

2025

versão 1.0

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

**Instituto de Metrologia e Qualidade
do Estado de Minas Gerais**



**MINAS
GERAIS**

GOVERNO
DIFERENTE.
ESTADO
EFICIENTE.

GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Romeu Zema Neto
Governador

Mateus Simões de Almeida
Vice-Governador

SECRETARIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO

Silvia Caroline Listgarten Dias
Secretária

INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGIA, QUALIDADE E TECNOLOGIA

Márcio André Oliveira Brito
Presidente

INSTITUTO DE METROLOGIA E QUALIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Francisco José da Fonseca
Diretor-Geral

Érika Letícia Guimarães
Chefe de Gabinete

Ivan Alves Soares
Diretor de Planejamento, Gestão e Finanças

Luiz Marcelo Scalioni
Diretor de Metrologia e Qualidade

Leandro Resende Mendes
Auditor Seccional

AUTORES E INTEGRANTES DO GRUPO DE TRABALHO

Fernanda Cristina Martins
Fernanda Toussaint
Maria do Carmo Aparecida Lara Araújo

COLABORADORES/AUTORES DA PRIMEIRA VERSÃO

Caroline Lacerda Camargos
Felippe Augusto Andrade Silva
Helena Silva Barbosa
Hélio Magalhães Abreu
Max Rodrigo Falcão

ARTE E DIAGRAMAÇÃO

Fernanda Toussaint

Este Plano de Integridade do Ipem-MG foi elaborado e produzido, coletivamente, por meio de Grupo de Trabalho instituído pela Portaria Ipem-MG nº 06, de 30/01/2024, que substituiu o primeiro grupo criado pela Portaria Ipem-MG nº26, de 02/07/2020.

MENSAGEM DA DIRETORIA

Apresentamos aos colaboradores e à sociedade o Programa de Integridade do Instituto de Metrologia e Qualidade do Estado de Minas Gerais (Ipem-MG).

Este documento enfatiza a importância da ética e eficiência nas execuções das políticas públicas realizadas pelo órgão, tanto nas atividades-meio quanto nas finalísticas.

O compromisso com a integridade é um dever de todos que trabalham no Instituto, bem como é a maneira mais efetiva para combater desvios de conduta, fraudes, corrupção e demais ilicitudes contra a administração pública.

Neste sentido, essa primeira versão do programa traz ações que buscam fomentar boas práticas, princípios éticos, aprimorar os controles internos de prevenção à fraude e atos de corrupção.

Para isso, o programa possui um Plano de Integridade, contendo ações conjuntas entre diretoria, gerências e colaboradores, a fim de fortalecer cada vez mais o trabalho da instituição no estado de Minas Gerais.

Este programa está alinhado à Política Mineira de Promoção da Integridade (PMPI), estabelecida pelo Decreto Estadual n.º 48.419, de 16 de maio de 2022.

Vale destacar, ainda, que ele será objeto de melhoria contínua, conforme as necessidades e situações que serão apresentadas ao longo dos próximos anos.

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	5
2. INTRODUÇÃO	6
3. IPEM-MG	7
3.1 Estrutura Organizacional	7
3.2 Estrutura Orgânica	8
3.3 Regionalização e infraestrutura do Ipem-MG	9
3.4 Competências e atribuições	10
3.5 Estrutura de governança e gestão do Programa de Integridade	10
3.6 Objetivos de integridade	11
4 - DIAGNÓSTICO	11
5 - EIXOS TEMÁTICOS, CONFORME DIRETRIZES DA PMPI	13
5.1 Compromisso com a integridade	14
5.1.1 Das comissões de ética	15
5.2 Governança, gestão de riscos e controles	16
5.3 Prevenção, detecção e tratamento dos riscos de integridade	17
5.4 Prevenção ao conflito de interesses	17
5.5 Transparência e controle social	19
5.6 Promoção da Cultura de Integridade	21
6 - MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO	22
6.1 Monitoramento do Programa de Integridade	22
6.2 Avaliação do Programa de Integridade	22
6.3 Periodicidade de atualização	22
7 - PLANO DE COMUNICAÇÃO E CAPACITAÇÃO	22
7.1 Principais aspectos que devem ser observados nas ações de comunicação	22
7.2 Principais aspectos que devem ser observados no plano de capacitação	23
8 - PLANO DE INTEGRIDADE	23
8.1 Cenário almejado por componente	23
8.1.1 Avaliação e Gerenciamento de Riscos	23
8.1.2 Atividades de controle	24
8.1.3 Monitoramento	24
8.2 Plano de Integridade Ipem-MG	25
9 - CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
REFERÊNCIAS	37
APÊNDICES	39

1 - APRESENTAÇÃO

Para cumprir sua missão e bem atender aos cidadãos, a administração pública, no Brasil e no mundo, tem trabalhado com novos conceitos e ferramentas de gestão, como governança pública, gestão de riscos, controle interno, *compliance*, *accountability*, integridade, dentre outros.

Portanto, alinhado a uma tendência mundial, o ponto central desse trabalho é o fortalecimento da integridade, na dimensão da conduta ética individual e da moralidade administrativa dos colaboradores do Instituto de Metrologia e Qualidade do Estado de Minas Gerais (Ipem-MG), bem como no compromisso que eles possuem com a missão institucional e objetivos finalísticos do órgão.

O fomento à conduta pautada na ética e integridade tem permitido grandes avanços na administração pública que, por sua vez, vem se esforçando para entregar à sociedade serviços que sejam resultados de processos de trabalho e gestão mais íntegros.

A Política Mineira de Promoção da Integridade (PMPI), estabelecida pelo Decreto Estadual nº. 48.419/2022, traz as diretrizes e objetivos para a promoção da ética, da probidade e do respeito às normas que regulamentam as relações entre a Administração Pública e os setores público e privado. Ela define a estrutura dos programas e planos de integridade dos órgãos e das entidades da Administração Pública do Poder Executivo estadual.

Neste contexto, os órgãos e entidades de Minas Gerais devem propor e implementar ações sistematizadas que promovam a disseminação e o fortalecimento da cultura ética e de integridade, que possibilitem avanços em matéria de governança, gestão de riscos, controles internos, cumprimento de procedimentos e regulamentos (*compliance*).

Cabe destacar que o Ipem-MG integra esse movimento, alinhado à própria essência do seu trabalho, que se pauta na ética nas relações de consumo.

Assim, apresentamos o Programa de Integridade do Ipem-MG, que foi elaborado a partir de um diagnóstico do atual cenário de integridade do órgão.

Desta maneira, o objetivo desse programa é fornecer informações, bem como propor ações aos dirigentes, servidores e colaboradores para um ambiente de trabalho mais íntegro.

2 - INTRODUÇÃO

Para coibir fraudes na administração pública estadual, a Política Mineira de Promoção da Integridade (PMPI) busca aprimorar a governança, fortalecer o controle interno e incorporar mecanismos de prevenção, detecção e tratamento dos gargalos identificados.

Basicamente, a integridade institucional consiste em valores, condutas, ações e no desenvolvimento de sistemas e normas (formais e informais), para que a Administração Pública não se desvie do foco para o qual foi criada: entregar à sociedade os serviços dos quais necessita de maneira adequada, imparcial e eficiente.

Nesta constante busca de uma “consciência coletiva” de todos os envolvidos, a PMPI enfatiza a importância de combater as irregularidades e desvios de conduta. Por isso, para que seja efetiva, a cultura da integridade deve abranger todas as áreas e públicos do órgão.

Agir com ética e conduzir os programas e ações governamentais com foco no interesse público representam valores e compromissos inalienáveis, imprescindíveis e primordiais na construção e solidificação de um amplo ambiente de integridade na sociedade. Neste sentido, o Programa de Integridade do Ipem-MG representa a busca pelo fortalecimento da ética e pela melhoria contínua das ações do Instituto, com foco no interesse público.

O plano de integridade, constante deste programa, reflete os valores e obrigações institucionais, essenciais na consolidação de um ambiente de integridade e na adoção de práticas de prevenção de atos ilícitos e condutas antiéticas, tratamento de denúncias e mitigação de riscos.

Por se tratar de uma ação coletiva, mas com origem na individualidade de cada trabalhador, requer de todos atenção, esforço, cuidado, engajamento e cooperação. Assim, é essencial que as ações deste Plano de Integridade sejam debatidas cotidianamente por seus técnicos, gestores e dirigentes, visando à consecução do plano e ao fortalecimento da cultura de integridade no órgão.

