosa Neves

Diretora-Presidente

MGS - Minas Gerais Administração e Serviços S.A.

SUMÁRIO



1. INTRODUÇÃO
2. SOBRE A MGS
 - 2.1. Competência e função social
 - 2.2. Missão, visão e valores
 - 2.3. Estrutura Organizacional
3. PROGRAMA DE INTEGRIDADE
 - 3.1. Diagnóstico do Ambiente de Integridade
 - 3.1.1. Instrumentos utilizados para o diagnóstico do ambiente de integridade
 - 3.1.2. Principais resultados em relação ao diagnóstico do ambiente de integridade
 - 3.1.3. Visão de futuro em relação ao ambiente de integridade da organização
 - 3.1.4. Objetivos do programa de integridade da organização
 - 3.1.5. Estrutura de governança e de gestão do programa de integridade
 - 3.1.6. Principais aspectos a serem observados na elaboração do plano de comunicação
 - 3.1.7. Principais aspectos a serem observados na elaboração do plano de capacitação
 - 3.1.8. Eixos temáticos que serão trabalhados no programa de integridade da organização
4. PLANO DE INTEGRIDADE
 - 4.1. Eixo: Compromisso com a Integridade
 - 4.2. Eixo: Governança, Gestão de Riscos e Controles
 - 4.3. Eixo: Prevenção ao Conflito de Interesses
 - 4.4. Eixo: Prevenção, Detecção e Tratamento de Riscos de Integridade
 - 4.5. Eixo: Promoção da Cultura da Integridade
 - 4.6. Eixo: Transparência e Controle Social
5. CONCLUSÃO
6. REFERÊNCIAS

1. INTRODUÇÃO



Com mais de sete décadas de atuação, a MGS construiu uma trajetória marcada pela adaptação às demandas do setor público e pelo compromisso com a qualidade na prestação de serviços. Ao longo desse percurso, consolidou sua presença em diferentes esferas e ampliou sua capacidade operacional, mantendo como diretriz a entrega de soluções eficientes e responsáveis à sociedade. Esse movimento de evolução contínua projeta a Companhia para o futuro, com foco em inovação, fortalecimento institucional e geração de valor público.

Alinhada a esse contexto, a MGS tem aprimorado suas práticas de governança, com ênfase na integridade, na transparência e na conformidade. O Programa de Integridade consolida e fortalece esse direcionamento, estruturando mecanismos voltados à prevenção, detecção e tratamento de irregularidades, bem como à promoção de padrões éticos na atuação de seus empregados, gestores e parceiros.

Em conformidade com a legislação aplicável e com a Política Mineira de Promoção da Integridade (Decreto Estadual nº 48.419/2022), o Programa estabelece diretrizes e controles que contribuem para a mitigação de riscos, o fortalecimento da cultura organizacional e a melhoria contínua dos processos.

Mais do que um conjunto de normas, o Programa de Integridade constitui instrumento de gestão que apoia a tomada de decisão, reforça a confiança nas relações institucionais e contribui para a sustentabilidade dos resultados da Companhia.

2. SOBRE A MGS

A MGS – Minas Gerais Administração e Serviços S.A. é uma empresa pública, constituída sob a forma de sociedade anônima de capital fechado, integrante da estrutura do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais e vinculada à Secretaria de Estado de Desenvolvimento Econômico.

A Companhia é regida por seu Estatuto Social — disponível em seu site institucional — e pela legislação aplicável, em especial a Lei Federal nº 13.303/2016 (Lei das Estatais), a Lei Federal nº 6.404/1976, as Leis Estaduais nº 11.406/1994 e nº 24.313/2023, bem como o Decreto Estadual nº 47.154/2017. A MGS não é dependente do Tesouro Estadual, sendo suas receitas integralmente provenientes da prestação de serviços à Administração Pública.

A atuação da MGS abrange soluções integradas nas áreas de *facilities*, apoio administrativo, serviços gerais, tecnologia e logística, contribuindo para o funcionamento eficiente de órgãos públicos e a execução de políticas públicas.

Com presença consolidada em Minas Gerais, Espírito Santo e Distrito Federal, a MGS se destaca como uma das maiores prestadoras de serviços ao setor público no país, atuando em mais de 200 municípios e órgãos das esferas municipal, estadual e federal. Conta com mais de 34 mil colaboradores e atende a mais de 100 clientes públicos, evidenciando sua capilaridade, capacidade operacional e relevância institucional.



2.1. Competência e Função Social

Conforme o Estatuto Social da MGS e o artigo 126 caput da Lei Estadual nº 11.406/1994, a MGS tem por finalidade a prestação de serviços técnicos, administrativos e gerais aos órgãos e entidades da administração pública direta e indireta da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, em especial nas seguintes áreas:

- I - locação de mão-de-obra para conservação, limpeza, asseio, higienização, vigilância e serviços temporários;
- II - administração de estacionamentos rotativos;
- III - administração de condomínios;
- IV - recuperação, manutenção e conservação de móveis, máquinas, equipamentos e aparelhos em geral, abrangendo ainda gestão e guarda de documentos e processos pertinentes;
- V - conserto e manutenção de veículos;
- VI - execução de serviços gráficos;
- VII - administração de processos licitatórios e contratos administrativos;
- VIII - transporte de valores, cargas e passageiros;
- IX - fornecimento, revenda e administração de vale-transporte, vale-alimentação e outros tipos similares de vales;
- X - administração e representação de ações trabalhistas.

A MGS tem a função social de proporcionar apoio logístico e humano à prestação de serviços públicos, à consecução das políticas públicas e às demais atividades desenvolvidas pela Administração Pública Direta e Indireta, observadas as boas práticas de sustentabilidade ambiental e de responsabilidade social.



2.2. Missão, Visão e Valores

Missão

Prover soluções de serviços em *facilities* aos nossos clientes de forma eficiente e sustentável, garantindo a rentabilidade e a competitividade do negócio.



Visão

Ser a empresa de soluções de serviços em *facilities* mais eficiente e rentável do Estado de Minas Gerais.



Valores

- Segurança
- Foco em Resultado
- Pertencimento
- Ética
- Eficiência
- Resiliência
- Inovação
- Relacionamento



2.3. Estrutura Organizacional

Conforme a Resolução de Diretoria (RDE/PRESID/004/2026) a MGS possui a seguinte estrutura administrativa:

DESCRIÇÃO	SIGLA
Assembleia Geral	AG
Conselho Fiscal	CF
Conselho de Administração	CA
Comitê de Auditoria Estatutário	CAE
Gerência de Auditoria Interna	GEAUDI
Presidência	PRESID
Vice-Presidência	VICE

