



EPAMIG
Pesquisa Agropecuária

Programa de
INTEGRIDADE

www.epamig.br

EPAMIG
Pesquisa Agropecuária

AGRICULTURA,
PECUÁRIA E
ABASTECIMENTO



**MINAS
GERAIS**

GOVERNO
DIFERENTE.
ESTADO
EFICIENTE.

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais - EPAMIG

1ª edição

Belo Horizonte, MG

Maio/2024

EMPRESA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA DE MINAS GERAIS - EPAMIG

GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Romeu Zema Neto

Governador

Mateus Simões de Almeida

Vice-Governador

SECRETARIA DE ESTADO DE AGRICULTURA, PECUÁRIA E ABASTECIMENTO

Thales Almeida Pereira Fernandes

Secretário

EMPRESA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA DE MINAS GERAIS - EPAMIG

DIRETORIA-EXECUTIVA

Nilda de Fátima Ferreira Soares

Diretora-Presidente

Trazilbo José de Paula Júnior

Diretor de Operações Técnicas

Leonardo Brumano Kalil

Diretor de Administração e Finanças

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Nairam Félix de Barros - Presidente

Otávio Martins Maia

Gladyston Rodrigues Carvalho

Silvana Maria Novais Ferreira Ribeiro

Maria Laura Marinho Vidigal

Afonso Maria Rocha

CONSELHO FISCAL

Camila Pereira de Oliveira Ribeiro - Presidente

Ana Costa Rego

Francisco Antônio de Arruda Pinto

Janaína Gomes da Silva (Suplente)

Warley Wanderson do Couto (Suplente)

INSTITUIÇÃO DA COMISSÃO DE INTEGRIDADE

Ato normativo que instituiu a Comissão de Integridade, responsável pela formulação do Programa de Integridade da EPAMIG

Portaria nº 7.851, de 11/05/2023

Link da publicação do ato normativo

https://www.epamig.tech/atos_gestao/web/site/consulta-ato

INTEGRANTES DA COMISSÃO DE INTEGRIDADE

ANDREIA FONSECA SILVA - Departamento de Pesquisa

CAROLINA GUIMARÃES MOREIRA PAGNAN - Assessoria Jurídica

DOROTÉIA REZENDE DE MORAIS - Departamento de Informação Tecnológica

ELOÁ CORREA DE SOUZA - EPAMIG Instituto de Laticínios Cândido Tostes

FLÁVIO LUIZ MAGELA PEIXOTO - Divisão de Desenvolvimento de Pessoas

LUCIANA PEREIRA JUNQUEIRA SIMÃO - Assessoria de Governança e Estratégia

LUCIANO LUIS JACOB - EPAMIG Sudeste

PEDRO FIGUEIREDO VERAS - Assessoria de Comunicação

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	5
INTRODUÇÃO	6
REFERENCIAIS ESTRATÉGICOS DA EPAMIG	7
Missão	7
Visão	7
Negócio	7
Valores	7
ATRIBUIÇÕES DA EPAMIG	8
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	9
DIAGNÓSTICO DO AMBIENTE DE INTEGRIDADE	9
METODOLOGIA	10
CENÁRIO DE INTEGRIDADE - PRINCIPAIS RESULTADOS	12
PROGRAMA DE INTEGRIDADE DA EPAMIG	16
Visão de futuro em relação ao ambiente de integridade.	16
Objetivos do Programa de Integridade	17
Estrutura de governança e de gestão do Programa de Integridade	17
Periodicidade de monitoramento do Programa de Integridade	17
Periodicidade de avaliação do Programa de Integridade	17
Periodicidade de atualização do Programa de Integridade	17
Principais aspectos que devem ser observados na elaboração das ações de comunicação	17
Principais aspectos que devem ser observados na elaboração do plano de capacitação	18
Eixos temáticos trabalhados no Programa de Integridade	18
Eixo 1 - Compromisso com a integridade	18
Eixo 2 - Governança, gestão de riscos e controles	19
Eixo 3 - Prevenção, detecção e tratamento dos riscos à integridade	21
Eixo 4 - Prevenção ao conflito de interesses	23
Eixo 5 - Transparência e controle social	24
Eixo 6 - Promoção da cultura da integridade	26
PLANO DE AÇÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE DA EPAMIG	27
CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
REFERÊNCIAS E BIBLIOGRAFIA CONSULTADA	42
GLOSSÁRIO	46
APÊNDICE 1 - QUESTIONÁRIO “CENÁRIO EPAMIG/PROGRAMA MINEIRO DE PROMOÇÃO DA INTEGRIDADE”	51

APRESENTAÇÃO

A cultura organizacional dos órgãos e entidades públicas deve primar pelo respeito ao interesse público, promovendo valores que vão além do mero respeito às leis e que sejam construídos em consonância com os princípios da Administração Pública.

Preocupar-se em consolidar uma cultura organizacional de integridade é uma maneira de garantir que os comportamentos dos empregados e colaboradores estejam em sintonia entre si e alinhados com os valores da organização e com as regras estabelecidas.

Neste contexto, é fundamental conscientizar as pessoas em relação aos valores da organização e deixar claro os comportamentos pertinentes, informando sobre as regras que devem ser observadas.

É necessário que as pessoas tenham ciência das situações que podem ensejar comportamentos inadequados, tais como conflito de interesses, nepotismo, entre outros. É importante que os empregados e colaboradores tenham a clara percepção de que a inobservância de comportamentos adequados no ambiente de trabalho, pode ensejar ações institucionais de correção e responsabilização..

Quanto mais a organização trabalha para instituir e consolidar, comunicando uma cultura de integridade em seu ambiente, uma cultura de integridade, mais forte ela se torna, maior confiança ela inspira, mais ela agrega valores e maior é o potencial para gerar bons resultados.

Assim, é com satisfação que apresentamos o "Programa de Integridade da EPAMIG", elaborado a partir de um diagnóstico do atual cenário de integridade da empresa. O fim proposto é de fornecer informações aos responsáveis pela governança e gestão, instituindo um Plano que especifique ações objetivas voltadas para o desenvolvimento de um ambiente íntegro, com regras claras, na busca da "consciência coletiva" sobre a importância do combate às irregularidades e desvios de conduta, em que a cultura da integridade abranja todas as áreas e públicos da empresa.

INTRODUÇÃO

A Política Mineira de Promoção da Integridade (PMPI) é uma iniciativa do Governo de Minas Gerais, regida pelo Decreto nº 48.419, de 16/05/2022.

A integridade tem como princípios fundamentais basilares para a coletividade, a honestidade, a imparcialidade, a ética, a moral e a transparência. Portanto, tais princípios devem nortear o comportamento dos agentes inseridos no contexto social, em especial deve vincular os agentes públicos no exercício de suas funções, que devem zelar pela coisa pública, agindo sempre com retidão e buscando a consecução do interesse público em detrimento da prevalência de interesses privados.

A integridade pública é um tema difundido pelo mundo pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) – Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), organização de caráter intergovernamental composta por países-membros, responsável por estabelecer diretrizes para as áreas da economia, comércio, social e meio ambiente. De acordo com a entidade OCDE (2017), a Integridade Pública refere-se ao “alinhamento consistente e à adesão de valores, princípios e normas éticas comuns para sustentar e priorizar o interesse público sobre os valores privados no setor público”.

Para trilhar o caminho rumo ao fortalecimento da integridade no âmbito do Serviço Público é preciso que haja participação de todos os envolvidos, quer dizer, o trabalho necessita ser assumido como um compromisso de todos, desde os ocupantes de cargos diretivos, passando pelos respectivos subordinados e perpassando toda a cadeia de processos existente.

O objetivo deste primeiro trabalho foi pesquisar, levantar dados e informações, detectar pontos sensíveis de integridade no âmbito da EPAMIG, consolidar entendimentos e elaborar o Programa e o Plano de Integridade da Empresa.

Certamente, o comprometimento lançado com as ações propostas neste documento, tem como o foco coibir a ocorrência de eventos violadores da integridade na origem e promover comportamentos alinhados ao conceito de integridade.

O presente documento é o instrumento no qual são organizadas as ações para Promoção da Integridade a serem adotadas pela EPAMIG em determinado período, a fim de se aprimorar o cenário de integridade, buscando um ambiente alicerçado nos eixos preconizados pela PMPI (Compromisso com a integridade; Governança, gestão de riscos e controles; Prevenção ao conflito de interesses; Prevenção, detecção e tratamento dos riscos da integridade; Transparência e controle social; Promoção da cultura da integridade).

O sucesso e eficácia da implantação deste Programa de Integridade exigirá o comprometimento e o apoio da alta administração da EPAMIG, garantindo suporte para a implementação e o monitoramento do Plano de Integridade, bem como do engajamento de

cada empregado e colaborador.

REFERENCIAIS ESTRATÉGICOS DA EPAMIG

Missão

Pesquisar, capacitar e apresentar soluções e inovações tecnológicas para o desenvolvimento sustentável da agropecuária e da agroindústria, em benefício da sociedade.

Visão

Ser referência em pesquisa e inovação tecnológica para o desenvolvimento sustentável da agropecuária e da agroindústria de Minas Gerais.