Vale ressaltar que o compromisso da alta administração também é fundamental para um programa de integridade efetivo. As ações e decisões dos gestores servem de modelo para o corpo funcional quanto à promoção da cultura ética e de integridade. Portanto, o sucesso e eficácia deste programa no Ipem-MG exigem o comprometimento e o apoio de todos os envolvidos.

3 - IPEM-MG

O Instituto de Metrologia e Qualidade do Estado de Minas Gerais (Ipem-MG) é um órgão delegado do Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (Inmetro). Em Minas Gerais está vinculado à Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (Seplag).

O órgão tem relevância estratégica para o desenvolvimento econômico e social do país, uma vez que compõe a infraestrutura básica de apoio ao desenvolvimento industrial; à competitividade empresarial; à preservação da saúde, da segurança, do meio ambiente e da proteção ao consumidor.

Com personalidade jurídica de direito público e poder de polícia administrativa, integra a Rede Brasileira de Metrologia Legal e Qualidade (RBMLQ-I), braço executivo do Inmetro, composta por 26 órgãos delegados para realizar atividades que abrangem o controle metrológico legal; a aprovação de modelos de instrumentos de medição; fiscalização, verificação, supervisão, registro administrativo e avaliação da conformidade compulsória.

3.1 Estrutura Organizacional

Missão

Exercer as atividades em metrologia e avaliação da conformidade de bens e serviços, atendendo com excelência as necessidades da sociedade mineira.

Visão

Ser reconhecido pela Rede Brasileira de Metrologia Legal e Qualidade (RBMLQ-I) e pela sociedade mineira como referência em metrologia e avaliação da conformidade de bens e serviços.

Visão de futuro em relação à integridade

Consolidar um ambiente interno no qual valores e princípios de integridade sejam internalizados pelos servidores, disseminados por todo o Ipem-MG, e, conseqüentemente, projetados para o ambiente externo, por meio de uma atuação isenta e imparcial, pautada na ética e integridade, sempre prevalecendo o interesse público sobre o privado.

Valores

Ética - Credibilidade - Transparência - Comprometimento – Legalidade

3.2 Estrutura Orgânica

A estrutura organizacional do IpeM-MG está descrita no Artigo 3º do Decreto Estadual nº 47.899/2020, in verbis:

Art. 3º O IpeM-MG tem a seguinte estrutura orgânica:

I – Conselho de Administração;

II – Direção Superior: Diretor-Geral;

III – Unidades Administrativas:

a) Gabinete:

1 – Assessoria de Coordenação Regional;

2 – Gerências Regionais, até o limite de oito;

b) Procuradoria;

c) Núcleo de Processamento de Autos de Infração e Cobrança;

d) Controladoria Seccional;

e) Assessoria de Comunicação Social;

f) Ouvidoria;

g) Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças:

1 – Gerência de Planejamento, Orçamento e Finanças;

2 – Gerência de Recursos Humanos;

3 – Gerência de Logística e Aquisições;

h) Diretoria de Metrologia e Qualidade:

1 – Gerência de Metrologia;

2 – Gerência de Avaliação da Conformidade;

3 – Gerência de Produtos Pré-Medidos;

4 – Gerência de Laboratórios.

A descrição gráfica (organograma) da estrutura organizacional do Ipem-MG encontra-se no Apêndice 1.

3.3 Regionalização e infraestrutura do Ipem-MG

As atividades do Ipem-MG alcançam todos os territórios de Minas Gerais, estando presentes nos 853 municípios.

Além da Sede, localizada em Contagem, na Região Metropolitana de Belo Horizonte, há oito Gerências Regionais (Belo Horizonte, Caratinga, Curvelo, Divinópolis, Juiz de Fora, Montes Claros, Uberlândia e Varginha) e quatro Postos Avançados de Verificação (Governador Valadares, Passos, Pouso Alegre e Uberaba).

Cada unidade regional possui um gerente, e o posto avançado de verificação um coordenador. Estas unidades contam com equipe de apoio administrativo e fiscais de campo, responsáveis pela direta execução da política pública de metrologia e qualidade.

A infraestrutura do Ipem-MG compreende:

- 1 laboratório para verificação de produtos pré-medidos, na Sede em Contagem;
- Laboratórios para prestar serviços de umidade de grãos, calibração de balanças, instrumentos elétricos, etilômetros (bafômetros), e analisadores de gases veiculares, localizados na sede. Inclusive, o laboratório do Ipem-MG presta serviço para os laboratórios de manipulação de indústrias de grande, médio e pequeno porte, que trabalham com instrumentos de pesagem;
- 3 postos fixos para a verificação e inspeção de caminhões-tanques, sendo 01 na Sede (Contagem), 01 na Regional Uberlândia e 01 na Regional Varginha (desativado temporariamente);
- 1 posto fixo para verificação de vagões-tanques na Regional Divinópolis;
- 1 posto fixo para verificação de taxímetros, localizado no prédio do Ipem-MG na rua Jacuí, nº 3.921, bairro Ipiranga, Belo Horizonte/MG.

A demonstração gráfica da regionalização do Ipem-MG está no Apêndice 2.

3.4 Competências e atribuições

As atividades desenvolvidas pelo Ipem-MG estão divididas em dois macroprocessos: Metrologia Legal e Avaliação da Conformidade. Na Metrologia Legal, o órgão realiza a verificação e fiscalização de instrumentos de medição, tais como balanças, bombas de combustíveis, taxímetros, hidrômetros, medidores de energia elétrica, medidores de velocidade (radares), etilômetros (bafômetros), esfigmomanômetros (medidores de pressão arterial), cronotacógrafos, produtos pré-medidos (que são aqueles embalados e pesados sem a presença do consumidor, como arroz, açúcar, leite, detergente e papel higiênico), dentre outros.

Já na área da Avaliação da Conformidade, verifica-se e fiscaliza-se o grau de atendimento ou conformidade de um produto, processo, serviço ou profissional, a requisitos mínimos estabelecidos em normas ou regulamentos técnicos, visando informar e proteger o consumidor, especialmente quanto à saúde, segurança e meio ambiente.

Assim, fiscaliza-se a conformidade dos produtos certificados compulsoriamente, como, por exemplo, brinquedo; panela de pressão; pneu; preservativo masculino; produtos têxteis; eletrodomésticos; fios e cabos elétricos; bem como a conformidade das empresas de manutenção de extintores de incêndio; instaladores do sistema para uso do GNV; reformadoras de pneus etc.

As atribuições legais do Ipem-MG estão previstas no Decreto nº 47.899, de 26/03/2020.

3.5 Estrutura de governança e gestão do Programa de Integridade

No Ipem-MG, a estrutura de governança e gestão do Programa de Integridade compreende algumas comissões e setores, sendo eles:

- Comissão de Integridade do Ipem-MG
- Comissão de Ética do Ipem-MG
- Grupo de Trabalho de LGPD do Ipem-MG
- Controladoria Seccional (Csec)
- Ouvidoria (Ouvi)
- Assessoria de Comunicação Social
- Gerência de Recursos Humanos

A coordenação da Comissão de Integridade, bem como o monitoramento do Plano de Integridade, ficou a cargo da Chefia de Gabinete. A avaliação da efetividade do Programa e Plano de Integridade ficará sob a responsabilidade da Controladoria Seccional.

3.6 Objetivos de integridade

- Consolidar a cultura de integridade na Instituição;
- Estimular o comportamento ético e íntegro, pautado sempre nos valores institucionais do Ipem-MG e da Administração Pública, e em conformidade com as atribuições individuais e as normas vigentes para o Ipem-MG;
- Orientar o uso adequado dos canais de denúncia e representação sobre desvios éticos, ilícitos administrativos, fraude e corrupção;
- Promover ações voltadas para a formação de pessoas em temas relacionados à integridade;
- Promover a edição ou o aprimoramento de guias, manuais e orientações normativas, necessários à promoção da integridade;
- Divulgar boas práticas relativas à gestão da ética e da integridade, à transparência, ao controle interno e à atuação correccional;
- Implementar ações estruturadas, voltadas para a prevenção, detecção, tratamento de fraudes e atos de corrupção e outros desvios éticos.