Assessoria de Estratégia, Planejamento e Gestão	AEST
Assessoria de Comunicação	ASCOM
Assessoria Jurídica	ASJUR
Coordenadoria Jurídica Consultiva	CONSUL
Coordenadoria Jurídica Contenciosa	CONTEN
Assessoria de Governança e Compliance	ASGOC
Coordenadoria de Ouvidoria	COUID
Diretoria de Gestão de Pessoas	DGP
Núcleo de Atendimento	NAT
Gerência de Treinamento e Desenvolvimento	GETRED
Coordenadoria de Treinamento	COTREI
Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas	CODEP
Gerência de Medicina e Segurança do Trabalho	GEMASE
Coordenadoria de Medicina do Trabalho	COMET
Coordenadoria de Segurança do Trabalho	COSET
Gerência de Administração de Pessoas	GEAPE
Coordenadoria de Folha de Pagamento	COFOP
Coordenadoria de Benefícios	COBEN
Diretoria Administrativa e Financeira	DIAFI
Núcleo de Faturamento	NUF
Gerência Administrativa	GEAD
Gerência de Controladoria	GECON
Coordenadoria de Custos e Orçamento	COCUST
Coordenadoria Fiscal e de Contabilidade	COFIC
Gerência de Tesouraria	GETES
Coordenadoria de Contas a Receber e Fluxo de Caixa	COCRE
Coordenadoria de Contas a Pagar	COCOP
Gerência de Planejamento Logístico	GEPLG
Coordenadoria de Compras	COCOMP
Coordenadoria de Almoxarifado	COALM
Diretoria de Operações	DIOPER
Núcleo de Provimento	NUP
Gerência de Unidade de Negócio Prefeituras	GENEP
Coordenadoria de Atendimento PBH	COPBH
Coordenadoria de Atendimento Prefeituras	COPREF
Coordenadoria Administrativa e Controle Prefeituras	COACP
Gerência de Unidade de Negócio Educação	GENED
Coordenadoria de Atendimento Educação	COEDU
Coordenadoria Administrativa e Controle Educação	COACE
Gerência de Unidade de Negócio Espírito Santo	GENES
Coordenadoria de Atendimento Espírito Santo	COAES
Coordenadoria Administrativa e Controle Espírito Santo	COCES
Gerência de Unidade de Negócio Governo	GENEG
Coordenadoria de Gestão de Documentos	COGED
Coordenadoria de Atendimento Corporativo Saúde	COCSA
Coordenadoria de Atendimento Corporativo Cidade Administrativa e UAI	COCAU
Coordenadoria de Atendimento Corporativo Autônomos e Estatais	COCAE
Coordenadoria Administrativa e Controle Governo	COACG
Diretoria de Tecnologia e Transformação Digital	DITED
Gerência de Operações de TI	GEOT
Gerência de Sistemas	GESIS
Gerência de Projetos e Arquitetura	GEPAR
Gerência de Segurança da Informação e Serviços de TI	GESINF

3. PROGRAMA DE INTEGRIDADE


3.1. Diagnóstico do Ambiente de Integridade

3.1.1. Instrumentos utilizados para o diagnóstico do ambiente de integridade

- Diagnóstico de integridade, controle social e transparência dos órgãos e entidades da Administração Pública Estadual, elaborado pela CGE/MG em 2017.
- Identificação de documentos de referência (legislação, processos críticos, histórico de irregularidades, entre outros).
- Planilha de levantamento contendo lista de verificação de instrumentos de integridade.
- Questionário E-Prevenção específico do órgão.
- Aplicação de questionário sobre a percepção de questões relacionadas à integridade - Diagnóstico próprio.

3.1.2. Principais resultados em relação ao diagnóstico do ambiente de integridade

O Diagnóstico de Integridade foi realizado pela Comissão de Integridade da MGS por meio de um levantamento de documentos de referência e identificação de *(i)* setores e processos críticos; *(ii)* possíveis irregularidades; *(iii)* denúncias; *(iv)* atos suspeitos de má conduta de agentes, fornecedores, clientes ou terceiros com quem a MGS se relaciona; *(v)* temas ligados a riscos de integridade; *(vi)* casos suspeitos de fraude, corrupção desvio ético e de conduta e demais vulnerabilidades que possam favorecer tais práticas; *(vii)* legislação aplicável; e *(viii)* demais pontos que pudessem contribuir com os trabalhos.



Além disso, construiu-se um questionário objetivando a identificação dos instrumentos e práticas de integridade, que respeitou a divisão apresentada por eixos temáticos do Programa de Integridade, orientados pelas diretrizes estabelecidas no art. 5º do Decreto Estadual nº 48.419/2022, servindo como base para os membros da Comissão de Integridade identificarem as ações de integridade implantadas, em desenvolvimento e planejadas, presentes atualmente na Empresa.

Para a construção desse questionário utilizou-se, além dos instrumentos citados no item anterior: *(i)* o Relatório Geral sobre o Diagnóstico de Integridade, Controle Social e Transparência dos Órgãos e Entidades da Administração Pública Estadual da Controladoria-Geral do Estado de Minas (“CGE-MG”); e *(ii)* levantamento quanto a instrumentos e práticas de integridade de órgãos e entidades da Administração Pública Direta e Indireta, na esfera Federal, e Estadual e Municipal.

Participaram da identificação desses instrumentos e práticas de integridade, os membros da Comissão de Integridade, designados pelo Diretor-Presidente da MGS, à época, por meio da Portaria POR/DJG/014/2023, a saber: Perla Ferreira Salles Breña - matrícula nº 88625-2; Isabella Mary Kentish - matrícula nº 20879-6; Amanda Silveira Reis - matrícula nº 37969-5; Andreia dos Santos Moura - matrícula nº 79621-7; Bruno Henrique de Paula Frontzek - matrícula nº 72340-8; Daniele Magalhães - matrícula nº 64374-3; Flávio Marques de Carvalho Monteiro - matrícula nº 22839-4; Francis Cristiano Ferreira da Silva Pereira Sobrinho - matrícula nº 11598-2; Igor Gonçalves Martins - matrícula nº 57806-3; Ludimila Campos Padrão - matrícula nº 30378-4; Márcio Mendes Campos - matrícula nº 20195-7; Nilviane Aparecida Abreu Sales - matrícula nº 12171-1; e Rogério Lara de Vasconcelos - matrícula nº 36514-0.

Foram realizadas reuniões com os integrantes da Comissão objetivando a troca de conhecimento, análise de informações coletadas, consolidação e validação das ações a serem realizadas, deliberação e definição dos objetivos da MGS em relação à integridade, bem como a estratégia a ser utilizada para o alcance desses objetivos.

Com efeito, após o levantamento realizado e avaliadas as questões sensíveis detectadas pelos membros da Comissão de Integridade, restaram identificadas as práticas de integridade que se operam atualmente, a compreender o cenário no qual a MGS está inserida e a adequá-lo à realidade almejada na Empresa.

As informações geradas a partir desse levantamento foram organizadas, avaliadas e filtradas conforme sua relevância, remanescendo tão somente aquelas com maior potencial de impacto sobre o tema em análise que é a integridade.

A partir disto, verificou-se um ambiente propício para complementar algumas medidas preventivas na promoção do ambiente de integridade, constatação esta que guiou algumas das ações propostas, objetivando o fortalecimento da cultura de ética e integridade, por meio do alinhamento entre a prática dos Agentes da MGS, a legislação aplicável e os princípios éticos.

3.1.3. Visão de futuro em relação ao ambiente de integridade da organização

A MGS orienta sua atuação para a consolidação de uma gestão de integridade estruturada, integrada ao planejamento estratégico e alinhada à sua missão, visão e valores. A partir dos diagnósticos realizados e do aprimoramento contínuo de seus processos internos, a Companhia busca fortalecer a prevenção, a detecção e o tratamento de desvios éticos e de conduta, promovendo um ambiente organizacional íntegro e confiável.

A visão de futuro está pautada no fortalecimento da cultura de integridade, com o desenvolvimento e a consolidação de instrumentos eficazes de monitoramento, controle e gestão de riscos, capazes de mitigar vulnerabilidades e impulsionar a adoção de boas práticas.