Negócio

Conhecimento, inovação e soluções tecnológicas

Valores

- **Inovação:** propor soluções tecnológicas e inovações para gerar valores e melhorar a qualidade de vida do agricultor, de suas famílias e da população;
- **Valorização e respeito às pessoas:** respeitar as diferenças, valorizar as iniciativas e potenciais individuais e coletivos, e promover o bem-estar no ambiente de trabalho e a melhoria da qualidade no atendimento aos clientes;
- **Ética e transparência:** atuar com idoneidade, equidade e clareza no cumprimento das obrigações e no atendimento às pessoas;
- **Responsabilidade social e ambiental:** contribuir para uma sociedade mais justa, por meio de ações inclusivas e sustentáveis, que visam o uso racional dos recursos naturais e preservação do meio ambiente;
- **Satisfação do público:** atender as necessidades do cliente, por meio de tecnologias, produtos e serviços capazes de gerar valor e superar expectativas;
- **Comprometimento profissional:** trabalhar com presteza, de forma engajada e responsável, como parte de um projeto comum;
- **Credibilidade:** honrar compromissos e prazos, firmando uma relação de confiança com o cliente/parceiro;
- **Eficiência:** garantir a qualidade, com uso racional dos recursos e em menor tempo, evitando desperdícios.

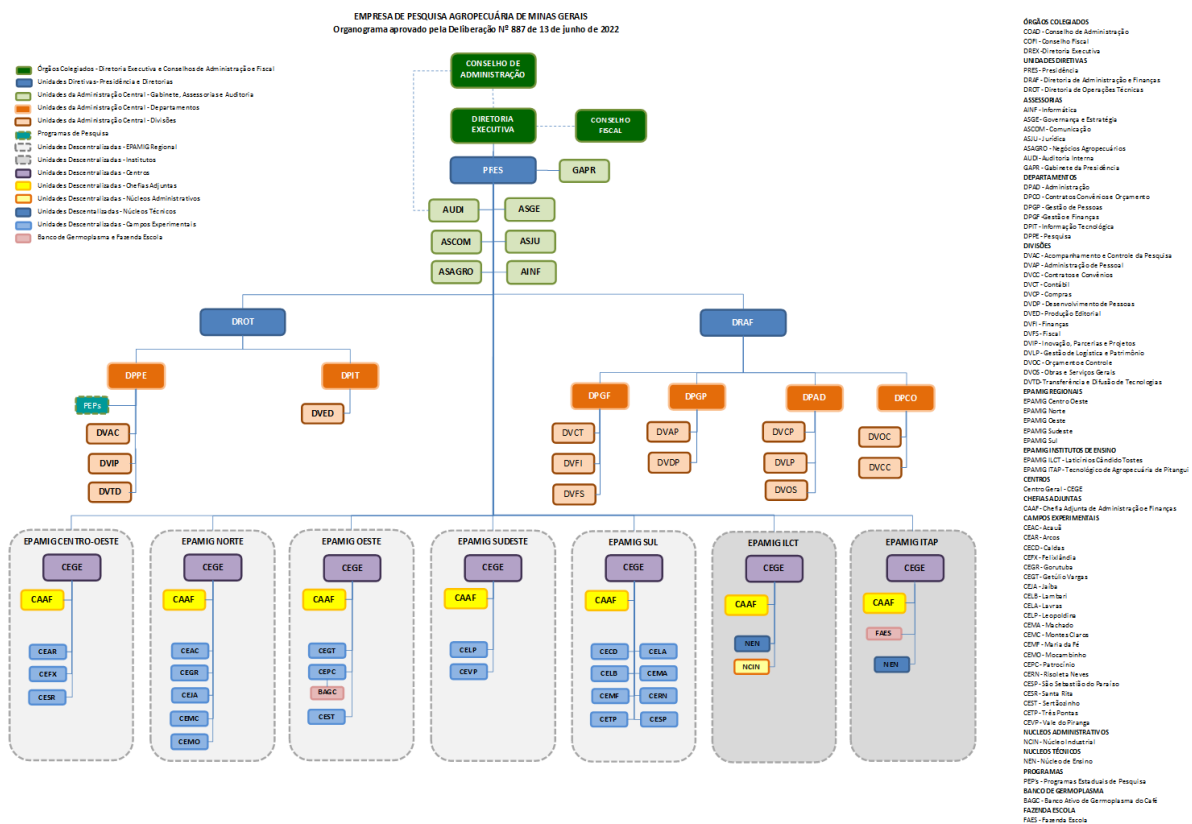
ATRIBUIÇÕES DA EPAMIG

De acordo com o Decreto nº 48.191, de 14/05/2021, que dispõem sobre o Estatuto Social da Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais, a EPAMIG, tem por finalidade:

- I. promover, estimular, supervisionar, fomentar e executar atividades de pesquisa agropecuária e agroindustrial, de experimentação e de inovação tecnológica, com o objetivo de produzir e difundir conhecimentos capazes de viabilizar a execução do plano de desenvolvimento agropecuário do Estado;
- II. constituir-se na principal instituição pública estadual de pesquisa, de desenvolvimento e de inovação em agropecuária no âmbito do Estado;
- III. colaborar com a Secretaria de Estado de Agricultura, Pecuária e Abastecimento de Minas Gerais (Seapa-MG), com o Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento e com os demais órgãos e entidades vinculados aos sistemas estadual e federal de agricultura, pecuária e abastecimento, na formulação, na coordenação, na orientação e na execução da política agropecuária estadual, em benefício da sociedade;
- IV. promover ações de transferência de tecnologias e inovação para agropecuária sustentável;
- V. oferecer cursos técnicos, profissionalizantes, superior e de pós-graduação ligados à agropecuária e à agroindústria;
- VI. capacitar técnicos e produtores em matérias ligadas à agropecuária e à agroindústria.

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Figura 1 - Organograma da EPAMIG



Fonte: EPAMIG (2022ab).

DIAGNÓSTICO DO AMBIENTE DE INTEGRIDADE

Para o desenvolvimento do Programa de Integridade foram analisados instrumentos, processos e estruturas baseados em boas práticas de governança, de controles internos da gestão e de gerenciamento de riscos de fraude e corrupção, bem como foram analisados os conceitos que permeiam os eixos que compõem a PMPI.

O nível de aderência ao Programa de Integridade consiste na situação da Empresa em relação a cada um dos seis eixos avaliados: 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

da integridade.

Foi feita uma pesquisa com os empregados e colaboradores da empresa, com a aplicação de questionário eletrônico e a partir das respostas e evidências relacionadas às perguntas constantes do Diagnóstico do Ambiente de Integridade, foram identificadas as forças e as fragilidades da Empresa no contexto da Integridade. Após analisar os resultados do diagnóstico, iniciou-se a elaboração do Plano de Integridade para tratar as fragilidades detectadas e elencar as ações e oportunidades de melhoria. Para isso, definiu-se medidas saneadoras ou de mitigação dessas fragilidades, indicando cronograma de execução e responsáveis, de acordo com as prioridades elencadas. Consta deste documento o Plano de Ação geral, sendo que o detalhamento de ações e o seu monitoramento constarão de documentos internos da empresa.

METODOLOGIA

Com o fim de elaborar o Programa de Integridade da EPAMIG, abrangendo os seis eixos temáticos, orientados pelas diretrizes estabelecidas no art. 5º do Decreto nº 48.419, de 16/05/2022, foi feita uma pesquisa com a aplicação de questionário eletrônico, apresentado no Apêndice I, composto por 44 perguntas, divididas em: sete perguntas de identificação e 37 perguntas referentes aos seis eixos temáticos, tendo como público-alvo os colaboradores da EPAMIG, com o fim de realizar o Diagnóstico do Ambiente de Integridade na Empresa.

As 37 perguntas referentes aos seis eixos temáticos foram distribuídas. Consta deste documento o Plano de Ação geral, sendo que o detalhamento de ações e o seu monitoramento constarão de documentos internos da empresa:

- a) Compromisso com a integridade: quatro perguntas;
- b) Governança, gestão de riscos e controles: dez perguntas;
- c) Prevenção, detecção e tratamento dos riscos da integridade: duas perguntas;
- d) Prevenção ao conflito de interesses: quatro perguntas;
- e) Transparência e controle social: seis perguntas;
- f) Promoção da cultura da integridade: onze perguntas.

O Plano de Integridade, aqui também apresentado, foi proposto a partir do resultado alcançado na pesquisa de Diagnóstico do Ambiente de Integridade cujo resultado pode ser visualizado adiante.

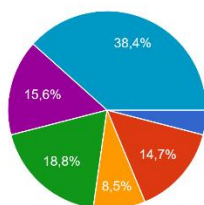
Para a cenarização, foram obtidas 224 respostas ao questionário intitulado "Cenário EPAMIG/PMPI". Tal resultado é significativo para o fim de nortear as ações de melhoria e mitigação de riscos de integridade, tendo sido reunidas no Plano de Ação constante deste

documento.

Através do diagnóstico, demonstra-se que os participantes da pesquisa estão distribuídos, no que se refere à escolaridade, lotação, tempo de empresa, cargo/função ocupada e situação funcional, conforme demonstram os gráficos a seguir:

1 - Qual o seu grau de Escolaridade?

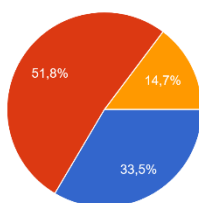
224 respostas



- Ensino Fundamental
- Ensino Médio
- Superior Incompleto
- Superior Completo
- Especialização
- Mestrado/Doutorado

2 - Qual sua Unidade de Lotação?

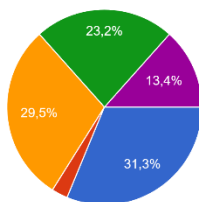
224 respostas



- Unidade Central (Sede BH)
- Unidade Regional (Inclusive Campos Experimentais)
- Institutos de Ensino

3 - Há quanto tempo você trabalha na EPAMIG?