4 - DIAGNÓSTICO

A prevalência de comportamentos éticos e íntegros numa instituição passa pela melhoria da gestão e aperfeiçoamento das políticas públicas. Por isso, é necessário aprimorar a governança e fortalecer o controle interno por meio da incorporação de mecanismos de prevenção, detecção e tratamento de gargalos identificados.

Para o desenvolvimento deste Programa de Integridade foram analisados os eixos e definições que compõem a PMPI: compromisso com a integridade; governança, gestão de riscos e controles; prevenção, detecção e tratamento dos riscos da

integridade; prevenção ao conflito de interesses; transparência e controle social; promoção da cultura de integridade. Também foram verificados casos de boas práticas de governança, de controles internos da gestão e de gerenciamento de riscos de fraude e corrupção.

Por fim, foi utilizado como parâmetro o diagnóstico apresentado pela Controladoria Seccional do Ipem-MG, por meio do Relatório de Auditoria nº 1406153/2023. Este diagnóstico baseou-se nos critérios definidos pelo Comitê das Organizações Patrocinadoras (COSO), que define controle interno como sendo um processo constituído de “componentes”, que se inter-relacionam. São eles: (1) Ambiente de Controle; (2) Avaliação e Gerenciamento de Riscos; (3) Atividades de Controle; (4) Informação e Comunicação; e (5) Monitoramento.

Conforme o Relatório nº 1406153/2023, “a avaliação da estrutura de controle interno em nível de componente observa um conjunto de políticas, diretrizes e padrões mais abrangentes do Ipem-MG. Estes componentes estão relacionados com a estrutura, a operacionalização do trabalho e as atividades de gestão.” (CSEC, 2023, p.7). Para esta avaliação, foram “verificadas a existência, a adequação e a efetividade dos controles internos instituídos pelo Ipem-MG, quanto à sua capacidade para reduzir o impacto ou a probabilidade da ocorrência de eventos de risco na execução de seus processos e atividades, por meio do diagnóstico sobre a estrutura do componente avaliado”. (CSEC, 2023, p.7).

Cabe esclarecer que os três componentes escolhidos para serem avaliados, por apresentarem as menores notas na Estrutura de Controle por Componente, em 2022, foram avaliação e gerenciamento de riscos; atividades de controle; e monitoramento.

Por sua vez, os principais riscos apontados, por componente, no referido relatório foram:

- **Avaliação e Gerenciamento de Riscos**

1 - Planejamento Estratégico desatualizado;

2 - Inexistência de planos tático e operacional, indicadores ou padrões para medir o desempenho de atividades que dão suporte ao atingimento dos objetivos estratégicos;

3 - Inexistência de uma Política de Gestão de Riscos.

- **Atividades de Controle**

1 - Não mapeamento dos processos críticos e dos riscos associados;

2 - Inexistência de políticas internas de suporte às atividades de controle interno da gestão;

3 - Falta de uma política própria de segurança da informação.

- **Monitoramento**

1 - Ausência de rotinas de monitoramento e de revisão periódica dos procedimentos de controle;

2 - Inexistência de rotinas para comunicação de incidentes aos responsáveis pela adoção de ações corretivas.

5 - EIXOS TEMÁTICOS, CONFORME DIRETRIZES DA PMPI

Para se construir um ambiente de integridade sólido e efetivo, as várias dimensões do conceito de integridade pública exigem que sejam consideradas diferentes temáticas.

Na PMPI, essas diferentes temáticas são denominadas Eixos Temáticos e são orientadas pelas diretrizes contidas nos incisos II a VII, do Art. 5º, do Decreto nº 48.419, de 16 de maio de 2022, conforme quadro a seguir:

Quadro - Eixos do Programa de Integridade conforme Decreto nº 48.419/2022

EIXO TEMÁTICO	DIRETRIZ CORRELACIONADA
Compromisso com a Integridade	Compromisso da Alta Administração do Poder Executivo Estadual e dos agentes públicos no fortalecimento da cultura de integridade organizacional.
Governança, gestão de riscos e controles	Aprimoramento da governança, da gestão de riscos e dos controles democráticos da Administração Pública.
Prevenção, detecção e tratamento dos riscos de integridade	Adoção de mecanismos e de instrumentos efetivos de prevenção, detecção e tratamento dos riscos de integridade.
Prevenção ao conflito de interesses	Priorização do interesse público e a mitigação e tratamento do conflito de interesses nas condutas e nas decisões dos agentes públicos.
Transparência e controle social	Incremento da transparência e do controle social da gestão pública.
Promoção da Cultura de Integridade	Promoção da cultura da integridade no setor público e no privado.

Fonte: Guia de Integridade Pública - 2ª Edição CGE - 2024

O Guia de Integridade Pública de 2023, em sua 2ª Edição, traz as definições e características de cada eixo, descritas abaixo:

5.1 Compromisso com a integridade

O compromisso com a integridade deve ser uma mensagem clara de toda a Alta Administração do órgão ou entidade, estendendo-se a todas as pessoas que direta ou indiretamente se relacionam com a organização. Assim, a integridade deve permanentemente estar na agenda, ser regularmente promovida, comunicada e discutida, envolvendo todos os seus integrantes internos e colaboradores externos.” (Controladoria-Geral do Estado/CGE-MG, Guia de Integridade, p.45).

O foco do eixo Compromisso com a Integridade refere-se à diretoria do Ipem-MG, gestores e agentes públicos, que sempre devem ter suas ações e decisões orientadas pela integridade, valores e princípios éticos. Quando a integridade permeia processos e decisões na administração pública, é grande a probabilidade de prevalecer o interesse público sobre o privado e de se prevenir atitudes que venham a gerar quebra de integridade na execução da política pública.

Estão compreendidos neste eixo a gestão de pessoas, no sentido de se ter impessoalidade, transparência e publicidade nas ações de seleção, remuneração, promoção e avaliação de desempenho. Também pertencem a este eixo, planos de capacitação, pesquisas de melhoria de clima organizacional e ações de mobilização e sensibilização que levem a uma renovação do compromisso dos servidores/colaboradores com a coisa pública. Condições de trabalho, materiais e atmosfera que favoreçam a consecução dos objetivos organizacionais são, ainda, variáveis do compromisso com a integridade.

Ainda neste contexto (Compromisso com a Integridade) destacam-se, também, a existência de Comissão de Ética atuante e Código de Ética aderente à realidade da Instituição, como pontos essenciais na mudança de cultura pretendida por programas de integridade. (CSEC, Guia de Integridade Pública, 2023, p.47).

Além do Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual, instituído pelo Decreto Estadual nº 46.644/2014, há de se verificar a necessidade da edição de Código de Conduta Próprio, que aborde situações específicas do órgão, dadas as peculiaridades da sua atividade.

Num contexto de integridade, um código de conduta ética é uma “espécie de instrução normativa que conduz todas as ações e programas e origina outras regras e controles; deve traduzir os valores e regras em comandos simples e diretos, adaptados à realidade operacional do órgão ou entidade.” (Controladoria-Geral da União/CGU, Guia de Integridade Pública, 2015, p. 16).

Este código deve “[...] orientar o trabalho dos colaboradores/servidores, as condutas esperadas, as vedações e as implicações das violações, instâncias de consulta e apuração de irregularidades, [...] e o comportamento esperado dos agentes públicos quanto ao seu relacionamento com agentes externos, sejam esses, parceiros, fornecedores ou cidadãos” (CGE, Guia de Integridade Pública, 2023, p.47).

5.1.1 Das Comissões de Ética

As Comissões de Ética são de fundamental importância quando o tema é integridade e sua promoção. As organizações devem garantir sua existência, autonomia e bom funcionamento. Elas “são as instâncias responsáveis por propor normativos, redigir, publicar e disseminar o Código de Conduta Ética e monitorar a sua aplicação”. (CGE, 2023).

As comissões tanto estimulam a adoção de boas condutas, pautadas em princípios e valores éticos, quanto fazem investigações, conciliações e propõem sanções éticas. Geralmente, são as principais instâncias de consulta, detecção e apuração das situações que apresentam dilemas éticos.