Nesse contexto, destacam-se como diretrizes:

- Implementação e atualização contínua das políticas previstas no Plano de Integridade;
- Fortalecimento da cultura de integridade, da gestão de riscos e dos controles internos;
- Execução de ações de comunicação e capacitação voltadas ao engajamento e à aplicação das diretrizes institucionais;
- Identificação, avaliação, tratamento e monitoramento contínuo dos riscos de integridade; e
- Fortalecimento dos canais de denúncia e da Ouvidoria.

Com isso, a MGS busca consolidar um ambiente organizacional cada vez mais íntegro, pautado pela ética, transparência e responsabilidade, contribuindo para a geração de valor público e a sustentabilidade de suas operações.

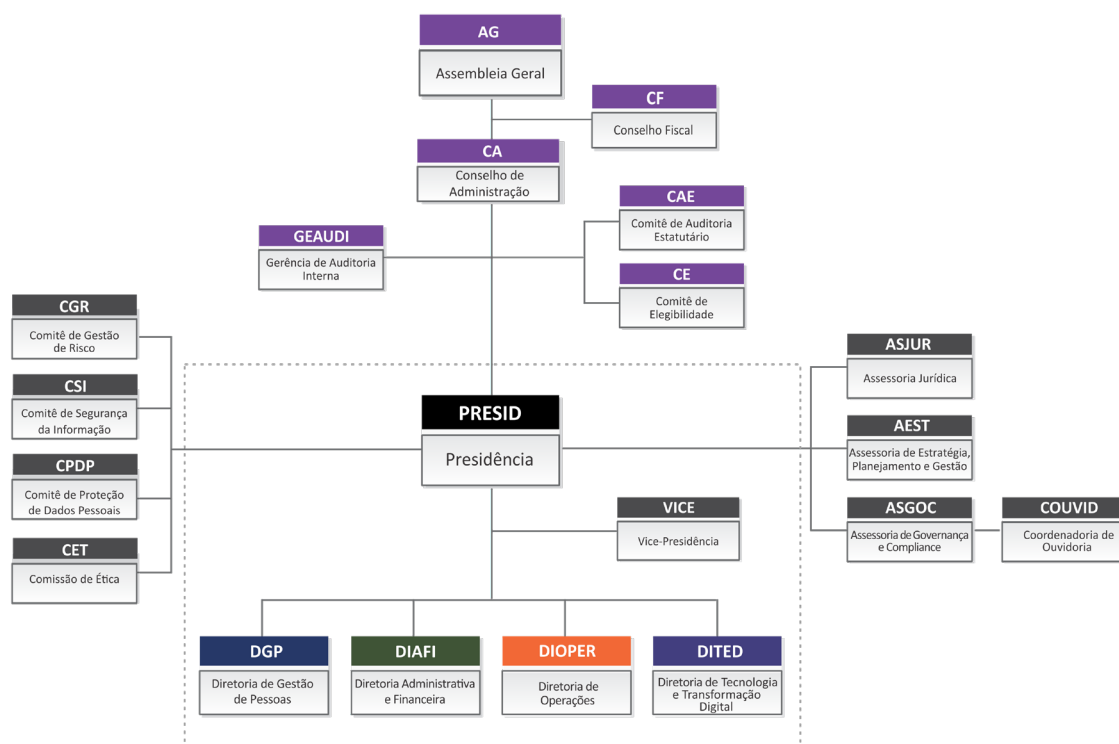
3.1.4. Objetivos do Programa de Integridade da organização

- Internalizar os valores organizacionais com ênfase na cultura de integridade;
- Prevenir e tratar eventuais ocorrências de fraudes, corrupção, irregularidades, desvio ético e de conduta, assédio, conflito de interesses e outros;
- Aprimorar e consolidar os mecanismos de controle; e
- Incentivar a transparência e segurança dos dados e informações, observada a legislação aplicável.

3.1.5. Estrutura de governança e de gestão do Programa de Integridade

A estrutura de governança da MGS integra os órgãos estatutários e unidades organizacionais, conforme representado no organograma abaixo, assegurando o cumprimento da legislação, do Estatuto Social e das políticas internas, com base em um processo decisório transparente e colegiado.

A administração é exercida pela Diretoria Executiva e pelo Conselho de Administração, conforme as competências legais e estatutárias.



No âmbito do Programa de Integridade, em consonância com o Decreto Estadual nº 48.419/2022, a governança envolve a atuação da alta administração e das áreas responsáveis pela coordenação, execução, monitoramento e avaliação das ações, garantindo sua efetividade e aprimoramento contínuo.

Alta Direção: o Conselho de Administração, a Diretoria Executiva e a Presidência da MGS exercem papel ativo no fortalecimento da integridade, estabelecendo o tom institucional, apoiando o Programa de Integridade e assegurando a adoção de práticas alinhadas às melhores diretrizes de governança.

Assessoria de Governança e Compliance: compete à coordenação, a implementação e o monitoramento do Programa de Integridade, bem como a revisão e atualização por meio do trabalho conjunto com a Comissão de Integridade.

Unidade administrativa executora: setores que são responsáveis pela execução e manutenção das ações do Plano de Integridade e gerenciamento dos riscos que detêm.

Assessoria Estratégica: responsável por apoiar no monitoramento da execução das ações estabelecidas.

Assessoria de Comunicação: responsável por promover a ampla divulgação das ações de ética e integridade, além de ser responsável pela gestão e execução do Plano de Comunicação referente ao Programa de integridade.

Gerência de Auditoria Interna: responsável pela avaliação do programa e dos planos de ação estabelecidos.

Periodicidade do Acompanhamento:

Atividade	Periodicidade
Monitoramento do Programa de Integridade	Anual
Avaliação do Programa de Integridade	Anual
Atualização do Programa de Integridade	A cada dois anos

3.1.6. Principais aspectos a serem observados na elaboração do plano de comunicação

O Plano de Comunicação do Programa de Integridade tem como objetivo disseminar, de forma clara e contínua, o compromisso da MGS com a ética, a integridade e o combate a fraudes, corrupção e desvios de conduta, assegurando o conhecimento dessas diretrizes por todos os seus públicos.

A comunicação estruturada e recorrente contribui para o fortalecimento da cultura de integridade, garantindo que conceitos, normas e boas práticas sejam transmitidos de forma adequada ao público-alvo, com linguagem acessível e alinhada às diretrizes institucionais.



3.1.7. Principais aspectos a serem observados na elaboração do plano de capacitação

A fim de sistematizar a disseminação efetiva do Programa de Integridade e estabelecer uma estrutura de capacitação periódica, será elaborado um Plano de Capacitação visando à internalização e o compromisso dos empregados com a ética e a integridade para que estejam engajados com as diretrizes e ações do Programa.

O objetivo é promover, organizar e articular ações e estratégias que possibilitem o repasse do conteúdo ligado às competências relacionadas ao Programa de Integridade.

3.1.8. Eixos temáticos que serão trabalhados no programa de integridade da organização

- Compromisso com a integridade;
- Governança, gestão de riscos e controles;
- Prevenção ao conflito de interesses;
- Prevenção, detecção e tratamento dos riscos de integridade;
- Transparência e controle social; e
- Promoção da cultura da integridade.



4. PLANO DE INTEGRIDADE




Com a implementação do Programa de Integridade a MGS assume o compromisso de fortalecer e estimular a prática da conduta ética e íntegra, bem como a engajar-se na incorporação de medidas e instrumentos que demonstram a seriedade para o cumprimento de sua missão, dentro dos limites da legalidade, da eficiência e da moralidade administrativa.