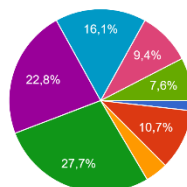
224 respostas



- Até 5 anos
- De 6 anos até 10 anos
- De 11 a 20 anos
- De 21 a 35 anos
- Acima de 35 anos

4 - Você exerce atualmente qual categoria de cargo/função?

224 respostas



- Conselheiro ou Diretoria Executiva (Órgão Estatutário)
- Chefe ou Gerente
- Coordenador de coordenadoria
- Pesquisadores (Técnico de Nível Superior I, II ou III, e bolsistas)
- Administração Geral (Técnico Superio...)
- Assessor Técnico I ou II
- Apoio Técnico (Técnico de Nível Médi...)
- Apoio Geral (Auxiliares Rurais, Vaquei...)

5 - Qual sua Situação Funcional?
 224 respostas


CENÁRIO DE INTEGRIDADE – PRINCIPAIS RESULTADOS

A pesquisa realizada em relação ao cenário de integridade na EPAMIG apresentou pontos positivos e também alguns pontos de atenção, os quais demandam ações de melhoria do ambiente ou mitigação de riscos no contexto da integridade. Para definição das ações recomendadas com esta finalidade, as quais constam no Plano aqui apresentado, foram considerados tanto os resultados positivos quanto os resultados que, na percepção da comissão, apresentam riscos à integridade e ambos podem ser visualizados adiante.

Das 44 respostas um total de 17 resultados foram considerados pontos de atenção, que precisam ser tratados para melhorar o cenário de integridade e estes estão destacados em vermelho:

- ✓ O resultado com o diagnóstico do ambiente de integridade da EPAMIG mostrou que: os empregados, os bolsistas, os estagiários, os safristas e membros de órgãos estatutários que participaram da pesquisa, visualizam a EPAMIG principalmente como uma empresa confiável/respeitada; relevante/idônea e honesta e que associam, em sua maioria, a palavra "integridade" com ética;
- ✓ Na percepção da maioria dos participantes (71%), os gestores da EPAMIG demonstram compromisso consistente com a integridade e também, embora em menor percentual (46%), promovem ou participam de eventos, cursos, capacitações e palestras sobre liderança, integridade ou temas relacionados à sua missão. **Merece atenção o percentual (41%) de participantes que não souberam responder a última pergunta;**
- ✓ Ainda no tocante ao compromisso com a integridade, a maioria (69%) respondeu que os gestores da EPAMIG inspiram parceiros e empregados a atuarem de acordo com princípios éticos e dentro da legalidade;
- ✓ **A maioria (55%) dos que participaram da pesquisa respondeu que conhece menos da metade das instâncias de Governança, gestão de riscos e controles elencadas;**
- ✓ O “Planejamento Estratégico” da Empresa, transcrito em sua missão, visão, negócio e valores, é de conhecimento de parte significativa (80%) dos participantes da pesquisa;

- ✓ A maioria (65%) também sinalizou que sua Unidade de Lotação possui metas físicas ou financeiras definidas, sendo que também maioria (55%) disse receber informações sobre o cumprimento dessas metas. **O percentual (44%) de participantes que respondeu que não recebe de informações sobre o cumprimento das metas da sua unidade de lotação chama atenção;**
- ✓ O Sistema de Gestão Integrada (SGI) adotado na Empresa é visto pela maioria dos participantes da pesquisa (67%) como um sistema de monitoramento que contribui para a gestão de riscos e cumprimento dos objetivos e das metas da EPAMIG;
- ✓ Parte significativa (46%) dos participantes que responderam à pesquisa conseguiu identificar, contudo, possíveis riscos à integridade na EPAMIG;
- ✓ Uma parte expressiva dos respondentes (46%) também diz que a EPAMIG adota alguma forma de gestão de riscos, que tem como prática a avaliação de impactos de atividades e/ou procedimentos com o fim de inibir problemas futuros, como fraude ou atos de corrupção, que sejam capazes de comprometer a integridade da empresa. No entanto, **a maioria (54%) não soube dizer e não tem opinião sobre o assunto, o que demonstra a necessidade de atuação;**
- ✓ Para boa parte dos participantes da pesquisa (47%), os procedimentos e as normas são bem definidos e divulgados entre os membros da Empresa, mas considerando este um ponto importante para a integridade, há que se perseguir melhor resultado, uma vez que **37% dos participantes responderam que os procedimentos e as normas não são bem definidos e divulgados e 16,5% não tiveram opinião sobre o assunto;**
- ✓ Por outro lado, a maioria dos participantes da pesquisa (78%) conhece o espaço da intranet da EPAMIG onde estão disponibilizadas as normas e 22% não conhecem o espaço;
- ✓ No tocante ao controle interno, considerando-o como um conjunto de práticas de supervisão que visa o cumprimento de normas, prevenção de erros, irregularidades, fraudes e desperdício do dinheiro público, a maioria (67,9%) tem a opinião de que cabe tanto à Auditoria Interna (AUDI), quanto aos gestores e empregados a responsabilidade pelo controle interno na EPAMIG;
- ✓ No questionamento se a EPAMIG possui atividade estruturada de detecção e/ou mapeamento de possíveis riscos à integridade, considerando como exemplo de detecção e/ou mapeamento de riscos à integridade: procedimentos e/ou ações que possibilitem a Empresa identificar falhas, descumprimento de normativos e legislações, possíveis fraudes, como exemplo sindicâncias, auditorias, investigações, inspeções, dentre outros; **uma parte (35%) dos participantes respondeu que sim, a empresa possui. Já uma parte significativa (47%), respondeu que não tem opinião sobre o assunto, seguida de uma parcela menor, porém importante (17%), que respondeu que a EPAMIG não possui atividade estruturada de detecção e/ou mapeamento de riscos à integridade, o que demanda ações de ciência e conscientização;**
- ✓ Já quanto à percepção dos participantes da pesquisa sobre o tratamento das

situações de risco pela EPAMIG, sejam elas de natureza ética, financeira e material, tais como: denúncias, fraudes, assédios, improbidades administrativas, descumprimento de normas e leis; a maioria (53,6%) respondeu que “sim”, 31,7 % não souberam dizer e a minoria (14,7%) tem a percepção de que a EPAMIG não trata situações consideradas de riscos;

- ✓ No contexto do eixo “Prevenção ao conflito de interesses”, ao serem solicitados a opinar se existem instrumentos ou mecanismos de prevenção ao nepotismo na EPAMIG, 44,4% dos participantes responderam que “sim”, seguido de 38,8% que não têm opinião sobre o assunto e 16,5% que responderam “não” a esta pergunta;
- ✓ Quanto ao mecanismo mais eficiente para “Prevenção ao conflito de interesses” na EPAMIG, levando-se em conta o entendimento dos participantes da pesquisa, chama atenção o número significativo de pessoas (41%) que não soube dizer ou não tem opinião sobre o assunto. No entanto, os mecanismos foram citados na seguinte sequência de importância na “Prevenção ao conflito de interesses”: eventos internos de auditoria preventiva (20%); campanhas internas de sensibilização sobre o tema (16,7%); instâncias consultivas capazes de esclarecer dúvidas quanto ao assunto (15,2%); e por último materiais de orientação sobre o tema, como cartilhas, guias, etc. (7%). Contudo, na opinião de maioria expressiva dos participantes na pesquisa (70%), campanhas de sensibilização periódicas (cartazes, palestras) são capazes de sanar ou minimizar os conflitos de interesse de uma empresa;
- ✓ A maioria dos participantes na pesquisa (79%) não conhece a “Política de Conflito de Interesses” da EPAMIG;
- ✓ Com relação ao tema transparência, foram alcançados bons resultados com 70,5% respondendo que já acessou o Portal da Transparência da EPAMIG, disponível na aba superior do site oficial da Empresa, e apenas 6,8% não conhece ou nunca acessou o site da Empresa. Na opinião de 68% dos participantes, há transparência nas informações disponibilizadas pela Empresa em seu site e redes sociais, referentes a ações, projetos, programas, entre outros. Ainda, 22% não soube opinar, o que pode demonstrar uma necessidade de melhores campanhas de divulgação sobre a atuação da Empresa neste quesito;
- ✓ Já quanto à intranet da EPAMIG, ao serem questionados se neste ambiente as ferramentas de pesquisas permitem o acesso à informação de forma objetiva, transparente e em linguagem de fácil compreensão, a maioria (68,8%) respondeu que “sim”, seguido de 19,2% que não souberam opinar e 12,1% que responderam “não” a esta pergunta;
- ✓ Ainda eixo atinente à Transparência, quanto ao canal de recebimento de denúncias, há que se observar o fato que 49,1% dos participantes da pesquisa não têm conhecimento sobre o assunto e 5% que responderam que a EPAMIG não tem canal de denúncias, seguidos de 46,4% que disseram que a EPAMIG tem canal de recebimento de denúncias;
- ✓ Quanto aos fluxos e normativos definidos para admissão, encaminhamento e tratamento das denúncias internas e externas que chegam à EPAMIG, 84,8% dos

participantes da pesquisa respondeu que não os conhece. Sobre ser a Epamig transparente na divulgação dos recursos públicos captados, a maioria disse que "sim" (64,7%), seguida de 27,7% que não tem opinião sobre o assunto e apenas 7,6% respondeu "não" à referida pergunta;