Em Minas Gerais, as Comissões de Ética são regidas pelo Decreto Estadual nº 46.644/2014 e se vinculam ao Conselho de Ética Pública (Conset). Por este decreto, são unidades colegiadas, de caráter consultivo e deliberativo, com autonomia decisória, ligadas aos dirigentes máximos de cada órgão ou entidade do Poder Executivo Estadual. Cabe às comissões orientar e aconselhar o agente público no tratamento com o patrimônio público (uso, conservação e guarda do bem público) e no relacionamento com as pessoas (chefias, subordinados, colegas e usuários do serviço público).

5.2 Governança, gestão de riscos e controles

Gestão de riscos e controles são “dimensões organizacionais cujas práticas são essenciais à boa governança” (CSEC, Guia de Integridade Pública, 2023), haja vista sua imprescindível participação no alcance dos objetivos corporativos. No setor público, uma estrutura de governança, bem delimitada, alinha os objetivos e interesse público, permitindo a execução de políticas públicas efetivas e transparentes.

Cabe destacar que a Governança é um “conjunto de arranjos, envolvendo pessoas, fluxos, processos, estruturas, organogramas – orientados para melhores práticas de gestão, comunicação e processos de tomadas de decisão”. (IBGC, 2015, p. 20).

Já a governança no setor público, conforme Decreto Federal nº 9.203/2017, pode ser definida como o “conjunto de mecanismos de liderança, estratégia e controle, postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade.”.

A estrutura de governança eficiente pode ser um canal para a criação ou fortalecimento de um ambiente de integridade em uma organização e na sua relação com parceiros. As melhores práticas de governança, quando aplicadas às políticas de integridade, levam a processos e poderes decisórios balanceados; cultura organizacional compatível com um senso de ética, responsabilidade e *accountability* em todos os níveis; comprometimento da alta administração com um espírito ético – presente em discursos e práticas.

Gestão de riscos vai da formulação da estratégia organizacional até o acompanhamento do plano estratégico, cuidando para que sejam mapeados, classificados, monitorados e enfrentados os riscos que porventura venham a surgir.

Risco, por sua vez, é a “possibilidade de um evento impactar o cumprimento de objetivos organizacionais. Para a administração pública, é o que compromete os resultados das políticas públicas” (CSEC, Guia de Integridade Pública, 2023). Buscar autoconhecimento e se preparar para enfrentar situações adversas são essenciais para a consecução dos resultados de uma organização e para que as ações sejam mais pautadas na integridade.

Os controles respondem pela fiscalização e correção, tendo como base os princípios da administração pública. São ações efetivas de gerenciamento operacional, com pontos de controle, checagens, verificações e validações nos processos e atividades da organização. Os controles internos pressupõem o exercício de atividades integradas, distribuídas pela organização, com o objetivo de guiá-la para o caminho correto. Já o aprimoramento é um componente elementar de qualquer programa de integridade.

5.3 Prevenção, detecção e tratamento dos riscos de integridade

O Decreto nº. 48.419/2022 conceitua risco de integridade como sendo a “possibilidade de ocorrência de evento de corrupção, fraude, irregularidade ou desvio ético ou de conduta que impacte no cumprimento dos objetivos institucionais do órgão ou da entidade”. Segundo o disposto no Guia Prático de Gestão de Riscos para a Integridade, da Controladoria-Geral da União (2018), alguns dos riscos de integridade mais relevantes e comuns nas organizações públicas são:

- Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados;
- Nepotismo;
- Conflito de interesses;
- Pressão interna ou externa ilegal ou antiética para influenciar agente público;
- Solicitação ou recebimento de vantagem indevida;
- Utilização de recursos públicos em favor de interesses privados.

Os riscos de integridade, uma vez identificados, devem ser analisados e avaliados. As instituições devem adotar medidas de tratamento para que estes riscos não venham impactar o atingimento dos objetivos organizacionais, sejam eles estratégicos ou operacionais.

As medidas de tratamento aos riscos de integridade compõem o programa de integridade das organizações públicas e devem ser adaptadas conforme os riscos identificados.

5.4 Prevenção ao conflito de interesses

A prevenção e o combate ao conflito de interesses e ao nepotismo são primordiais à promoção da integridade nas organizações. Na esfera pública, estas ações se referem ao princípio da impessoalidade e evitam que interesses privados prevaleçam em detrimento da causa pública.

Conforme o Decreto Estadual nº 48.417/2022, conflito de interesses é a “situação gerada pelo confronto entre o interesse público e o privado; que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública”.

Pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), são sugestões para gerenciar e prevenir o conflito de interesses:

- Identificar os riscos à integridade específicos das organizações e agentes públicos;
- Proibir algumas formas inaceitáveis de defesa de interesses privados (há necessidade de definir e publicar normativos);
- Deixar as organizações e agentes públicos cientes das circunstâncias e dos efeitos gerados pelas situações de conflito de interesses;
- Garantir que existam e sejam empregados procedimentos efetivos para identificação, publicação, gerenciamento e resolução de situações de conflito de interesses;
- Monitorar a evolução patrimonial dos agentes públicos;
- Estabelecer instâncias consultivas capazes de dirimir dúvidas quanto ao potencial risco de conflito de interesses;
- Realizar campanhas de sensibilização aderentes à realidade da organização;
- Divulgar materiais de orientações sobre o tema, como cartilhas, guias, manuais e códigos de conduta/relacionamento, tanto para os agentes internos quanto para parceiros, fornecedores e colaboradores externos.

Ainda no tema de conflito de interesses, é imprescindível fazer menção ao nepotismo, que é uma forma de conflito de interesses. Nele há interferência para obter vantagem ou favorecimento, aproveitando-se de parentesco ou compadrio (afinidade), vínculos que evidenciam relações indecorosas dentro das entidades públicas e com parceiros institucionais e comerciais.

Para a Controladoria-Geral da União (CGU) é a prática pela qual um agente público usa de sua posição de poder para nomear, contratar ou favorecer um ou mais parentes, seja por vínculo da consanguinidade ou de afinidade, em violação às garantias constitucionais de impessoalidade administrativa. A Comissão de Ética Pública do Governo Federal acrescenta ainda os casos de reciprocidade, isto é, “o parente A se vincule a B e o parente B se vincule a A” – situação chamada por outras instâncias de “nepotismo cruzado”.

5.5 Transparência e controle social

Neste eixo, concernente à transparência, a Constituição Federal (CF) de 1988, em seu art. 5º, inciso XXXIII, é a primeira a consignar que:

“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.”

Uma gestão pública transparente atende melhor o interesse público e fica suscetível ao controle pela sociedade, o que a torna mais responsiva e democrática. Além disso, a transparência é uma forte aliada contra a corrupção e no fortalecimento da governança e *accountability*.

O acesso às informações, garantido na CF/1988, é possibilitado pela Administração Pública, por meio das políticas de Governo Aberto. Por elas os cidadãos podem conhecer como as instituições públicas atuam e aplicam os recursos que lhes foram confiados. “As informações, consultas e participação ativa proporcionam ao governo uma melhor base para a formulação de políticas” (OCDE, O Cidadão como Parceiro, 2002, p. 23).

O Governo Aberto consiste numa gestão pública pautada em quatro princípios:

- 1 - **Transparência (ativa e passiva):** as atividades de governo são abertas, compreensíveis, tempestivas, acessíveis ao padrão de dados abertos;
- 2 - **Prestação de Contas e Responsabilização (*Accountability*):** os mecanismos e regras estabelecem como os atores justificam suas ações e são responsabilizados pelos seus atos;
- 3 - **Participação Social ou Cidadã:** o governo mobiliza a sociedade para debater, colaborar e propor contribuições que levem a um governo mais efetivo e responsivo;
- 4 - **Tecnologia e Inovação:** governo promove acesso à tecnologia e amplia a capacidade da sociedade de utilizá-la, como forma de fomento à inovação.

A Lei de Acesso à informação (LAI) é outro mecanismo de garantia da transparência na gestão pública, que deve ser promovida à luz de regras claras e próprias. A referência normativa é a Lei Federal nº 12.527, de 2011, que regulamenta o direito constitucional de acessar informações que são públicas.

As diretrizes quanto à abertura e solicitação dos dados são: a) publicidade como preceito geral e sigilo como exceção; b) abertura de dados e divulgação de informações de interesse público, independentemente de solicitações; c) utilização de meios de comunicação viabilizados pela tecnologia da informação; d) fomento à cultura de transparência na administração pública; e) desenvolvimento e promoção do controle social da administração pública.