O Programa está estruturado em seis eixos que propõem um conjunto de ações que abrangem a instituição de normativos e procedimentos, a implementação de estratégias de conscientização e engajamento dos Agentes da MGS, além da sistematização de ações objetivando o acultramento da integridade na Empresa.

As atividades de implementação do Programa serão coordenadas para acompanhamento do cumprimento dos seus objetivos, de forma a viabilizar e garantir efetividade às ações previstas no plano. Para o monitoramento destas ações serão adotadas rotinas de checagem, verificação, cobrança de prazos e designação de responsáveis.

4.1. Eixo: Compromisso com a Integridade

O comprometimento da alta direção com um Programa de Integridade bem estruturado é a base para a criação de uma cultura organizacional em que colaboradores e terceiros, tais como fornecedores, prestadores de serviços, agentes intermediários e associados, prezem efetivamente pelo fortalecimento do ambiente ético. Além disso, é um dos aspectos mais efetivos para diminuir a probabilidade de risco de fraude e corrupção. (Guia de Implantação de Programa de Integridade nas Empresas estatais – Controladoria Geral da União).



Com isso, a Alta Administração assume o papel de incentivar os demais Agentes da MGS demonstrando seu papel de exemplo de comportamento ético, supervisão das principais atividades, engajamento, discurso de apoio ao programa, dentre outros.

Dessa forma, a Alta Administração ocupa posição de destaque desde o início da estruturação do Programa de Integridade e, por seu intermédio, a integridade penetra na cultura organizacional da MGS.

No *“Guia de Integridade Pública (volume I)”*, produzido pela CGE-MG, consta que *“o papel dos dirigentes máximos na transformação cultural da organização é fundamental. Eles devem sempre reforçar publicamente a missão funcional e institucional do órgão ou entidade e comunicar regularmente aos servidores seu compromisso intransigente com a ética pública. Essa prática se relaciona ao “espírito ético” que permeia o órgão ou entidade, muitas vezes pela expressão de valores nas práticas e discursos dos gestores. (MINAS GERAIS, [2018a], p.20).*

Ação 1: Divulgar nos canais de comunicação e em outros meios o compromisso da Alta Administração da MGS com a integridade

Descrição: divulgar nos canais de comunicação da MGS e em outros meios o seu comprometimento com a integridade, combate à fraude, corrupção, desvios éticos e de conduta, irregularidades e outros, reforçando e incentivando os padrões e comportamentos éticos estabelecidos e esperados pela Empresa, inclusive com a participação da Alta Administração.

Unidade administrativa executora:
Assessoria de Comunicação – ASCOM.

Unidade administrativa de apoio:
Assessoria de Governança e Compliance – ASGOC;
Coordenadoria de Treinamento – COTREI;
Comissão de Ética



Objetivo da ação: reforçar os padrões éticos adotados pela Empresa e estimular o clima de confiança na MGS.

Benefícios: ao participar de ações de divulgação do compromisso com a integridade, a Alta Administração demonstra que a Empresa se preocupa com o tema nas suas atividades e nos seus relacionamentos. Incorporação de valor e fortalecimento da cultura de integridade.

Ação 2: Integrar Agentes da MGS na promoção da integridade

Descrição: realizar e/ou participar de eventos relacionados à integridade, visando ao contato e à interação da Alta Administração e/ou demais Agentes da MGS com outros profissionais, órgãos, entidades, bem como o intercâmbio de informações.

Unidade administrativa executora:
Assessoria de Governança e Compliance - ASGOC.

Unidade administrativa de apoio:
Assessoria de **Comunicação** - ASCOM;
Comissão de Integridade; e
Comissão de Ética.



Objetivo da ação: adquirir e compartilhar conhecimento de boas práticas.

Benefícios: estreitamento das relações entre Agentes e Gestores, Alta Administração, órgãos e entidades visando ao fortalecimento da confiança nas instituições públicas. Consolidação de um ambiente de confiança na MGS e aumento do senso de pertencimento.

4.2. Eixo: Governança, Gestão de Riscos e Controles

A MGS tem avançado no aprimoramento de suas práticas de governança, gestão de riscos de integridade e controles internos, com o objetivo de prevenir, detectar e tratar eventos que possam comprometer a integridade institucional.

A implementação do Programa de Integridade contribui para o fortalecimento da estrutura de governança, permitindo a identificação de vulnerabilidades, o direcionamento de ações mais efetivas e o aprimoramento contínuo dos processos internos. Nesse contexto, são considerados riscos de integridade aqueles que possam resultar em corrupção, fraude, irregularidades ou desvios éticos e de conduta, impactando o cumprimento dos objetivos institucionais da Companhia.

A gestão desses riscos é realizada por meio de controles internos, entendidos como mecanismos previstos no Estatuto Social, políticas e normativos internos, que visam reduzir riscos a níveis aceitáveis, apoiar a tomada de decisão e fortalecer a governança.

Assim, Governança, Riscos e Controles são tratados de forma integrada, promovendo um ambiente institucional alinhado aos valores da MGS e às expectativas de suas partes interessadas, com foco na geração de valor público e no atendimento à sociedade.

Ação 1: Monitorar, revisar e atualizar o Plano de Integridade

Descrição: coordenar a execução, supervisionar/monitorar e avaliar o Plano de Integridade de forma contínua a fim de promover constante atualização das ações e iniciativas propostas, ajustando-as conforme as novas necessidades.

Unidade administrativa executora:
Assessoria de Governança e Compliance - ASGOC.

Unidade administrativa de apoio:
Comissão de Integridade



Objetivos da ação: acompanhar a execução das ações previstas no Plano de Integridade e assegurar que esteja adequado às necessidades e realidade da MGS.

Benefícios: continuidade e bom desempenho do Plano de Integridade, melhoria da imagem e da reputação da Empresa.

Ação 2: Aprimorar a metodologia de gestão de riscos e realizar monitoramento contínuo

Descrição: aprimorar a metodologia de gestão de riscos e atualizar o normativo vigente que contém as diretrizes gerais relacionadas à gestão de riscos, bem como realizar o monitoramento contínuo.

Unidade administrativa executora:
Assessoria de Estratégia, Planejamento e Gestão - AEST.

Unidade administrativa de apoio:
Assessoria de Governança e Compliance - ASGOC.



Objetivos da ação: avaliar oportunidades de melhoria no normativo interno. Realizar as atualizações necessárias adequando-o à realidade da MGS, visando o alinhamento institucional acerca da gestão de riscos.

Benefício: metodologia de gestão de riscos definida e adequada à realidade da Empresa, que norteará o gerenciamento dos riscos.

Ação 3: Implementar ações relacionadas à segurança da informação

Descrição: Implementar ações da Política de Segurança da Informação da Empresa, com o objetivo de garantir um ambiente tecnológico controlado e seguro, bem como proteger os dados pessoais, a privacidade e o acesso à informação.

Unidade administrativa executora:
Diretoria de Tecnologia e Transformação Digital - DITED .

Unidade administrativa de apoio:
Assessoria de Governança e Compliance - ASGOC;
Assessoria de Estratégia, Planejamento e Gestão - AEST.



Objetivos da ação: estabelecer formalmente a estrutura do sistema de controles internos da Empresa e dar as diretrizes para a sua adequada gestão.

Benefícios: auxiliar na prevenção de riscos de integridade e proteger as informações da MGS.