- ✓ No tocante à “Promoção da cultura de integridade” e quanto ao Código de Conduta e Integridade da EPAMIG, embora a maioria (51,3%) tenha respondido que conhece esse documento, uma parcela significativa (48,7%) respondeu “não” conhecer Código de Conduta e Integridade da Empresa;
- ✓ Quanto ao conhecimento com relação à PMPI, a maioria (65,6%) respondeu que “não” ouviu falar da Política, seguido do restante (34,8%) que já ouviu falar. Embora ações de divulgação/promoção já tenham sido efetuadas dentro da empresa, com grande apoio da Diretoria Executiva (DREX) da EPAMIG, há que se atuar melhor para maior conhecimento sobre a temática pelos colaboradores da EPAMIG;
- ✓ Em relação às comissões de ética da EPAMIG (sede e regionais), os participantes foram instados a responder sobre o papel que desempenham tendo em vista rol de opções apresentado. O percentual de resposta foi: Educativo Mediador (33,5%), Mediador (19,2%), Educativo (10,7%), Preventivo (4,9%), e Não tenho opinião sobre o assunto (31,7%);
- ✓ Positivamente, pode-se identificar que 84,4% dos participantes da pesquisa gostariam de participar de eventos tais como: capacitação, palestras, workshops e outros relacionados à promoção da ética e integridade na Empresa, o que dá margem para que o Plano de Integridade preveja ações neste sentido, sabendo-se que a receptividade existe, sendo que apenas 15,6% não gostariam de participar deste tipo de ação;
- ✓ Na percepção de 53,6% dos participantes da pesquisa, existe um ambiente de cooperação entre as Unidades da Empresa que propicia a cultura de integridade, e para 46,4% não existe esse ambiente;
- ✓ Na opinião dos participantes da pesquisa, as situações elencadas a seguir, em ordem decrescente, caso ocorram, são prejudiciais à Promoção da Integridade, de forma a comprometer os valores e padrões preconizados pela EPAMIG e a realização de seus objetivos: algum tipo de ação discriminatória, humilhante ou preconceituosa (depreciação, humilhação) (57,6%); assédio moral (57,1%); mentiras, rumores e difamação (53,6%); comunicação agressiva (34,4%); violência psicológica (28,1%); e atemorização constante (19,6%). O somatório dos itens é maior que 100%, pois foi permitido indicar mais de uma opção. Embora todas as situações apresentem-se como negativas para a Promoção da cultura de integridade da Empresa, há que se atentar para evitar que ocorram, principalmente aquelas que na opinião dos participantes causam maior impacto;
- ✓ Para 41,5 % dos participantes da pesquisa, é percebida desigualdade de tratamento aos empregados pelos gestores, enquanto 39,3% não percebem tratamento desigual, seguido de 19,2% que não souberam opinar sobre esta questão;
- ✓ Quanto a ações realizadas para promover a ética na Empresa, as ações mais

apontadas como realizadas, dentre uma série de opções elencadas, foram: tratamento respeitoso e cordial a todos os empregados (52,2%); aplicação das regras e regulamentos igualmente para todos os empregados (37,9%); e realização de palestras (40,2%);

- ✓ Para maioria dos participantes da pesquisa (56,3%), palavras de afirmação e frases que caracterizam o preconceito nas diversas formas (homofobia, xenofobia, racismo, etc.), não são observadas no ambiente de trabalho da EPAMIG, seguida de 25,9% que não souberam responder a esta pergunta e de **17,9% que indicaram que afirmações deste teor são observadas na Empresa**. Embora em menor percentual, considerando-se que a integridade requer sempre melhor ambiente de trabalho, **há que se melhorar esse percentual com ações que conscientizem, eduquem e impeçam tais ocorrências no âmbito da Empresa;**
- ✓ No contexto de quais atitudes promovem um comportamento ético no ambiente de trabalho, as cinco atitudes mais indicadas, dentre uma série de opções elencadas, foram: priorizar as boas relações no ambiente de trabalho (54%); agir com educação e respeito (53%); ser honesto (46%); cumprir os prazos das tarefas solicitadas (37,5%); e não disseminar informações falsas, desinformação e discursos de ódio (35,7%). O somatório é acima de 100% pois cada participante podia indicar mais de uma atitude. As boas práticas devem ser enaltecidas e sempre motivadas;
- ✓ Já ao serem questionados sobre quais princípios éticos e valores fundamentais são possíveis de serem observados na EPAMIG, os cinco princípios mais indicados dos elencados foram: Honestidade (58,8%); Transparência (54,9%); Boa fé e Fidelidade ao interesse público (49,6%), ambos com o mesmo percentual de indicação, seguidos de Cuidado e respeito no trato com as pessoas, subordinados, superiores e colegas (46,4%); e, por fim, Assiduidade (44,6%). Chama atenção que todos os princípios foram marcados como percebíveis na EPAMIG e com boa indicação. **No entanto, Presteza e Prestatividade foi o princípio com menor indicação de percepção no ambiente de trabalho da Empresa (20%), o que traz a necessidade de atenção a este ponto para as equipes como um todo.**

PROGRAMA DE INTEGRIDADE DA EPAMIG

Visão de futuro em relação ao ambiente de integridade

A visão de futuro em relação à integridade é de que seja implementado na EPAMIG um ambiente que busca permanentemente a integridade, no qual os valores, princípios e normas éticas adotados pela Empresa sejam de amplo conhecimento e domínio público, seja ele interno e externo, prevalecendo a priorização dos interesses institucionais e o interesse público sobre o interesse privado.

Objetivos do Programa de Integridade

- a) disseminar os valores e princípios éticos estabelecidos pela Empresa, tanto no público interno quanto externo;
- b) incentivar a adesão do público interno/externo ao combate às fraudes, à corrupção, bem como, ao compromisso de prevenir e denunciar possíveis atos ilícitos;
- c) estabelecer ações estruturadas, voltadas para a prevenção, detecção, tratamento de fraudes e atos de corrupção e outros desvios éticos;
- d) definir metas a serem alcançadas na execução do Programa de Integridade;
- e) avaliar sistematicamente as ações implementadas para suas validações e/ou adequações necessárias;
- f) divulgar periodicamente as ações implementadas e os resultados alcançados com o objetivo de prevenir, detectar e tratar fraudes e atos de corrupção e outros desvios éticos.

Estrutura de governança e de gestão do Programa de Integridade

A EPAMIG conta com uma Comissão de Integridade, instituída pela Portaria EPAMIG nº 7.851, de 11/05/2023, para gestão do Programa de Integridade. A coordenação da comissão, bem como do monitoramento do Plano de Integridade, ficou a cargo da Assessoria de Governança e Estratégia (ASGE). A avaliação da efetividade do Programa e Plano de Integridade ficará a cargo da AUDI.

Periodicidade do monitoramento do Programa de Integridade

A Comissão de Integridade se reunirá ordinariamente a cada trimestre para monitoramento das ações.

Periodicidade de avaliação do Programa de Integridade

O Programa de Integridade estabelece que devem ser elaborados relatórios trimestrais de avaliação.

Periodicidade de atualização do Programa de Integridade

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

Principais aspectos que devem ser observados das ações de comunicação

As ações de comunicação serão elaboradas pela Assessoria de Comunicação (ASCOM), em conformidade com as diretrizes da comissão de monitoramento do Plano de Integridade, a fim de estabelecer os temas a serem trabalhados, para os quais serão criadas peças publicitárias (folhetos, cartazes, slogans, etc.), bem como informativos, matérias para divulgação nos canais internos (intranet, e-mail, WhatsApp, informativos institucionais, etc.) e definição de estratégias de lançamento dos materiais de divulgação das ações e resultados do Programa de Integridade, dentre outros que se fizerem necessários.

Principais aspectos que devem ser observados do plano de capacitação

O plano de capacitação do Programa de Integridade da EPAMIG e suas ações contará com treinamentos, seminários e palestras presenciais, transmitidas através de videoconferências a todas as unidades da Empresa, com acesso a todos os empregados, devendo ser convidados para participação virtual ou presencial os parceiros, clientes, fornecedores, pessoas físicas e/ou jurídicas (consultores e assessores externos) com os quais a empresa se relacione de alguma forma.

Eixos temáticos trabalhados no Programa de Integridade e seus conceitos

Figura 2 - Eixos temáticos trabalhados pela EPAMIG



Fonte: Elaboração da Comissão de Integridade da EPAMIG.



Eixo 1 – Compromisso com a Integridade

O comprometimento e apoio da alta administração com o tema integridade e com a PMPI é de extrema relevância para se alcançar efetividade em um Programa de Integridade. A alta administração deve estar permanentemente engajada com o Programa, a fim de demonstrar comprometimento, pautando suas decisões e ações em comportamentos éticos e íntegros, fomentando e disseminando a cultura da ética, de integridade e de observância dos normativos internos e leis vigentes. É necessário e indispensável demonstrar de forma constante em suas atitudes, ações, falas e comunicações o comprometimento e o apoio ao Programa, sempre incentivando a condução das relações corporativas de forma

transparente, enfatizando os benefícios ao combate à corrupção e outros desvios éticos.

A alta administração da EPAMIG é constituída pela Diretoria Executiva (DREX), pelos presidentes dos Conselhos de Administração e Fiscal, bem como pelas Assessorias, Auditoria, Gabinete da Presidência e Chefias Gerais ligadas diretamente à autoridade máxima, conforme Decreto nº 48.191, de 14/05/2021. O comprometimento e envolvimento da alta administração no fomento da integridade institucional potencializa e favorece os resultados almejados no Plano de Integridade. O exemplo e envolvimento no tema são o maior incentivo para que todos sigam na cultura da integridade. O compromisso com a integridade é explicitado nos valores da Empresa, estabelecidos conforme Deliberação nº 745, de 26/09/2016 da EPAMIG, citados anteriormente.