- **Transparência Ativa:** disponibilização proativa de informações públicas de interesse coletivo ou geral sem a necessidade do pedido do cidadão.
- **Transparência Passiva:** dever do Estado de criar pontos de contato entre a sociedade e o setor público para disponibilização de informações, em atendimento às demandas específicas de cidadãos – nesse caso, é necessário fazer um pedido para ter acesso à informação.

No Ipem-MG, os meios de obtenção de informações disponíveis ao cidadão, conforme regulamentação do Decreto Estadual nº 45.969/2012, são o Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão (e-SIC); o Portal da Transparência do Governo de Minas; o sítio eletrônico (www.ipem.mg.gov.br); Ouvidoria (ouvidoria@ipem.mg.gov.br ou 08000 335 335) e a plataforma do governo federal Fala.BR.

No tocante ao Controle Social, este “representa a participação ativa [...] dos cidadãos na formulação, fiscalização, monitoramento e controle das políticas públicas e ações do Estado.” (CGE, 2023).

Esta atuação da sociedade é apropriada em todas as etapas do processo de desenvolvimento de políticas, sendo vista como um “processo interativo, que serve para infundir os valores e as prioridades dos cidadãos em todo o ciclo político” (Sheedy, 2008 apud Saoibi, 2016, p. 478).

Já o controle interno é atividade inerente da Administração Pública que atua no sentido de assegurar que os atos praticados por gestores e servidores ocorram dentro dos princípios básicos da administração pública definidos na CF/1988 (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência).

Ambos são complementares, haja vista que ações para aprimorar os mecanismos de controle social possibilitam um controle interno mais eficiente. O controle social, por sua vez, implica cidadãos mais conscientes dos seus direitos e comprometidos em exercer sua cidadania, o que advém de um amadurecimento democrático.

O fomento a este amadurecimento democrático pelo estado garante à sociedade recursos para fiscalizar, influenciar e aprimorar as ações governamentais. Desta forma, melhora-se o desempenho das políticas e da gestão governamental, em virtude do processo de responsabilização e *accountability* dos agentes e de uma melhor aplicação dos recursos públicos.

Por fim, outra ferramenta da transparência é o Canal de Denúncias, essencial em um programa de *compliance* e integridade, por agregar valor aos serviços prestados pela Administração Pública. Consiste em um meio fácil e assertivo de comunicação, pelo qual os agentes internos e externos alertam à organização sobre possíveis irregularidades ou violações aos códigos de conduta ética, descumprimentos de normas e legislação ou desvios de conduta de servidores e fornecedores. As denúncias levam a um melhor conhecimento das inconformidades, que poderiam passar despercebidas, permitindo maior celeridade nas respostas.

O canal de denúncias deve sempre ser divulgado, com informativos sobre o que é uma denúncia, a seriedade com que deve ser feita e como realizar manifestações com proteção ao denunciante de boa fé. Também, novos funcionários, servidores e parceiros devem ser informados sobre a existência e o propósito do canal.

5.6 Promoção da Cultura de Integridade

Cada vez mais, a sociedade tem demandado do Poder Público a promoção da cultura da integridade, de forma sistemática e sustentável. Num contexto em que a quebra da integridade tem se tornado comum, é imprescindível buscar uma gestão mais eficiente, transparente e ética, de forma a prestar serviços com mais qualidade e restaurar a confiança dos cidadãos nas instituições.

A falta de integridade, ilícitos, assédio, corrupção e condutas inadequadas estão, com bastante frequência, na pauta de discussões, tanto na gestão pública quanto no setor privado. Os debates são, em sua maioria, com o propósito de criar mecanismos de promoção e solidificação de uma cultura de integridade.

Contudo, uma mudança significativa, que resulte na adoção e solidificação de uma nova cultura, somente é possível se bem planejada, desenvolvida e comunicada, de forma a ser internalizada pelos agentes e cristalizada na organização.

Deste modo, além do envolvimento das autoridades e lideranças institucionais e da execução de todas as etapas do processo de implementação do Programa de Integridade, estas devem ser divulgadas e compreendidas visando ao engajamento, aplicação e introjeção das políticas, valores e princípios de ética e integridade. Desta forma, a definição e execução de ações de comunicação e de capacitação são essenciais para o sucesso do Programa de Integridade.

6 - MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

A gestão do programa e do plano de integridade deve ser realizada por meio do Sistema Eletrônico de Gestão da Política Mineira de Promoção da Integridade (SisPMPI), disponibilizado e desenvolvido pela CGE-MG.

6.1 Monitoramento do Programa de Integridade

A Comissão de Integridade se reunirá ordinariamente a cada trimestre para monitoramento das ações estabelecidas no plano de integridade.

6.2 Avaliação do Programa de Integridade

A avaliação do Programa de Integridade ficará sob a responsabilidade da Controladoria Seccional do IpeM-MG e será feita anualmente.

6.3 Periodicidade de atualização

No período de dois anos, o Programa de Integridade deverá ser revisto, sendo emitido o devido diagnóstico e realizadas as adequações necessárias.

7 - PLANO DE COMUNICAÇÃO E CAPACITAÇÃO

7.1 Principais aspectos que devem ser observados nas ações de comunicação

As ações de comunicação serão elaboradas pela Assessoria de Comunicação Social (ACS), em conformidade com as diretrizes da comissão de monitoramento do Plano de Integridade, a fim de estabelecer os temas a serem trabalhados.

Para isso, serão criadas peças publicitárias (folhetos, cartazes, slogans, etc.), bem como informativos e materiais para divulgação nos canais internos (intranet, e-mail, redes sociais, dentre outros), além de estratégias de lançamento desses conteúdos com as ações e resultados do Programa de Integridade.

7.2 Principais aspectos que devem ser observados no plano de capacitação

O plano de capacitação do Programa de Integridade do Ipem-MG consistirá na realização de treinamentos, seminários, rodas de conversas, debates e palestras, presenciais ou on-line, a todas as unidades do Instituto e colaboradores.

Poderão ser convidados para participação, virtual ou presencial, os parceiros, clientes, fornecedores, pessoas físicas e/ou jurídicas (consultores e assessores externos) com os quais o Ipem-MG se relacione de alguma forma.

8 - PLANO DE INTEGRIDADE

8.1 Cenário almejado por componente

O Plano de Integridade é a ferramenta do Programa que irá colocá-lo em prática, além de retratá-lo, de forma a dar sentido à política interna das organizações.

Consiste num plano de ações, que dará concretude aos valores, crenças e princípios da cultura da integridade que se pretende fortalecer dentro da instituição. Ou seja, é a partir da execução das ações planejadas que os objetivos e o cenário futuro traçados serão alcançados.

As ações descritas buscam reduzir o impacto ou a probabilidade da ocorrência de eventos de risco na execução dos processos e atividades desenvolvidas, que possam comprometer a integridade pública do órgão. Elas representam o cenário almejado para o Ipem-MG, por componente de risco.

8.1.1 Avaliação e Gerenciamento de Riscos

- Atualizar e estabelecer rotinas de revisão periódica do Planejamento Estratégico e dos objetivos organizacionais (missão, visão e valores), de modo a garantir que estes se mantenham alinhados às prioridades, metas e compromissos definidos da entidade.
- Estabelecer metas e resultados esperados (quantitativos e/ou qualitativos) para atividades que carecem de indicadores de desempenho, bem como criar mecanismos que permitam o adequado monitoramento do progresso das equipes responsáveis.

8.1.2 Atividades de controle

- Identificar, mapear e revisar os processos críticos para o alcance de objetivos-chave da entidade, estabelecendo fluxogramas, matrizes, padrões operacionais, manuais ou outro instrumento que contenha a delimitação clara das etapas, responsabilidades, prazos e interfaces envolvidas.
- Mapear eventuais vulnerabilidades/fragilidades e revisar os procedimentos de controle de 1ª e 2ª linhas incidentes sobre os processos críticos, de modo a ajustá-los a níveis aceitáveis de risco.
- Estabelecer mecanismos de prestação de contas, indicadores e diretrizes para monitorar a evolução dos resultados operacionais e o desempenho dos controles internos dos setores.
- Designar um setor (ou grupo de servidores) para auxiliar no acompanhamento da execução das metas e dos resultados operacionais, bem como para avaliar a conformidade e efetividade dos controles internos da implementação de Planos de Ação, relacionados à prevenção de riscos, melhoria dos processos, governança e integridade.
- Elaborar Programa de Segurança da Informação em nível de entidade, c/c art. 57 – I, da Resolução SEPLAG nº 84/2022, e, estabelecer rotinas de monitoramento e revisão periódica das ações corretivas e preventivas definidas no instrumento.
- Capacitar os servidores e colaboradores quanto ao correto uso da tecnologia da informação e sobre obrigações e procedimentos estabelecidos para garantir a segurança da informação.