Ação 4: Elaborar e aprovar a Política de Due Diligence

Descrição: elaborar Política de Due Diligence estabelecendo diretrizes para a realização de avaliação de terceiros a fim de identificar, analisar, classificar e mitigar os riscos que esses terceiros possam apresentar nas suas relações com a MGS, dentre outras, e submetê-la à aprovação.

Unidade administrativa executora:
Assessoria de Governança e Compliance - ASGOC.

Unidade administrativa de apoio:
Gerência de Planejamento Logístico - GEPLOG;
Coordenadoria de Compras - COCOMP;
Gerência de Auditoria Interna - GEAUDI; e
Coordenadoria Jurídica Consultiva - CONSUL.



Objetivo da ação: estabelecer as diretrizes para análise, identificação e monitoramento de situações que possam dar causa a riscos de corrupção, fraude à licitação, reputação e integridade nas transações entre a MGS e terceiros.

Benefícios: redução da possibilidade de ocorrência de danos aos negócios, à imagem e reputação da MGS e outros.

Ação 5: Implementação do Programa de Compliance Contratual

Descrição: Implementar ações do Programa de Compliance Contratual, visando ao fortalecimento da governança, à mitigação de riscos e ao aprimoramento dos controles internos.

Unidade administrativa executora:
Coordenadoria Jurídica Consultiva - CONSUL.

Unidade administrativa de apoio:
Assessoria de Governança e Compliance - ASGOC;
Gerência de Treinamento e Desenvolvimento - GETRED;
Coordenadoria de Compras - COCOMP;
Coordenadoria Administrativa e Controle Espírito Santo - COCES;
Coordenadoria Administrativa e Controle Prefeituras - COACP;
Coordenadoria Administrativa e Controle Educação - COACE;
Coordenadoria Administrativa e Controle Governo - COACG; e
Assessoria de Comunicação - ASCOM.



Objetivo da ação: formalizar perante terceiros o compromisso da MGS com a integridade e a não tolerância de atos lesivos.

Benefícios: Mitigar riscos relativos ao planejamento, execução e encerramento de contratos, incluindo aqueles firmados com fornecedores e clientes.

Ação 6: Elaborar termo de compromisso de sigilo e não compartilhamento de informações a ser utilizado em setores estratégicos da Empresa

Descrição: elaborar termo de compromisso de sigilo e não compartilhamento de informações para assinatura de Agentes da MGS que atuem em setores estratégicos.

Unidade administrativa executora:
Coordenadoria Jurídica Consultiva - CONSUL.

Unidade administrativa de apoio:
Gerência de Administração de Pessoas - GEAPE;
Assessoria de Governança e Compliance - ASGOC;
Diretoria de Tecnologia e Transformação Digital - DITED; e
Coordenação de Ouvidoria - COUVID.



Objetivo da ação: manter a responsabilidade, a confidencialidade e o sigilo em relação às informações às quais os Agentes da MGS terão acesso em razão de suas atribuições.

Benefício: proteção de informações da Empresa.


4.3. Eixo: Prevenção ao Conflito de Interesses

Um conflito de interesses é uma 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 conforme disposto na Lei Federal nº 12.813, de 16 de maio de 2013, conhecida como Lei de Conflito de Interesses.

O Decreto Estadual nº 48.417/2022 dispõe sobre situações que configuram conflito de interesses envolvendo os agentes públicos ocupantes de cargo ou função, no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo, estabelecendo formas para que o agente evite a ocorrência do conflito de interesses, prevendo as medidas a serem adotadas quando for constatada a possibilidade de responsabilização de agente público.

Nesse contexto, a MGS deve adotar políticas e procedimentos para prevenção e detecção de situações de conflito de interesses que possam envolver seus Agentes.

Ação 1: Elaborar a Regulamentação da Política de Prevenção ao Conflito de Interesses



Descrição: Elaborar a Regulamentação da Política de Prevenção ao Conflito de Interesses da MGS, com objetivo de estabelecer fluxos, rotinas de avaliação e normativo para evidenciar, mitigar e tratar eventuais conflitos de interesses nas condutas e nas decisões dos agentes da MGS.

Unidade administrativa executora:
Assessoria de Governança e Compliance - ASGOC

Unidade administrativa de apoio:
Coordenadoria Jurídica Consultiva - CONSUL; e
Gerência de Auditoria Interna – GEAUDI.



Objetivo da ação: evitar que o interesse privado de um Agente da MGS influencie de forma indevida o exercício das suas funções, comprometendo o interesse público e o da Empresa.

Benefício: prevenção a situações que possam caracterizar conflito de interesses.

Ação 2: Elaborar cartilha informativa sobre brindes à luz da legislação vigente com linguagem simplificada

Descrição: elaborar cartilha estabelecendo as diretrizes aos Agentes da MGS quanto à aceitação e/ou oferecimento de brindes, presentes, hospitalidades e submetê-la à aprovação.

Unidade administrativa executora:
Assessoria de Governança e Compliance - ASGOC.

Unidade administrativa de apoio:
Assessoria de Comunicação - ASCOM; e
Gerência de Treinamento e Desenvolvimento - GETRED.



Objetivo da ação: evitar o recebimento e oferecimento de vantagens indevidas.

Benefício: prevenir interferências na tomada de decisões dos Agentes da MGS.

4.4. Eixo: Prevenção, Detecção e Tratamento de Riscos de Integridade

A gestão de riscos compreende um conjunto contínuo de atividades destinadas a identificar, analisar, avaliar e tratar riscos que possam impactar o alcance dos objetivos institucionais, contribuindo para a geração e preservação de valor. Na MGS, esse processo é aplicado de forma integrada à estratégia e aos processos organizacionais, permitindo maior segurança, eficiência e efetividade na condução das atividades.

No âmbito da integridade, o gerenciamento de riscos permite identificar e mitigar eventos relacionados a fraude, corrupção, irregularidades e desvios éticos e de conduta, que podem comprometer a imagem e o desempenho da Companhia.

Em consonância com o Referencial de Combate à Fraude e Corrupção do Tribunal de Contas da União, o controle desses riscos é estruturado em cinco mecanismos:

- **Prevenção:** gestão da ética e integridade, implementação de controles preventivos e ações de transparência;
- **Detecção:** utilização de controles detectivos, canal de denúncias e auditoria interna;
- **Investigação:** realização de procedimentos de apuração e tratamento das ocorrências;
- **Correção:** aplicação de medidas disciplinares, administrativas, civis e penais cabíveis;
- **Monitoramento:** acompanhamento contínuo dos riscos e da efetividade dos controles.

Ação 1: Gerenciar riscos de integridade e reforçar a adoção de mecanismos de controle interno

Descrição: identificar, avaliar, tratar, monitorar e comunicar os riscos de integridade, com o aprimoramento do ambiente de controle.

Unidade administrativa executora:
Assessoria de Governança e Compliance - ASGOC.

Unidade administrativa de apoio:
Assessoria de Estratégia, Planejamento e Gestão – AEST



Objetivo da ação: mitigar a possibilidade de ocorrência de fraudes, corrupção, desvios éticos e de conduta, irregularidades e outros, e aumentar a eficácia dos controles internos.

Benefícios: Prevenir riscos legais e financeiros, bem como danos à imagem.

4.5. Eixo: Promoção da Cultura da Integridade

A realização de ações contínuas de divulgação e disseminação de temas ligados ao Programa reforça uma cultura organizacional voltada para a integridade e um corpo funcional empenhado com a missão de construir uma MGS cada vez mais íntegra.