Possuir valores estabelecidos e publicizados é um passo rumo ao ideal de integridade, pois eles norteiam as ações da Empresa e comungam de ideias que demonstram o comprometimento com a integridade.



Eixo 2 – Governança, Gestão de Riscos e Controles

O termo governança se refere ao processo de direção e controle realizado pelo governo, pelo mercado ou por redes sobre qualquer tipo de organização, sendo elas públicas ou privadas, formais ou informais, sistema, território, etc. A governança está relacionada a quaisquer processos de coordenação social, razão pela qual não se limita à forma hierárquica e verticalizada, baseada no controle direto e formal, típico do governo do Estado. Governança é a estrutura que abarca os processos de direção e controle e estabelece os modos de interação entre os gestores, os proprietários e as partes interessadas visando garantir o respeito dos agentes aos interesses dos proprietários e das partes interessadas, aliando desempenho e conformidade (Vieira; Barreto, 2019).

Conforme Vieira e Barreto (2019), as práticas de governança e gestão de riscos permitem:

- a) orientar as decisões, ações e controles para alcance dos resultados;
- b) alinhar os objetivos com o propósito organizacional;
- c) aprimorar a qualidade do processo decisório;
- d) garantir a conformidade com os princípios éticos e as normas legais;
- e) aumentar a confiança e a legitimidade da gestão perante os atores interessados;
- f) elevar o valor econômico e social da organização.

A gestão de riscos é o conjunto de atividades coordenadas para dirigir e controlar a organização no que se refere a riscos e a oportunidades. Trata-se de um processo de trabalho de natureza permanente, estabelecido, direcionado e monitorado pela alta administração, aplicável em qualquer área da organização e que contempla as atividades: identificar riscos, analisar riscos, avaliar riscos, decidir sobre estratégias de resposta a riscos, planejar e executar ações para modificar os riscos, bem como monitorar e comunicar, com vistas ao efetivo alcance dos objetivos da instituição. Gerenciar riscos é uma das funções

essenciais da governança e sua efetividade depende de envolvimento e comprometimento da alta administração, associada ao componente “Liderança Organizacional”.

“A gestão de riscos é o conjunto de procedimentos por meio dos quais as organizações identificam, analisam, avaliam, tratam e monitoram os riscos que podem afetar negativamente o alcance dos objetivos” (Vieira; Barreto, 2019). Contribui para melhorar o desempenho por meio da identificação de oportunidades e a redução da probabilidade e ou impacto dos riscos, além de apoiar os esforços de garantia da conformidade dos agentes aos princípios éticos e às normas legais (Vieira; Barreto, 2019).

Esses conceitos são inter-relacionados e essenciais para garantir a eficácia, transparência e sustentabilidade das organizações. Portanto, uma Governança Corporativa é formada pelo conjunto de processos, costumes, políticas, leis, regulamentos e instituições que determinam a forma como a empresa é dirigida, administrada e controlada, visando garantir que a empresa atue de maneira ética, transparente e responsável em benefício de seus acionistas, de partes interessadas (*stakeholders*) e da sociedade em geral (Vieira; Barreto, 2019). Isso inclui a definição de estratégias, a supervisão da alta administração, a prestação de contas, a transparência nas operações e a proteção dos direitos dos acionistas. Mantendo uma relação mútua com a gestão de riscos que realiza a identificação, avalia e monitora mitigando os riscos que uma organização enfrenta em suas atividades. Os riscos podem surgir de diversas fontes, como financeiras, operacionais, legais, estratégicas, tecnológicas, entre outras.

A gestão de riscos visa ajudar a organização a entender e gerenciar esses riscos de forma apropriada, de modo a minimizar impactos negativos e aproveitar oportunidades. E completando a tríade, e tão importante quanto os dois citados anteriormente (Governança e gestão de riscos), os controles internos, que possuem como suas ferramentas de atuação os processos, as políticas, os procedimentos e os mecanismos implementados por uma organização para garantir a conformidade com as leis, os regulamentos, os padrões éticos, as políticas internas e as metas estabelecidas. Os controles internos ajudam a mitigar riscos, asseguram a integridade dos dados financeiros e operacionais, previnem fraudes e erros, promovem a eficiência operacional e protegem os ativos da organização.

Uma boa governança corporativa se estabelece e se estrutura com processos necessários para uma gestão eficaz de riscos e controles internos.

A gestão de riscos, por sua vez, fornece informações importantes para a governança tomar decisões, enquanto os controles internos ajudam a implementar e monitorar as políticas e procedimentos estabelecidos pela governança e pela gestão de riscos. Juntos, esses elementos contribuem para a criação de valor sustentável e para o sucesso a longo prazo de uma organização.



Eixo 3 – Prevenção, Detecção e Tratamento aos Riscos à Integridade

“Risco é o efeito da incerteza sobre os objetivos” (ABNT, 2009 *apud* Brasil, 2018a).

Prevenção de Riscos à Integridade

Segundo a Controladoria Geral da União (CGU), entende-se por prevenção de riscos à integridade um conjunto de ações que uma entidade pública deve tomar “que garanta que dirigentes e agentes públicos tomem decisões objetivas e impessoais” e evite, assim, a ocorrência de “conflitos entre os interesses privados dos indivíduos e o exercício de suas funções públicas” (Brasil, 2015). Além disso, o mesmo documento explicita que a instituição deve:

promover a mobilização interna para ampla divulgação da Lei a todos os dirigentes e agentes públicos, assim como a coordenação de todas as unidades que têm um papel relevante para a prevenção e fiscalização de conflito de interesses, tais como unidade de recursos humanos, comissão de ética e corregedoria (Brasil, 2015).

Com base nesse entendimento, conclui-se que a prevenção de riscos à integridade envolve uma série de ações de caráter informativo, prático e educacional aos agentes públicos e dirigentes, que evite de antemão qualquer envolvimento em práticas que resultem em um desvio dos objetivos da função pública, como fraudes, atos de corrupção, desvios éticos e de conduta. Abaixo segue uma lista de possíveis ações que promovem a prevenção de riscos à integridade:

- a) transparência e divulgação espontânea da Administração Pública sobre “todas as suas decisões, ações, planos, orçamentos, despesas, contratos, transferências e resultados” (Brasil, 2015), não apenas com o público externo, mas também com seus agentes, incentivando os mesmos a também adotarem a transparência na condução de suas funções públicas;
- b) integração da gestão de riscos às rotinas administrativas, de forma que os agentes contribuam para uma cultura de integridade a partir do cumprimento de suas próprias funções, ainda que os controles internos e a condução de procedimentos de gestão de riscos sigam com instâncias supervisoras, como a Comissão de Integridade, Comissão de Monitoramento e Auditoria Interna, por exemplo;
- c) análise e avaliação de riscos, entendida como os processos de compreender a natureza do risco e determinar o nível do mesmo. Elas fornecem a base para as decisões quanto ao tratamento dos riscos. Avaliar os resultados da análise e os critérios para determinar se os riscos e/ou suas magnitudes são aceitáveis ou toleráveis;
- d) treinamentos, promoção de capacitações e qualificação de dirigentes e demais

agentes públicos, para que possam se atualizar a respeito das boas práticas e condutas na Administração Pública contribuem para prevenção de fraudes e atos ilícitos.

Detecção de riscos à integridade

A detecção de riscos à integridade, de acordo com a CGU, engloba o conjunto de “estratégias escolhidas para identificar, avaliar e administrar eventos e situações que possam impactar negativamente os resultados pretendidos” (Brasil, 2015) de determinada instituição, assim como neutralizar as ameaças aos objetivos públicos da mesma. “A detecção sistemática de possíveis atos ilícitos se torna uma medida de desestímulo para as práticas indevidas, coibindo a cultura do ‘jeitinho’ e das ‘pequenas corrupções’” (Brasil, 2015).

Ainda de acordo com a CGU,

a identificação de riscos é o processo da busca, reconhecimento e descrição dos riscos; envolvendo a identificação das fontes de risco, eventos, causas e consequências potenciais. A finalidade da etapa de identificação de risco é gerar uma lista abrangente de riscos baseada em eventos que possam criar, aumentar, evitar, reduzir, acelerar ou atrasar a realização dos objetivos (Brasil, 2018a).

Tratamento de riscos à Integridade

O tratamento de riscos à integridade diz respeito ao “processo para modificar o risco. Nesta etapa, devem ser estabelecidas as medidas (controles) que a organização pode tomar para evitar, mitigar ou transferir os seus riscos de integridade mais relevantes” (Brasil, 2018a).

De acordo com a CGU, há quatro tipos de tratamento de riscos à integridade, sendo eles:

- a) Aceitar: a entidade decide não atuar em relação ao risco [...]. É geralmente uma ação escolhida para riscos com baixo impacto e probabilidade;
- a) Transferir: o risco possui probabilidade e impacto tão altos que a organização não pode suportar e decide transferi-los a outra entidade. Por exemplo, um órgão público decide contratar um seguro de acidentes para certos empregados que exercem atividades muito perigosas - ele transfere o seu risco de sinistro para uma outra entidade;
- b) Mitigar: o órgão/entidade decide atuar para reduzir a probabilidade e/ou impacto do risco, tornando-o menor ou mesmo removendo-o da lista dos principais riscos;
- c) Evitar: envolve alterar o processo visando a evitar a ocorrência do risco. Por exemplo, um órgão pode decidir evitar o oferecimento de determinado serviço por envolver riscos de alto impacto e probabilidade.