8.1.3 Monitoramento

- Designar um setor (ou órgão interno) para atuar no monitoramento da implementação de recomendações de órgãos de controle interno ou externo e de Planos de Ação relacionadas à melhoria dos controles, governança e integridade.
- Estabelecer rotinas de monitoramento e de revisão periódica dos controles internos.

Diante do cenário de integridade identificado no Ipem-MG ou de variáveis que o impactam diretamente, e, considerando o cenário almejado, elaborou-se o plano apresentado a seguir, o qual possui ações distribuídas nos eixos que permeiam a PMPI, cujos conceitos foram abordados anteriormente.

8.2 Plano de Integridade Ipem-MG

Eixo - Compromisso com a integridade

- Subeixo: Código de conduta próprio

Considerando o eixo "compromisso com a integridade", um dos itens a ser considerado é o desenvolvimento de Código de Conduta específico/complementar. Principalmente na área de atuação do Ipem-MG, que tem a fiscalização compulsória como uma das ações prioritárias, um código de conduta complementar à legislação que rege a atividade de metrologia legal e avaliação da conformidade são de extrema importância.

AÇÃO 1: DIVULGAR O CÓDIGO DE CONDUTA ENTRE OS SERVIDORES

Descrição:

O código de conduta próprio, complementar à legislação que rege a política pública de metrologia e qualidade, bem como as normas de conduta do agente público na realização de suas atividades e no trato com o fiscalizado e demais pessoas.

As especificidades da atividade de metrologia e avaliação da conformidade, as quais são executadas de forma compulsória, mediante recolhimento de taxa de serviço; com exceção da ação de fiscalização, demandam e justificam a edição e ampla divulgação de um código de conduta específico. Haja vista, ainda, o caráter vulnerável da atividade, muito propenso a situações de quebra de integridade; complementar a legislação já existente, levando em conta as particularidades do órgão, assume caráter prioritário.

Unidade administrativa executora:

Gabinete - GAB

Unidade administrativa de apoio:

Assessoria de Comunicação Social - ACS
Assessoria de Coordenação Regional - Asscor
Comissão de Ética
Gabinete - GAB

Objetivos da ação:

Tornar conhecido o código de conduta próprio; divulgar os princípios e valores do código de conduta aos servidores; esclarecer possíveis dúvidas a respeito do tema; disseminar e fortalecer a prática de boas condutas por meio do código.

Benefícios para a instituição:

Quanto mais conhecido o código de conduta, seus princípios e valores, mais aderência haverá dos servidores aos seus ensinamentos.

- Subeixo: Gestão de pessoas

A gestão de pessoas impacta diretamente na percepção e compromisso com a integridade na organização. Políticas de pessoal (admissão, cargos, carreiras e salários), políticas de desenvolvimento e gestão de competências; políticas de gestão do conhecimento e valorização do servidor; políticas de desenvolvimento do clima organizacional e valorização da ética e da diversidade, bem como como políticas de gestão e avaliação do desempenho são componentes essenciais no que diz respeito aos recursos humanos. Estes componentes, bem gerenciados, propiciam o fortalecimento do compromisso que a instituição tem com a integridade.

AÇÃO 2: PREMIAR SERVIDOR DESTAQUE

Apresentar o servidor destaque, por meio de um vídeo que conte a história e enalteça o servidor, a ser publicado nas redes sociais do órgão. Os critérios para identificação do servidor devem ser definidos por grupo de trabalho, sendo o primeiro servidor premiado ao longo de 2025.

Unidade administrativa executora:

Gerência de Recursos Humanos - GRH

Unidade administrativa de apoio:

Assessoria de Comunicação Social - ACS
Assessoria de Coordenação Regional - Asscor
Gabinete - GAB
Diretoria de Planejamento e Gestão - DPGF
Diretoria de Metrologia e Qualidade - Dimeq

Objetivos da ação:

Identificar servidores que, segundo critérios pré-definidos, se destaquem no desempenho de suas atividades; Reconhecer os servidores que demonstrem comprometimento e esforço diferenciado entre os demais.

Benefícios para a instituição:

Contribuir para o clima organizacional, com servidores mais empenhados e com sentimento de reconhecimento.

- **Subeixo: Programa de Integridade**

A implementação de um programa de integridade traduz o compromisso da instituição com questões relativas à integridade. O programa, além de promover o tema integridade e esclarecer dúvidas sobre o assunto, apresenta proposição de ações a serem realizadas para fortalecer uma cultura de integridade e gerenciar os riscos relativos ao assunto.

AÇÃO 3: INSTITUIR O PROGRAMA E O PLANO DE INTEGRIDADE DO IPEM-MG

Descrição:

O Programa de Integridade traz a política do órgão, seus princípios e valores relativos à integridade. Por meio das ações definidas no plano de integridade é possível reforçar a cultura da integridade, tornando o assunto mais comum e internalizado entre os servidores.

Unidade administrativa executora:

Gabinete - GAB

Unidade administrativa de apoio:

Assessoria de Comunicação Social - ACS

Assessoria de Coordenação Regional - Asscor

Comissão de Ética

Controladoria Seccional - Csec

Diretoria de Planejamento e Gestão - DPGF

Objetivos da ação:

Reforçar a cultura da integridade na instituição; tornar o tema mais conhecido e de fácil acesso; divulgar princípios e valores relativos à integridade.

Benefícios para a instituição:

Um programa de integridade contribui para solidificar a cultura de integridade na organização, gerando melhores resultados e mais credibilidade à instituição junto ao público interno e externo.

Eixo - Governança, gestão de riscos e controle

- **Subeixo: Governança**

A governança, enquanto componente do eixo "Governança, gestão de riscos e controle", implica governança democrática e controle; assim como a adoção de políticas de responsabilidade compartilhada e descentralização decisória. A governança se traduz na maturidade organizacional e nas relações organizacionais.

AÇÃO 4: CONCLUIR E PUBLICAR O REGIMENTO PRÓPRIO DO IPEM-MG

Descrição:

O regimento próprio do IpeM-MG viabiliza o detalhamento das atribuições de cada unidade formal e de suas unidades informais, delimitando campos de atuação, funções e procedimentos.

Unidade administrativa executora:

Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças - DPGF

Gabinete - GAB

Unidade administrativa de apoio

Assessoria de Comunicação Social - ACS

Assessoria de Coordenação Regional - Asscor

Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças - DPGF

Gabinete - GAB

Objetivos da ação:

Melhorar as ações de governança, por meio da definição clara da ação de cada unidade formal e informal; otimizar a ação de cada gestor e sua unidade, pela delimitação de sua atuação.

Benefícios para a instituição:

Melhoria dos resultados entregues.

AÇÃO 5: IMPLANTAR POLÍTICA DE GESTÃO DE RISCOS NO ÂMBITO DA ENTIDADE

Descrição:

Uma Política de Gestão de Riscos permite mapear riscos inerentes à política de metrologia e qualidade, impedindo que situações críticas que possam afetar a consecução dos objetivos organizacionais ocorram sem nenhuma ação preventiva. Conhecer os riscos que ameaçam a instituição permite agir antecipadamente, resolvendo gargalos e eliminando ameaças que comprometam a entrega de bons resultados.

Unidade administrativa executora:

Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças - DPGF

Unidade administrativa de apoio:

Controladoria Seccional - Csec

Diretoria de Metrologia e Qualidade - Dimeq

Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças - DPGF

Gabinete - GAB

Objetivos da ação:

Identificar riscos que ameacem a consecução dos objetivos institucionais; obter estratégias para sanar os possíveis riscos existentes.

Benefícios para a instituição:

Atuar preventivamente junto aos riscos e ameaças ao atingimento de objetivos institucionais, impedindo ou minimizando seus efeitos.

- **Subeixo: Gestão de riscos**

Uma gestão de riscos eficiente envolve o mapeamento de processos, a padronização de normas e processos e a gestão da qualidade. Todas essas ações fortalecem boas práticas de governança, bem como a gestão de riscos e controle.