Desenvolver estratégias de comunicação e treinamento é fundamental para que o Programa de Integridade funcione efetivamente. Nesse sentido, a Empresa pretende utilizar uma abordagem simples e pragmática, com o objetivo de tornar o conteúdo acessível e dinâmico, de forma a despertar o interesse dos Agentes da MGS e promover o engajamento e o sentimento de pertencimento dos Agentes, a fim de atingir os objetivos do Programa e fortalecer a imagem e a reputação da MGS.

A fim de disseminar e fortalecer a temática de integridade, estão previstas ações específicas que serão implementadas:

Ação 1: Elaborar versão simplificada do Código de Conduta e Integridade, fortalecer a sua divulgação e realizar a capacitação

Descrição: desenvolver versão simplificada do Código de Conduta e Integridade; reforçar a sua divulgação, por meio dos canais de comunicação da MGS; bem como realizar capacitação do referido Código.

Unidade administrativa executora:
Assessoria de Governança e Compliance – ASGOC.

Unidade administrativa de apoio:
Coordenadoria de Treinamento – COTREI;
Assessoria de Comunicação – ASCOM; e
Comissão de Ética



Objetivos da ação: disseminar a cultura de integridade e facilitar a internalização do Código de Conduta e Integridade pelos Agentes da MGS.

Benefício: fortalecimento da cultura de integridade.


Ação 2: Internalização dos valores organizacionais com ênfase na cultura de integridade

Descrição: implementação do projeto de internalização da cultura organizacional da MGS, com ênfase na consolidação dos valores institucionais, promoção do comportamento ético, fortalecimento do sentimento de pertencimento e incorporação da integridade como valor transversal.

A ação contempla diagnóstico organizacional, definição de valores comportamentais esperados, capacitação da liderança, campanhas internas, adequação de normativos e integração dos pilares culturais aos processos de gestão de pessoas — tudo isso ancorado em práticas que favorecem a integridade, a transparência, a ética pública e a responsabilidade social.

Unidade administrativa executora:
Diretoria de Gestão de Pessoas - DGP


Unidade administrativa de apoio:
Coordenadoria de Ouvidoria - COUVID;
Coordenadoria de Treinamento - COTREI;
Assessoria de Comunicação - ASCOM;
Coordenadoria de Medicina do Trabalho - COMET; e
Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA.



Objetivos da ação: promover o alinhamento dos empregados e gestores da MGS aos princípios da cultura organizacional, com especial ênfase na valorização da integridade como conduta institucional, internalizando práticas alinhadas à ética, à legalidade e ao interesse público no cotidiano da Empresa.

Benefícios:

- Fortalecimento da cultura de integridade entre empregados e lideranças;
- Aumento da coerência entre valores declarados e comportamentos praticados;
- Redução de riscos relacionados a condutas antiéticas ou incompatíveis com o interesse público;

- 
- Engajamento dos empregados em torno de princípios éticos, legais e de responsabilidade social;
 - Integração da cultura de integridade aos instrumentos de gestão (seleção, avaliação, promoção, capacitação, normativos etc.); e
 - Cumprimento de metas do Programa de Integridade sem onerar ou ampliar o escopo do projeto já contratado.

4.6. Eixo: Transparência e Controle Social

De acordo com o TCU *“a transparência é um dos mecanismos mais eficientes e essenciais para o combate à fraude e corrupção. Para tanto, a organização deve conscientizar seus servidores, a alta administração, os membros de conselhos e as partes interessadas sobre a natureza pública das informações.”* (Referencial de Combate à Fraude e Corrupção do Tribunal de Contas da União).

A Constituição Federal de 1988 define o direito de acesso aos dados públicos como um dos direitos fundamentais dos brasileiros, em seu artigo 5º, inciso XXXIII:

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

O incentivo à transparência foi reforçado com a Lei Federal nº 12.527/2011, conhecida como Lei de Acesso à Informação - LAI, que estabelece no art. 8º: *“É dever dos órgãos e entidades públicas promover, independentemente de requerimentos, a divulgação em local de fácil acesso, no âmbito de suas competências, de informações de interesse coletivo ou geral por eles produzidas ou custodiadas.”*

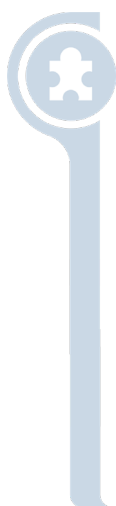
No âmbito estadual, a LAI foi regulamentada por meio do Decreto Estadual nº 45.969/2012 e, nessa perspectiva, o controle exercido pela sociedade reforça o compromisso da Empresa com a transparência, viabilizando a participação social no exercício de suas atividades.

Ação 1: Conscientizar os Agentes da MGS sobre a importância da utilização dos canais de manifestação e comunicação existentes

Descrição: elaborar e divulgar campanha de conscientização do papel da Ouvidoria e do Canal de Denúncias de forma a instruir os Agentes da MGS acerca do escopo de cada um destes canais e como utilizá-los.

Unidade administrativa executora:
Coordenadoria de Ouvidoria – COUVID.

Unidade administrativa de apoio:
Assessoria de Comunicação – ASCOM.



Objetivos da ação: fortalecer o direito de manifestação e dever de denúncia. Possibilitar o conhecimento de irregularidades que poderiam passar despercebidas por outros mecanismos de detecção.

Benefícios: fortalecimento da cultura de transparência, da estrutura existente para o atendimento das manifestações e denúncias recebidas nos canais existentes, bem como do comportamento ético organizacional.

Ação 2: Implementar projeto para reestruturar o sítio eletrônico da empresa para ampliação da transparência e do acesso à Informação

Descrição: Implementar projeto para reestruturar o sítio eletrônico institucional da MGS, com aprimoramento do layout e das funcionalidades, visando ampliar a transparência ativa, facilitar o acesso às informações de interesse público por clientes, empregados e demais usuários e fortalecer o controle social.

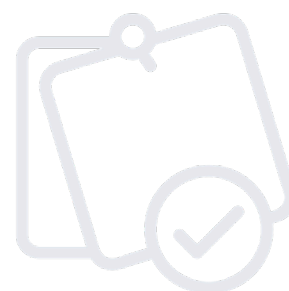
Unidade administrativa executora:
Assessoria de Comunicação – ASCOM

Unidade administrativa de apoio:
Diretoria de Tecnologia e Transformação Digital - DITED e
Assessoria de Estratégia, Planejamento e Gestão - AEST



Objetivo da ação: ampliar o acesso das partes interessadas às informações disponíveis no sítio eletrônico da Empresa.

Benefícios: fortalecimento da cultura da transparência e controle social.



5. CONCLUSÃO

O presente documento apresenta as diretrizes que orientam o processo de implementação do Programa de Integridade, visando, principalmente, a conscientização e a mobilização dos Agentes da MGS quanto à importância de se praticar a conduta ética e íntegra. Tal prática representa um compromisso institucional, em observância à legislação e às normas aplicáveis, bem como foco e compromisso na melhoria contínua dos processos.

O objetivo é fortalecer a cultura de integridade na Empresa, refletindo sua missão, visão, valores e estratégias, levando-se em conta o cenário no qual a MGS está inserida, e, na mesma medida, preservar a sua reputação, vincular sua imagem ao senso de ética, responsabilidade, sustentabilidade e integridade.