Eixo 4 – Prevenção ao Conflito de Interesse

Na Administração Pública, a gestão de diversos tipos de interesses, tendo em vista a supremacia do interesse público, é de grande relevância, visto que o gerenciamento inadequado desses conflitos pode conduzir ao abuso de autoridade pública, à corrupção e, certamente, enfraquecer a confiança do cidadão nas decisões das organizações públicas. O cidadão espera do serviço público decisões íntegras, objetivas e imparciais, sem influência de interesses privados de quaisquer servidores (Brasil, 2019). Na EPAMIG, conforme a Deliberação nº 858, de 01/12/2021, item 4.2, o conflito de interesse é definido como:

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. A configuração do conflito de interesses independe da existência de lesão ao patrimônio público, bem como do recebimento de qualquer vantagem ou ganho pelo colaborador, administrador, conselheiro ou terceiro (EPAMIG, 2021).

Existem crescentes expectativas da sociedade civil quanto à elevação dos padrões de integridade no serviço público e na administração das instituições públicas. Neste contexto, o conflito de interesses em suas várias formas de configuração, deve ser prevenido no cotidiano de quem ocupa um cargo público. Se os conflitos de interesses não são adequadamente reconhecidos e controlados podem minar a integridade fundamental de servidores, lideranças e decisões governamentais. Um conflito de interesses surge quando um servidor público tem interesses privados que podem influenciar inadequadamente o desempenho de suas funções e responsabilidades no serviço público. No entanto, estabelecer uma política efetiva para controlar e resolver conflitos de interesses pode ser uma tarefa mais complexa.

É necessário identificar os fatos relevantes e distinguir os tipos de conflito. Isto requer competências técnicas específicas para compreender os vários aspectos envolvidos no conflito.

A Lei nº 8.429, de 02/06/1992 (Lei de Improbidade Administrativa) (Brasil, 1992), por exemplo, elenca algumas condutas proibidas aos agentes públicos, nas quais o objetivo da proibição é o de evitar ou coibir situações de conflito de interesses. Eis algumas delas e também adaptadas em Palestra: Conflito de Interesses no Serviço Público - CGU, por José Leogenildo Oliveira Morais, outubro/2015 e do livro “Ética e Conflito de Interesses no Serviço Público” (Morais, 2009).

- a) receber vantagem econômica de qualquer natureza de quem tenha interesse, que possa ser atingido ou amparado por ação ou omissão decorrente das atribuições do agente público (Brasil, 1992, cap. 2, art. 9º, inciso II *apud* Brasil, 2019);
- b) aceitar emprego ou exercer atividade de consultoria ou assessoramento para pessoa física ou jurídica que tenha interesse suscetível de ser atingido ou amparado por

ação ou omissão decorrente das atribuições do agente, durante a atividade; é o que se denomina de atividade paralela incompatível com o cargo público (Brasil, 1992, cap. 2, art. 9º, inciso VIII *apud* Brasil, 2019);

- c) receber vantagem econômica para intermediar a liberação ou aplicação de dinheiro público - é o conhecido tráfico de influência da função pública (Brasil, 1992, cap. 2, art. 9º, inciso IX *apud* Brasil, 2019);
- d) revelar ou permitir que chegue ao conhecimento de terceiro, antes da respectiva divulgação oficial, o teor de medida de natureza política ou econômica capaz de afetar o preço de mercadoria, bem ou serviço - trata-se do uso indevido de informação privilegiada (Brasil, 1992, cap. 2, art. 11, inciso VII *apud* Brasil, 2019).

O agente público, no exercício de funções públicas, toma decisões ou age em nome do Estado ou de uma organização governamental, mas também é um cidadão com direitos e interesses privados. Sendo assim, enquanto no exercício de função pública, o agente público deve saber administrar esses papéis e interesses, sem possibilitar conflito de interesses (Brasil, 2019).

O servidor público está submetido a uma série de obrigações que limitam sua liberdade pessoal. Essas limitações existem em razão do vínculo profissional estabelecido entre ele e a Administração Pública. No entanto, o servidor público, enquanto cidadão, também é detentor de direitos de ordem privada, que precisam ser respeitados pelo Estado (Brasil, 2019).

Ao estabelecer um vínculo com o Estado, o agente público deve organizar sua vida privada de forma a prevenir eventuais conflitos de interesses. Ou seja, um agente público pode exercer atividades privadas, desde que tais atividades não repercutam negativamente no desempenho de suas funções públicas e nem prejudiquem o interesse coletivo. O fato de possuir direitos e garantias individuais inalienáveis não significa que o servidor ou empregado público não possa responder disciplinarmente por atos ou comportamentos praticados em sua vida privada (Brasil, 2019).

Cabe à Administração Pública, portanto, adotar uma posição equilibrada ao exercer seu poder disciplinar, de forma a não tolher desnecessariamente a liberdade individual de seus servidores. Essa é uma das funções de uma política de prevenção de conflito de interesses: zelar por um serviço público imparcial e eficiente sem desconhecer que os agentes públicos também são cidadãos privados (Brasil, 2019).



Eixo 5 – Transparência e Controle Social

A Constituição Federal traz em seu texto 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 (Brasil, 2002, título 2, cap. 1, art. 5º, inc. XXXIII).

Portanto, o acesso às informações públicas, além de um princípio constitucional é um “Direito” garantido a toda a sociedade.

A legislação determina regras para dois tipos de transparência pública: passiva e a ativa.

Para o devido acesso à informação, a garantia da transparência dos dados divulgados é fundamental. Nesse sentido, a transparência pública é referendada pela Lei nº 12.527, de 18/11/2011 (Lei de Acesso à Informação) (Brasil, 2011), que disciplina em seu art. 3º, os procedimentos previstos nesta Lei destinam-se a assegurar o direito fundamental de acesso à informação e devem ser executados em conformidade com os princípios básicos da Administração Pública e com as seguintes diretrizes:

- I. observância da publicidade como preceito geral e do sigilo como exceção;
- II. divulgação de informações de interesse público, independentemente de solicitações;
- III. utilização de meios de comunicação viabilizados pela tecnologia da informação;
- IV. fomento ao desenvolvimento da cultura de transparência na Administração Pública;
- V. desenvolvimento do controle social da Administração Pública.

Em Minas Gerais, a transparência pública ativa e passiva foi regulamentada pelo Decreto nº 45.969, de 24/05/2012 e nele estão dispostos os seguintes instrumentos de transparência: o Portal da Transparência; as Unidades de Atendimento Integrado (UAIs); a Linha de Informação do Governo do Estado de Minas Gerais (LigMinas) - via Política de Atendimento ao Cidadão (atendimento: 155); e o Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão (e-SIC).

A transparência pública ativa consiste na disponibilização proativa de informações públicas de interesse coletivo ou geral, sem a necessidade do pedido do cidadão. Na transparência pública passiva a disponibilização de informações vem do atendimento a demandas específicas de cidadãos - nesse caso, é necessário fazer um pedido para ter acesso à informação (no caso de Minas Gerais, principalmente o e-SIC).

Neste contexto, o controle social representa a participação ativa, de maneira individual ou coletiva, organizada ou não, dos cidadãos na formulação, fiscalização, monitoramento e controle das políticas públicas e ações do Estado. Sendo assim, o controle social se volta a assegurar que os recursos públicos sejam bem empregados em benefício da coletividade.

A publicidade, portanto, é um imperativo constitucional que assegura aos cidadãos o acesso às informações ligadas aos negócios públicos, às atividades dos serviços públicos, com ênfase no desenvolvimento de canais seguros de comunicação entre a Administração Pública e a sociedade, possibilitando a realização do controle social e atuando de maneira didática, para instrução e elucidação das ações realizadas pelo ente público.

O Plano de Integridade é um instrumento valioso na construção de um ambiente transparente nas instituições, destacando que as ações de transparência pública, sejam elas

ativas ou passivas, convergem para um único objetivo, de possibilitar a qualquer pessoa em qualquer lugar o acompanhamento dos atos da Administração Pública, proporcionando assim o verdadeiro controle social.

O combate à corrupção, que deve ser preventivo, tem como aliados a transparência pública e o controle social. Para que estes aliados sejam atuantes exercendo tal função, é necessário que a participação da sociedade e entidades não-governamentais sejam atuantes na fiscalização dos recursos públicos que devem ser aplicados com eficiência, eficácia e economicidade, tendo em vista que os órgãos governamentais de controle, apesar de realizarem tal papel, são insuficientes no combate a este mal.

A transparência pública é um instrumento importante para o cidadão como forma de combate à corrupção. No entanto, mesmo com todos os avanços, ainda se faz necessário que a participação do cidadão nas políticas públicas seja mais premente.

Relação entre controle interno e controle social

O controle interno e o controle social são expressões de sociedades democráticas. O controle interno é atividade inerente da Administração Pública que atua no sentido de assegurar que os atos praticados por gestores e servidores pertencentes aos seus quadros ocorram dentro dos princípios básicos da Administração Pública, tal como definidos no art. 37 da Constituição Federal de 1988: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. O controle social, por sua vez, é exercido pela sociedade, que possui liberdade para se organizar e atuar de forma autônoma e independente ou por meio dos mecanismos institucionalizados de participação social, que, em essência, são os espaços formais de mediação e interação entre Estado e sociedade.