AÇÃO 6: IDENTIFICAR E MAPEAR PROCESSOS CRÍTICOS

Descrição:

Mapear processos; avaliar os riscos e adequabilidade dos controles incidentes sobre o processo mapeado; redesenhar o fluxo do processo e formalizá-lo, são etapas desta ação que, concluída, permitirá mapear os riscos envolvidos nestes processos.

Outro resultado do mapeamento de processos é a definição de indicadores de desempenho e avaliação do desenvolvimento das equipes.

Estas ações contribuem para o melhor conhecimento dos processos e suas rotinas, favorecendo melhores resultados e entregas mais eficientes.

Unidade administrativa executora:

Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças - DPGF

Unidade administrativa de apoio:

Assessoria de Comunicação Social - ACS

Controladoria Seccional - Csec

Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças - DPGF

Gabinete - GAB

Diretoria de Metrologia e Qualidade - Dimeq

Objetivos da ação:

Estabelecer metas e resultados esperados (quantitativos e/ou qualitativos) para atividades que carecem de indicadores de desempenho, bem como, criar mecanismos que permitam o adequado monitoramento do progresso das equipes responsáveis; Identificar, mapear e revisar os processos críticos para o alcance de objetivos-chave da entidade, estabelecendo-se fluxogramas, matrizes, padrões operacionais, manuais ou outro instrumento que contenha a delimitação clara das etapas, responsabilidades, prazos e interfaces envolvidas; Implantar uma Política de Gestão de Riscos no âmbito da entidade.

Benefícios para a instituição:

A ação contribuirá para conhecimento dos processos, identificação dos riscos neles envolvidos e como tratá-los.

- **Subeixo: Controles**

O desenvolvimento de bons controles perpassa o mapeamento e aprimoramento dos controles existentes, a definição de controles de prevenção, mitigação e recuperação.

AÇÃO 7: CRIAR COMITÊ DE GOVERNANÇA**Descrição:**

Designar grupo de servidores para auxiliar a diretoria no acompanhamento da execução das metas e os resultados operacionais, na avaliação da conformidade e

efetividade dos controles internos, e, no monitoramento da implementação de Planos de Ação relacionados à prevenção de riscos, melhoria dos processos, governança e integridade.

Unidade administrativa executora:

Gabinete - GAB

Unidade administrativa de apoio:

Assessoria de Comunicação Social - ACS

Assessoria de Coordenação Regional - Asscor

Controladoria Seccional - Csec

Diretoria de Metrologia e Qualidade - Dimeq

Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças - DPGF

Objetivos da ação:

Viabilizar o acompanhamento da execução das metas e resultados operacionais, a avaliação da conformidade e efetividade dos controles internos, e, o monitoramento da implementação de Planos de Ação relacionados à prevenção de riscos, melhoria dos processos, governança e integridade.

Benefícios para a instituição:

Melhorar os controles e monitoramento, viabilizando a mudança de rotas e estratégias, no caso de se identificar gargalos e situações críticas no desenvolvimento dos processos.

AÇÃO 8: CRIAR MANUAL DE UTILIZAÇÃO DOS VEÍCULOS/FROTA DO IPEM-MG**Descrição:**

Criação, revisão e/ou incremento dos mecanismos de controle hoje adotados sobre o uso da frota. Verificar, com as empresas contratadas pelo IpeM-MG, a possibilidade de fragmentar o acesso do rastreamento da frota, conforme placas dos veículos por regionais. Assim, cada gerente terá um *login* e senha com todos os veículos utilizados pelos fiscais lotados em sua gerência, de forma que possa otimizar a gestão destes veículos.

Unidade administrativa executora:

Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças - DPGF

Unidade administrativa de apoio:

Assessoria de Coordenação Regional - Asscor

Controladoria Seccional - Csec

Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças - DPGF

Objetivos da ação:

Promover a utilização dos veículos de forma mais consciente pelos servidores e melhorar o controle sobre o uso da frota, evitando-se situações de uso indevido do veículo.

Benefícios para a instituição:

Melhor controle sobre o uso da frota, evitando-se desvios de conduta, uso indevido do veículo e dano ao patrimônio público.

Eixo - Promoção da cultura da integridade

- **Subeixo: Plano de capacitação**

Um plano de capacitação contribui para a promoção da cultura da integridade à medida que viabiliza a implementação de políticas de desenvolvimento e gestão de competências do corpo funcional, por meio de seminários, palestras e congêneres. Pode ser considerada também a capacitação de parceiros e fornecedores; cidadãos e sociedade civil organizada voltada ao controle social.

AÇÃO 9: ELABORAR PLANO DE CAPACITAÇÃO PARA GESTORES E SERVIDORES EM 2025**Descrição:**

O plano de capacitação permite identificar pontos críticos e deficitários na capacitação de gerentes e servidores, bem como definir estratégias para sanar a necessidade de capacitação e reciclagem.

Unidade administrativa executora:

Gerência de Recursos Humanos - GRH

Unidade administrativa de apoio:

Assessoria de Comunicação Social - ACS

Assessoria de Coordenação Regional - Asscor

Diretoria de Metrologia e Qualidade - Dimeq

Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças - DPGF

Gabinete - GAB

Gerência de Recursos Humanos - GRH

Objetivos da ação

Investir na formação, capacitação e reciclagem de gerentes e servidores, de forma a aprimorar o nível de desempenho na execução de suas atividades.

Benefícios para a instituição:

Corpo de servidores capacitados e atualizados, conforme sua área de atuação, melhorando o desempenho e a qualidade das entregas.

Eixo - Transparência e controle social

- Subeixo: Governo Aberto

A transparência e controle social, eixo importantíssimo de um programa de integridade, pode se dar por meio de mecanismos já institucionalizados como acesso à Informação (Lei de Acesso à Informação); dados abertos; proteção de dados pessoais (LGPD); transparência e prestação de contas.

AÇÃO 10: IMPLANTAR POLÍTICA DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

Descrição:

Elaborar Programa de Segurança da Informação em nível de entidade, c/c art. 57 – I, da Resolução SEPLAG nº 84/2022, e, estabelecer rotinas de monitoramento e revisão periódica das ações corretivas e preventivas definidas no instrumento.

Unidade administrativa executora:

Núcleo de Tecnologia da Informação - NTI

Unidade administrativa de apoio:

Controladoria Seccional - Csec

Gabinete - GAB

Objetivos da ação:

Monitoramento e revisão periódica das ações corretivas e preventivas relativas às questões de segurança da informação.

Benefícios para a instituição:

Melhorar controles e procedimentos relativos à segurança da informação.

Eixo - Prevenção, detecção e tratamento dos riscos de integridade

- Subeixo: Gestão de Riscos de Integridade

Adoção de mecanismos e de instrumentos efetivos de prevenção, detecção e tratamento de eventos relacionados com a corrupção, fraude, irregularidade ou desvio ético ou de conduta que impacte no cumprimento dos objetivos institucionais do órgão ou da entidade (riscos de integridade).

AÇÃO 11: MAPEAR OS PRINCIPAIS RISCOS DE INTEGRIDADE

Descrição:

O Decreto nº. 48.419/2022 conceitua risco de integridade como sendo a “possibilidade de ocorrência de evento de corrupção, fraude, irregularidade ou desvio ético ou de conduta que impacte no cumprimento dos objetivos institucionais do órgão ou da entidade”. Os riscos de integridade, uma vez identificados, devem ser analisados e avaliados. As instituições devem adotar medidas de tratamento para que estes riscos não venham impactar o atingimento dos objetivos organizacionais, sejam eles estratégicos ou operacionais.

Unidade administrativa executora:

Gabinete - GAB

Unidade administrativa de apoio:

Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças – DPGF

Diretoria de Metrologia e Qualidade – Dimeq

Comissão de Ética

Objetivos da ação

Minimizar possibilidades e eventos que coloquem em risco a adoção da integridade na execução das atividades do órgão, comprometendo boas entregas de resultados.

Benefícios para a instituição:

Credibilidade, ambiente salutar, redução de custos com possíveis ações de persecução disciplinar e apuração/cobrança de prejuízos ao erário.

Eixo - Prevenção ao conflito de interesse

- Subeixo: **Relacionamento público-privado**

Priorização do interesse público por meio do desenvolvimento de políticas, procedimentos, instrumentos ou ações para a prevenção, mitigação ou eliminação e tratamento do conflito de interesses nas condutas e nas decisões dos agentes públicos.