Portanto, o sucesso do Programa de Integridade depende do comprometimento e do esforço de cada um dos Agentes da MGS. É esse sentimento de colaboração que se espera de todo o corpo funcional, a fim de obter resultados cada vez melhores para a Empresa e para as demais partes envolvidas.

A efetividade do Plano de Integridade demanda o engajamento de todos os setores para o desenvolvimento e execução das atividades.

6. REFERÊNCIAS



ABNT. Associação Brasileira de Normas Técnicas. NBR ISO 31000:2009, Gestão de Risco – Princípios e Diretrizes.

ABNT. Associação Brasileira de Normas Técnicas. NBR ISO 37301:2021, Sistema de Gestão de Compliance.


BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 27 out.2022.

BRASIL. Controladoria-Geral da União - CGU. Guia de Integridade Pública - orientações para a administração pública federal: direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF: Controladoria Geral da União (CGU), 2015. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/41665>. Acesso em: 18 nov. 2022.

BRASIL. Decreto nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, DF: Casa Civil, 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm. Acesso em: 24 abr. 2024.

BRASIL. Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, DF: Casa Civil, 2004. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 16 ago. 2023.

BRASIL. Decreto nº 10.889, de 09 de dezembro de 2021. Regulamenta o inciso VI do caput do art. 5º e o art. 11 da Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013, dispõe sobre a divulgação da agenda de compromissos públicos e a participação de agentes públicos, no âmbito do Poder Executivo federal, em audiências e sobre a concessão de hospitalidades por agente privado, e institui o Sistema Eletrônico de Agendas do Poder Executivo federal - e- Agendas. Brasília, DF: Casa Civil, 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2021/decreto/d10889.htm. Acesso em: 16 ago. 2023.



BRASIL. Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022. Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013. Brasília, DF: Casa Civil, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm. Acesso em: 16 ago. 2023.

BRASIL. Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Brasília, DF: Casa Civil, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ ato2019-2022/2022/decreto/d11129.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2011.129%2C%20DE%2011%20DE%20JULHO%20DE%202022&text=Regulamenta%20a%20Lei%20n%C2%BA%2012.846,administra%C3%A7%C3%A3o%20p%C3%ABlica%2C%20nacional%20ou%20estrangeira. Acesso em: 16 ago. 2023.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 186, de 2008. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Brasília, DF: Casa Civil, 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/congresso/dlg/dlg-186-2008.htm. Acesso em 20 jul.2023.

BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940.

BRASIL. Guia de Implantação de Programa de Integridade nas Empresas Estatais: orientações para a Gestão da Integridade nas Empresas Estatais Federais. Brasília, DF: Controladoria-Geral da União (CGU), 2015. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/46633/1/GUIA_ESTATAIS_FINAL.pdf. Acesso em: 15 nov.2023.

BRASIL. Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992. Dispõe sobre as sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa, de que trata o § 4º do art. 37 da Constituição Federal; e dá outras providências. Brasília, DF: Casa Civil, 1992. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm. Acesso em: 27 out.2022.

BRASIL. Lei nº 9.613, de 03 de março de 1998. Dispõe sobre os crimes de "lavagem" ou ocultação de bens, direitos e valores; a prevenção da utilização do sistema financeiro para os ilícitos previstos nesta Lei; cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras - COAF, e dá outras providências. Brasília, DF: Casa Civil, 1998. Disponível em: [.https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9613.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9613.htm). Acesso em: 27 out.2022.


BRASIL. Lei nº 5.687, de 31 de janeiro de 2006. Promulga a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, adotada pela Assembleia-Geral das Nações Unidas em 31 de outubro de 2003 e assinada pelo Brasil em 9 de dezembro de 2003. Brasília, DF: Casa Civil, 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/decreto/d5687.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%205.687%2C%20DE%2031,9%20de%20dezembro%20de%202003. Acesso em: 27 out.2022.

BRASIL. Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Brasília, DF: Casa Civil, 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm. Acesso em: 12 dez 2023.

BRASIL. Lei nº 12.813, 16 de maio de 2013. Dispõe sobre 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 n.º 2.216-37, de 31 de agosto de 2001, e 2.225-45, de 4 de setembro de 2001. Brasília, DF: Casa Civil, 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2013/lei/l12813.htm. Acesso em: 24 nov.2022.

BRASIL. Lei 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. Brasília, DF: Casa Civil, 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 24 nov.2022.

BRASIL. Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016. Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Brasília, DF: Casa Civil, 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2016/lei/l13303.htm. Acesso em: 24 nov.2022.



BRASIL. Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2016. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Casa Civil, 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 24 nov.2023.

BRASIL. Lei nº 13.709/2018, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de dados (LGPD). Brasília, DF: Casa Civil, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 20 jul.2023.

BRASIL. Lei nº 10.889, de 09 de dezembro de 2021. Regulamenta o inciso VI do caput do art. 5º e o art. 11 da Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013, dispõe sobre a divulgação da agenda de compromissos públicos e a participação de agentes públicos, no âmbito do Poder Executivo federal, em audiências e sobre a concessão de hospitalidades por agente privado, e institui o Sistema Eletrônico de Agendas do Poder Executivo federal - e- Agendas. Brasília, DF: Casa Civil, 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/decreto/d10889.htm. Acesso em: 20 jul.2023.

BRASIL. Lei nº 14.540, de 03 de abril de 2023. Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. Brasília, DF: Casa Civil, 2023. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14540.htm. Acesso em: 20 jul.2023.

BRASIL. Manual de Gestão de Integridade, Riscos, Controles Internos da Gestão. Brasília, DF: Controladoria-Geral da União (CGU), 2017. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/41827>. Acesso em: 15 nov.2023.

BRASIL. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União - CGU. Guia Prático de Gestão de Riscos para a Integridade - orientações para a administração pública federal: direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF: Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União (CGU), 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/manual-gestao-de-riscos.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2023.

BRASIL. Plano estratégico do Tribunal de Contas da União (TCU) 2015-2021. Brasília, DF: Tribunal de Contas da União (TCU), 2015. Disponível em: https://portal.tcu.gov.br/tcu/paginas/planejamento/2021/doc/Plano%20estrat%C3%A9gico%202015_2021.pdf. Acesso em: 30 ago.2023.

BRASIL. Referencial de Combate a Fraude e a Corrupção. Brasília, DF: Tribunal de Contas da União (TCU), 2019. 2.ed. Disponível em: https://portal.tcu.gov.br/data/files/A0/E0/EA/C7/21A1F6107AD96FE6F18818A8/Referencial_combate_fraude_corrupcao_2_edicao.pdf. Acesso em: 25 abr.2023.

Brasil. Critérios Gerais de Controle Interno na Administração Pública. Um estudo dos modelos e das normas disciplinadoras em diversos países. Brasília, DF: Tribunal de Contas da União, 2009. Disponível em file:///C:/Users/Public/Downloads/Estudo%20Crit_rios%20Gerais%20e%20Controle%20Interno%20na%20Administ.pdf . Acesso em: 25 abr.2023.

COSO. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. Controle Interno, Estrutura Integrada: sumário executivo, 2013. Disponível em https://auditoria.mpu.mp.br/pgmq/COSOIICIF_2013_Sumario_Executivo.pdf. Acesso em 04 de junho de 2023.

COSO. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. Gerenciamento de riscos corporativos: estrutura integrada: sumário executivo: estrutura. 2013. Jersey City: COSO, 2013. Disponível em: <https://auditoria.mpu.mp.br/pgmq/COSOIERMExecutiveSummaryPortuguese.pdf>. Acesso em: 29 abr.2023.