Dessa forma, a combinação entre esses dois tipos de controle expressa uma relação de complementaridade. Vale dizer: partimos da premissa de que ações para aprimorar os mecanismos de controle social possibilitam um controle interno mais eficiente e efetivo e vice-versa, consolidando os princípios democráticos e republicanos. Além do mais, o amadurecimento democrático da própria sociedade, passa por cidadãos mais conscientes dos seus direitos e engajados em participar dos espaços efetivos para exercer sua cidadania.



Eixo 6 – Promoção da Cultura da Integridade

O termo cultura de integridade, no âmbito empresarial, se refere à criação de um ambiente de trabalho com regras claras e “consciência coletiva” sobre a importância do combate às irregularidades e desvios de conduta, que podem prejudicar tanto os colaboradores quanto o negócio (Brasil, 2018c; Compliance Station, 2021).

Todas as empresas, independentemente do seu porte ou área de atuação, estão suscetíveis a ocorrência de problemas como fraudes, assédios, bullying, furtos, corrupção e outros tipos de condutas abusivas, que causam danos aos resultados, ao clima organizacional e aos

colaboradores, de forma geral (Compliance Station, 2021).

Desse modo, a cultura de integridade baseia-se num conjunto robusto de normas, políticas internas, processos e ferramentas capazes de prevenir, detectar e corrigir as atitudes que desviam do “certo a ser feito” (Compliance Station, 2021). Sempre há a possibilidade de alguém desviar-se do “certo a ser feito” e acabar se envolvendo nas ilicitudes.

Portanto, promover uma cultura de integridade e transparência dentro de uma organização/empresa é essencial para garantir o sucesso e a sustentabilidade a longo prazo, desenvolvendo estratégias eficazes que contribuam para a criação e manutenção de um ambiente de confiança.

Assim, comunicação e treinamento estruturados levarão as informações relevantes a todas as pessoas da organização, com a finalidade de garantir alinhamento de conhecimento e sensibilização, por todos, acerca da direção a ser trilhada: da ética e da integridade.

Os benefícios da criação de uma cultura de integridade:

- a) reduz a possibilidade de fraudes, furtos, roubos, uso indevido de ativos da empresa, etc., levando assim à redução considerável de custos;
- b) mitiga riscos de atitudes antiéticas no dia a dia, como assédios, bullying, discriminação, entre outros, gerando ou reforçando um ambiente de trabalho saudável, reduzindo absenteísmo, riscos trabalhistas e aumentando a produtividade;
- c) melhora-se o clima organizacional, propiciando reter e atrair mais talentos;
- d) aumenta-se a rentabilidade da empresa, fruto de se transformar desperdícios e perdas em lucro, além da melhoria da produtividade;
- e) gera maior confiança, credibilidade e fortalece a imagem e reputação da empresa;
- f) posiciona melhor a empresa no mercado, aumentando, dessa maneira, a possibilidade de fechamento de parcerias comerciais, contratos com grandes empresas públicas e privadas, o que equivale dizer: aumenta-se a vantagem competitiva (Compliance Station, 2021).

A Promoção da cultura de integridade torna-se um fator decisivo para a sobrevivência das empresas. É preciso estar alinhado a valores como a ética, a transparência e a responsabilidade social. Constitui-se, assim, numa “estrutura organizacional” pautada pela ética e transparência, nas relações de trabalho, na condução de negócios e em todas as atitudes e decisões das pessoas (Compliance Station, 2021).

PLANO DE AÇÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE DA EPAMIG

Diante do cenário de integridade identificado com a pesquisa realizada na EPAMIG elaborou-se o Plano apresentado a seguir, o qual possui ações distribuídas nos seis eixos

que permeiam a PMPI cujos conceitos foram acima abordados.

Ação 1: Promover mais ações que demonstrem compromisso dos gestores com a integridade

Como fazer: Realizando pelo menos duas campanhas internas anuais de Promoção da Integridade, definindo temas e propondo atividades que tenham como objetivo a disseminação de conceitos e princípios. Exemplos de temas: Prevenção e combate ao assédio; Prevenção de fraudes; Conflito de interesses, dentre outros. Atividades: cartazes, banners, palestras e seminários, e-mails informativos, slogans, etc.

Unidade administrativa executora: Auditoria Interna (AUDI)

Unidade administrativa de apoio: Assessoria de Comunicação (ASCOM)

Objetivos da ação: Aumentar o percentual dos empregados e demais colaboradores da EPAMIG que percebem que os gestores praticam ações que demonstram compromisso consistente com a Integridade.

Benefícios para a instituição: Instituição engajada com a temática Integridade.

Ação 2: Promover e participar de eventos, cursos, capacitações e palestras sobre liderança, integridade ou temas relacionados

Descrição: Disponibilizando para os empregados convites de eventos que abordem a temática e permitindo de maneira organizada e com autorização e apoio da chefia a participação dos empregados e demais nestes treinamentos no mínimo uma vez no ano. Identificando nas equipes de cada setor quem seriam os autorizados a participar. Solicitando retorno quanto às participações, melhorando a conscientização quanto à importância do envolvimento. Divulgando as participações por meio de notas ou matérias. Divulgando o percentual de chefias participando de capacitações com a temática Integridade pelo menos duas vezes no ano.

Unidade administrativa executora: Departamento de Gestão de Pessoas (DPGP)

Unidade administrativa de apoio: Divisão de Desenvolvimento de Pessoas (DVDP), Assessoria de Comunicação (ASCOM) e Auditoria Interna (AUDI)

Objetivos da ação: Fazer com que a percepção das pessoas quanto à promoção de capacitações na Empresa aumente.

Benefícios para a instituição: Maior número de pessoas capacitadas e diminuição dos riscos à integridade.

Ação 3: Divulgar e estimular a consulta sobre as instâncias de governança existentes na EPAMIG

Como fazer: Realizando eventos e encontros, pelo menos uma vez por ano, sobre as instâncias de governança existentes na Empresa. Divulgando as atribuições destas instâncias e atos relacionados. Criando um espaço na intranet com curiosidades sobre as instâncias de governança existentes. Sugestão: Um quadro chamado "Você Sabia" ou "Você conhece essa instância de governança da EPAMIG?" Na sequência introduzir um texto explicando sobre o que se trata. Realizando entrevistas com presidentes/coordenadores das Comissões vigentes da EPAMIG. Enviando por e-mail o quadro "Você sabia". Atualizando as placas de identificação das unidades administrativas da Sede e unidades descentralizadas. Incluir nas apresentações introdutórias da Empresa as instâncias de Governança. Criando um vídeo institucional com o avatar ou uma mascote da Integridade da Empresa para falar sobre as instâncias de Governança ou fazer uso de algum avatar já em uso para esta finalidade. Criando um link no Portal de Transparência com o título "Estrutura de Governança".

Unidade administrativa executora: Assessoria de Governança e Estratégia (ASGE)

Unidade administrativa de apoio: Assessoria de Comunicação (ASCOM), Assessoria de Informática (AINF) e Departamento de Administração (DPAD)

Objetivos da ação: Conhecimento das instâncias de Governança da EPAMIG pela maioria dos empregados e participantes do quadro de pessoal e demais parceiros.

Benefícios para a instituição: Promover o conhecimento das equipes quanto às instâncias de governança existentes, permitindo melhor acesso a informações específicas, melhoria dos canais de interação devido às pessoas saberem melhor a quem se direcionar.

Ação 4: Promover a realização de mais eventos de integração intra e entre equipes para apresentação do cumprimento das metas do setor ou institucionais

Como fazer: Realizando encontros virtuais ou presenciais, preferencialmente, registrando por meio de atas, fotos e vídeos como evidências desses encontros e que seu teor aborde tanto as metas gerais institucionais perseguidas e alcançadas, quanto as metas individuais dos setores. Promovendo esses encontros pelo menos uma vez a cada semestre. Esses encontros também devem ser promovidos entre as equipes nas Unidades Regionais e Institutos. Efetuando uso das diferentes ferramentas de comunicação e gestão existentes que permitam interação geral, imediata e tempestiva das equipes e de uma equipe com outras. Exemplos: Trello, Canvas, Planos de ação do setor (5w 2h), e-mail, redes sociais, chats, canais de comunicação oficiais, intranet. Capacitando secretárias para uso das ferramentas existentes para facilitar a comunicação interna, orientando-as quanto o uso adequado e com melhor eficiência do Sistema Eletrônico de Informação (SEI), e o envio de

e-mails de alerta concomitante à criação de novos comunicados (Comunicação Interna, Circular, Instrução de Serviço).

Unidade administrativa executora: Diretoria de Administração e Finanças (DRAF) e Diretoria de Operações Técnicas (DROT)

Unidade administrativa de apoio: Todas as chefias, Chefias de Departamentos, Assessorias e Unidades Regionais

Objetivos da ação: Alcançar maior número de pessoas conscientes das metas institucionais e de sua capacidade de contribuição para o alcance das mesmas. Despertar o interesse nas metas pelo entendimento, compreensão do pertencimento.

Benefícios para a instituição: Empregados e demais envolvidos e comprometidos no alcance dos objetivos e metas da instituição, bem como conhecedores dessas metas. Fortalecer a coesão nas ações da Empresa.

Ação 5: Realizar treinamento de gestão de riscos

Como fazer: Promovendo contato com instituições que possam disponibilizar palestrantes gratuitos para abordar a gestão de riscos ou até mesmo mediante a contratação de prestador de serviço/consultor sobre a temática. Identificando quais seriam os empregados participantes desta capacitação de acordo com a competência das funções. Realizando no mínimo uma capacitação anual na temática para o público identificado.