AÇÃO 12: ELABORAR INFORMATIVO COM REGRAS DE HOSPITALIDADE E RECEBIMENTO DE BRINDES E PRESENTES**Descrição:**

Considerando os fatores de vulnerabilidade que envolvem a atividade de fiscalização e verificação metrológica e de avaliação da conformidade, com eventuais situações que envolvam a hospitalidade e o recebimento de brindes e presentes por parte dos agentes públicos do órgão, um informativo relativo ao assunto e sua divulgação reiterada mostra-se essencial.

Unidade administrativa executora:

Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças - DPGF

Unidade administrativa de apoio:

Gabinete - GAB

Comissão de Ética

Objetivos da ação:

Contribuir para que situações que envolvam hospitalidade e recebimento de brindes e presentes por parte dos agentes públicos sejam cada vez mais raras, tendendo a inexistir.

Benefícios para a instituição:

Credibilidade, boa imagem transmitida por seus agentes.

9 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Integridade e Ética são preceitos fundamentais que sempre devem nortear as relações entre a sociedade e as entidades, sejam elas públicas ou privadas.

Por isso, neste Plano de Integridade foram apresentadas ações para o fortalecimento do trabalho da instituição e, conseqüentemente, da Política Pública de Metrologia e Qualidade no Estado de Minas Gerais.

Cabe enfatizar que para o êxito deste programa, que busca propiciar mais confiança e transparência aos serviços executados pelo órgão à sociedade, é fundamental o comprometimento dos técnicos, gestores, servidores, colaboradores e dirigentes.

Também é essencial monitorar continuamente as ações pactuadas neste Plano de Integridade e realizar as alterações necessárias, com base nos resultados analisados.

Assim, como a mudança da cultura organizacional é uma construção coletiva, contamos com o empenho e atenção de todos os envolvidos na execução deste plano, para que o IpeM-MG cumpra com excelência sua missão: “Exercer as atividades em metrologia e avaliação da conformidade de bens e serviços, atendendo com excelência as necessidades da sociedade mineira”.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República, (2016).

BRASIL. Controladoria-Geral da União. Manual para Implementação de Programas de Integridade. Orientações para o setor público. Disponível em: http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/manual_profip.pdf.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. Guia de Integridade Pública. 2015. Disponível em: <https://basedeconhecimento.cgu.gov.br/handle/1/807>

BRASIL. Controladoria-Geral da União. Guia Prático de Gestão de Riscos para a Integridade. 2018. Disponível em: [//efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/manual-gestao-de-riscos.pdf](https://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/manual-gestao-de-riscos.pdf)

BRASIL. Controladoria-Geral da União. Modelo de Maturidade em Integridade Pública (MMIP), Referencial Técnico. Versão 1.0 dez, 2023. Disponível em <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2023/12/ministro-da-cgu-anuncia-modelo-de-maturidade-em-integridade-publica/SIPMMIP.pdf>.

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

BRASIL. Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. Regula o acesso a informações (Lei de acesso a Informações/LAI). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm.

MINAS GERAIS. Controladoria-Geral do Estado. Guia de Integridade Pública. Segunda Edição. Disponível em: [Guia%20de%20Integridade%20Publica%20-%202Ed.%202024.pdf](#)

MINAS GERAIS. Controladoria-Geral do Estado. Plano de Integridade. 2ª Edição. 2024. Anexo Único da Resolução CGE nº 21, de 27 de Julho de 2019. Dispõe sobre a atualização do Plano de Integridade da Controladoria-Geral do Estado. Disponível em <https://www.cge.mg.gov.br/download/category/24-legislacao-resolucoes/download=360:resolucao-cge-21-de-27-07-2019&finderphocafile=&highlight=WyJyZXNvbHVcdTAwZTdcdTAwZTNvliwyMVO=>

MINAS GERAIS. Instituto de Metrologia e Qualidade. Relatório de Auditoria CSEC nº 1406153/23.

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. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/DEC/46644/2014/>.

REFERÊNCIAS

MINAS GERAIS. Decreto nº. 47.899, de 26 de março de 2020. Contém o Regulamento do Instituto de Metrologia e Qualidade do Estado de Minas Gerais. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/48419/2022/>.

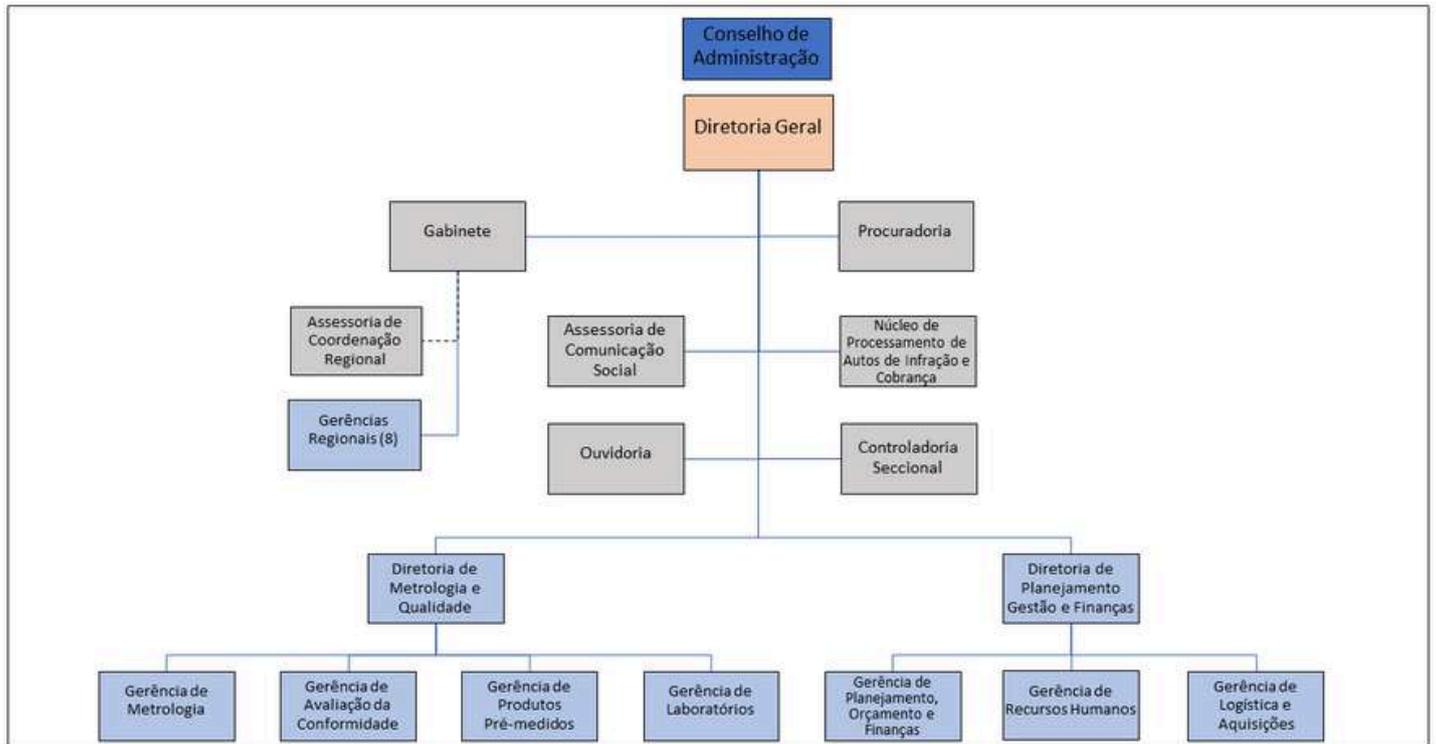
MINAS GERAIS. Decreto nº. 48.417, de 16 de maio de 2022. Dispõe sobre situações que configuram conflito de interesses envolvendo os agentes públicos ocupantes de cargo ou função, no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/DEC/48417/2022/>.

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

OECD (2022), Manual de Integridade Pública da OCDE, OECD Publishing, Paris, Disponível em: <https://doi.org/10.1787/db62f5a7-pt>.

APÊNDICES

Figura 1 - Organograma do IpeM-MG



Apêndice 2 – Sede e Regionais do Ipem-MG