IBGC. Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa. 6. ed. São Paulo, SP : IBGC, 2023. Disponível em: <file:///C:/Users/Public/Downloads/INSTITUTO%20BRASILEIRO%20DE%20GOVERNAN%C3%87A%20CORPORATIVA.%20C%C3%B3digo%20das%20Melhores%20Pr%C3%A1ticas%20de%20Governan%C3%A7a%20Corporativa.%206.ed.%20S%C3%A3o%20Paulo%20Instituto%20Brasileiro%20de%20Governan%C3%A7a%20Corporativa,%202023,%20p.%2015-57.pdf>. Acesso em: 12 dez.2023.

IIA. The Institute of Internal Auditors. Modelo das três linhas do IIA 2020. Disponível em <https://iibrasil.org.br/korbilload/upl/editorHTML/uploadDireto/20200758glob-th-editorHTML-00000013-20082020141130.pdf>. EUA: IIA, 2020. Acesso em: 12 dez. 2023.

MINAS GERAIS. Conselho de Ética Pública. Deliberação nº 24, de 27 de julho de 2023. Dispõe sobre oferta de brindes, presentes e hospitalidades a agentes públicos do Executivo Estadual e complementa a orientação contida na Deliberação Conset nº 08/2008. Disponível em: <https://www.conselhodeetica.mg.gov.br/images/documentos/Deliberacao24-PresentesBrindesHospitalidades-Publicada.pdf>. Acesso em: 23 abr.2022.

MINAS GERAIS. Constituição (1989). Constituição do Estado de Minas Gerais de 1989. Minas Gerais: Assembleia Legislativa, 2019. Disponível em: <https://dspace.almg.gov.br/bitstream/11037/52714/1/CE%20Atualizada%202024-02-33%c2%aaed-Fevereiro.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2023.

MINAS GERAIS. Controladoria-Geral do Estado. Canal de denúncias: o seu papel no combate à corrupção: entenda como e porque denunciar. 2. ed. Belo Horizonte: CGE, 2018a. Cartilha.

MINAS GERAIS. Controladoria-Geral do Estado. Guia de integridade pública: diretrizes e estratégias para a administração pública direta, autárquica e fundacional de Minas Gerais. Belo Horizonte: CGE, 2017a. v. 1. Disponível em: https://cge.mg.gov.br/phocadownload/Integridade/Guia%20de%20Integridade%20Publica_Volume%20I.pdf. Acesso em: 30 abr.2022.


MINAS GERAIS. Controladoria-Geral do Estado. Diagnóstico de Integridade, Controle Social e Transparência dos Órgãos e Entidades da Administração Pública Estadual. Belo Horizonte: CGE, 2017. Disponível em: https://cge.mg.gov.br/pmpi/phocadownload/diagnostico/pdf/Diagnostico_Integridade_dez_2017.pdf. Acesso em: 24 mai.2024.

MINAS GERAIS. Controladoria-Geral do Estado. Guia de integridade pública: diretrizes e estratégias para a administração pública direta, autárquica e fundacional de Minas Gerais. Belo Horizonte: CGE, 2018b. v. 2. Disponível em: https://cge.mg.gov.br/phocadownload/Integridade/Guia%20de%20Integridade%20Publica%20v.%20II_FINAL.pdf. Acesso em: 24 abr.2024.

MINAS GERAIS. Controladoria-Geral do Estado. Guia de integridade pública: diretrizes e estratégias para a administração pública direta, autárquica e fundacional de Minas Gerais. Belo Horizonte: CGE, 2024. 2ª edição. Disponível em: [file:///C:/Users/Public/Downloads/Guia%20de%20Integridade%20Publica%20-%20Ed.%202024%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Public/Downloads/Guia%20de%20Integridade%20Publica%20-%20Ed.%202024%20(3).pdf). Acesso em: 26 mar.2024.

MINAS GERAIS. Decreto nº 45.969, de 24 de maio de 2012. Regulamenta o acesso à informação no âmbito do Poder Executivo. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa, 2012. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/45969/2012/?cons=1>. Acesso em: 05 dez.2023.

MINAS GERAIS. Decreto nº 46.782, de 23 de junho de 2015. Dispõe sobre o Processo Administrativo de Responsabilização, previsto na Lei Federal nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, no âmbito da Administração Pública do Poder Executivo Estadual. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa, 2015. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/46782/2015/?cons=1>. Acesso em: 05 dez.2023.



MINAS GERAIS. Decreto 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 punição do assédio moral na administração pública estadual. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa, 2018. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/47528/2018/?cons=1>. Acesso em: 07 ago.2023.

MINAS GERAIS. Decreto nº 46.644, de 06 de novembro de 2014. Dispõe sobre o Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa, 2014. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/46644/2014/?cons=1>. Acesso em: 10 dez.2023.


MINAS GERAIS. Decreto nº 48.092, de 09 de dezembro de 2020. Altera o Decreto nº 47.528, de 12 de novembro de 2018, que 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. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa, 2020. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/48092/2020/>. Acesso em: 10 jun.2022.

MINAS GERAIS. Decreto nº 48.419, de 16 de maio de 2022. Dispõe sobre a Política Mineira de Promoção da Integridade. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa, 2022. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/48419/2022/>. Acesso em: 25 mai. 2022.

MINAS GERAIS. Decreto nº 48.417, de 17 de maio de 2022. Dispõe sobre situações que configuram conflito de interesses envolvendo os agentes públicos ocupantes de cargo ou função, no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa, 2022. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/48417/2022/>. Acesso em: 05 abr.2022.

MINAS GERAIS. Lei nº 15.297, de 06 de março de 2004: Estabelece critérios para a oferta e a aceitação de presentes por autoridades públicas e agentes políticos e dá outras providências. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa, 2004. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/15297/2004/>. Acesso em: 20 nov.2023.

MINAS GERAIS. Lei Complementar 116, de 11 de janeiro de 2011. Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa, 2011. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LCP/116/2011/>. Acesso em: 22 dez.2024.



MINAS GERAIS. Lei nº 23.417, de 18 de setembro de 2019. Institui a Política Estadual de Combate à Corrupção. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa, 2019. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/23417/2019/>. Acesso em: 07 abr.2023.

ODS BRASIL. Indicadores Brasileiros para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Brasília, 2022. Disponível em: <https://odsbrasil.gov.br>. Acesso em: 13 jul. 2023.

ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. Recomendação do Conselho da OCDE sobre Integridade Pública. Paris: OCDE, 2017. 65 Disponível em: <https://www.oecd.org/gov/ethics/integrity-recommendation-brazilianportuguese.pdf>. Acesso em: 24 abr.2023.

ONU BRASIL. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil. Nações Unidas Brasil. 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 13 jul. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 12 dez. 2020.

SPINELLI, Mário. Controle Interno. In: AVRITZER, Leonardo [et al] (org.). Corrupção: ensaios e críticas. 2. ed. Belo Horizonte, MG: Editora UFMG, 2012, p. 482-484.

Programa de Integridade

1ª Edição | 2026



MGS – Minas Gerais Administração e Serviços S.A.
Av. Álvares Cabral, 200 / 2º, 6º, 7º, 12º e 16º andares - Centro
Belo Horizonte - Minas Gerais - CEP: 30.170-000 - Tel.: (31) 3239-8400