Unidade administrativa executora: Auditoria Interna (AUDI)

Unidade administrativa de apoio: Divisão de Desenvolvimento de Pessoas (DVDP) e Departamento de Gestão de Pessoas (DPGP)

Objetivos da ação: Promover desenvolvimento do corpo técnico para melhor atuação no tocante à gestão de riscos em seus diversos ambientes.

Benefícios para a instituição: Maior número de pessoas capacitadas para construir políticas de gestão de risco bem como conduzir a temática na Empresa evitando-se situações de riscos à integridade da EPAMIG.

Ação 6: Elaborar a Política de Gestão de Riscos da EPAMIG

Como fazer: Estabelecendo diretrizes sobre como e com qual periodicidade riscos devem ser identificados, avaliados, tratados, monitorados e comunicados, através de um plano de implementação do processo de gestão de riscos, em todos os níveis, funções e processos relevantes da organização. Instituído de maneira formal, por ato da Presidência, um grupo de trabalho, comissão, para elaboração desta Política. Realizando reuniões com as unidades

da EPAMIG para diagnóstico da situação da gestão de riscos e análise da realidade operacional. Ampliando a compreensão do tema gestão de riscos pelo grupo de trabalho/comissão e análise comparativa de modelos de gestão de riscos corporativos (COSO ERM, ABNT ISO 31000:2015, Orange Book, dentre outros) e, se necessário, realizando *benchmarks* com outras instituições. Elaborando proposta de Deliberação que deverá ser submetida ao Conselho de Administração para disponibilização e publicação da Política de Gestão de Riscos da EPAMIG.

Unidade administrativa executora: Auditoria Interna (AUDI)

Unidade administrativa de apoio: Assessoria de Governança e Estratégia (ASGE)

Objetivos da ação: Ter um documento oficial sobre gestão de riscos na EPAMIG.

Benefícios para a instituição: Estabelecer oficialmente um norte para a atuação da EPAMIG no quesito riscos à integridade. Ter um documento orientador da gestão de riscos. Evitar riscos à integridade.

O processo de identificação de riscos considera explicitamente a possibilidade de fraudes, burla de controles e outros atos impróprios, além dos riscos inerentes aos objetivos de desempenho, divulgação (transparência e prestação de contas) e de conformidade com leis e regulamentos e este processo estando bem definido em uma Política e documentos subjacentes contribuirá para a instituição reduzir seus riscos.

Ação 7: Mapear processos de mais riscos à integridade da Empresa e propor gestão

Como fazer: Levantando junto às Unidades Regionais e setores da EPAMIG Sede os processos (input e output) que geram maiores riscos à integridade da Empresa, sejam riscos de insolvência, de preservação da vida, de pagamento de multas, de descumprimento do orçamento que causem improbidade administrativa, dentre outros. Disponibilizando em um único local na intranet da Empresa documentos padronizados sobre orientação de procedimentos e prazos a serem cumpridos. Cuidando para revogar circulares que caíam em desuso. Disponibilizando na intranet uma aba ou um ícone para Circulares ou Instruções de Serviço por setor, nos moldes do ambiente de Atos de Gestão, e permitindo que cada setor faça a gestão desse ambiente com suas circulares (atualizando, revogando as inoperantes, alterando o status para inoperante). Utilizando um único canal de comunicação para todas as orientações de procedimentos (Circular, Instrução de Serviço, e-mail, outros). Oficializando o que for possível em norma de procedimento aprovado via Deliberação da DREX.

Unidade administrativa executora: Assessoria de Governança e Estratégia (ASGE)

Unidade administrativa de apoio: Todos os Departamentos/Assessorias e Unidades Regionais

Objetivos da ação: Identificar riscos, propor ações de gestão de riscos e mitigar riscos

Benefícios para a instituição: Redução dos riscos à integridade nos diversos eixos.

Ação 8: Promover maior divulgação sobre as normas existentes e disponíveis na intranet

Como fazer: Realizando o “II Workshop Organizacional sobre o Ambiente da Intranet” onde se encontram as normas da Empresa e site. Explicando a lógica dos registros, quais deliberações estão vigentes e como efetuar buscas. Pedindo para Assessoria de Informática (AINF) efetuar melhoria no sistema de atos, incluindo uma coluna referenciando qual ato substituiu um ato revogado e vice versa. Retomando junto aos setores gestores das normas o formulário e exigência de capacitações para grupos específicos todas as vezes que sair uma deliberação que se trata de norma interna. Promovendo junto aos setores, em especial Departamento de Gestão de Pessoas (DPGP), a atualização de normas consideradas essenciais para o bom funcionamento e gestão da Empresa.

Unidade administrativa executora: Assessoria de Governança e Estratégia (ASGE)

Unidade administrativa de apoio: Departamento de Gestão de Pessoas (DPGP), Divisão de Desenvolvimento de Pessoas (DVDP), Assessoria de Informática (AINF) e Departamento de Administração (DPAD)

Objetivos da ação: Promover mais divulgação das normas internas bem como familiarização com o ambiente de busca.

Benefícios para a instituição: Maior assertividade nos procedimentos garantindo conhecimento das rotinas e processos permitidos e legais.

Ação 9: Incentivar o ato de leitura de novas normas pelos usuários

Como fazer: Criando algum tipo de gamificação para quem responder melhor sobre o conteúdo da norma em um determinado evento virtual. Exemplo: Quem responder melhor a determinada pergunta em um meeting, onde é disparado um questionário vai ser reconhecido como funcionário referência para aquela norma na Unidade ou promover a leitura e o acerto de respostas e quem fizer mais pontos em menor tempo ganha uma premiação simbólica. Criando um gráfico na intranet que mostre quantas pessoas acessaram a norma. Promovendo interação no momento que sai uma norma para esclarecimentos de dúvidas, criando o momento perguntas e respostas sobre a norma. Como novas formas de divulgação, por exemplo, fazer um pequeno vídeo do compilado de normas que saíram no mês e deixar em algum lugar nos canais possíveis da EPAMIG. A fala poderá ser da ASGE e/ou da Unidade “responsável” pela norma. Indicando multiplicadores regionais sobre as normas. Incluir no Canal EPAMIG uma linha com Normas da Semana/Publicações da Semana e fazer o link pra esses atos no próprio canal. Verificando a

viabilidade de medir acesso às normas na intranet (quantas vezes são acessados os arquivos PDF).

Unidade administrativa executora: Assessoria de Governança e Estratégia (ASGE)

Unidade administrativa de apoio: Divisão de Desenvolvimento de Pessoas (DVDP) e Assessoria de Comunicação (ASCOM)

Objetivos da ação: Aumentar o conhecimento sobre as normas existentes.

Benefícios para a instituição: Empregados e corpo de pessoal ciente das normas o que possivelmente contribui para a redução de riscos à integridade.

Ação 10: Providenciar treinamento em prevenção, detecção e tratamento de riscos

Como fazer: Viabilizando capacitação de grupos específicos de gestores para capacitações sobre prevenção, detecção e tratamento de risco. Construindo normativo para definir procedimento de prevenção, detecção e tratamento de risco. Buscando instrutores gratuitos ou pedindo que setores elenquem em seus orçamentos para 2025/2026 tais capacitações, caso só haja disponibilidade de cursos pagos. Efetuando ação/capacitação/palestra para todos da Empresa sobre os conceitos de prevenção, detecção e tratamento de riscos, com o objetivo de informar do que se tratam.

Unidade administrativa executora: Departamento de Gestão de Pessoas (DPGP)

Unidade administrativa de apoio: Auditoria Interna (AUDI), Divisão de Desenvolvimento de Pessoas (DVDP) e Assessoria de Governança e Estratégia (ASGE)

Objetivos da ação: Promover efetivamente a prevenção, detecção e tratamento de risco permitindo que os colaboradores tenham ciência das ações realizadas neste sentido. Promover maior conhecimento das equipes sobre o tema.

Benefícios para a instituição: Redução de riscos e engajamento dos colaboradores com as ações da Empresa no tocante à gestão de riscos.

Ação 11: Divulgar os tratamentos de riscos detectados efetuados pela Empresa

Como fazer: Elaborando ação informativa sobre exemplos de riscos que a EPAMIG tenha prevenido, detectado ou tratado e divulgar periodicamente. Produzindo estatística dos riscos tratados (exemplo: comissões diversas, tabular quantas denúncias entraram, quantas foram tratadas, quantas denúncias eram procedentes, quantas foram arquivadas, quantas situações de riscos à integridade detectadas ou denunciadas foram tratadas e se transformaram em Processo Administrativo Disciplinar (PAD)).

Unidade administrativa executora: Auditoria Interna (AUDI)

Unidade administrativa de apoio: Assessoria de comunicação (ASCOM)

Objetivos da ação: Que os empregados tenham melhor conhecimento dos tratamentos de risco na empresa

Benefícios para a instituição: Consciência dos riscos tratados.

Ação 12: Divulgar e reforçar a existência de mecanismos de prevenção ao nepotismo na EPAMIG

Como fazer: Considerando o resultado alcançado no cenário de integridade na EPAMIG onde a maioria sinalizou que não existem instrumentos ou mecanismos de prevenção ao nepotismo e sabendo-se da existência de documentos, bem como procedimentos adotados baseados em normativos internos que procuram cercear tal situação, entende-se que deve ser efetuada maior divulgação dos mecanismos existentes de forma menos técnica, com uso de linguagem simples, de maneira mais lúdica. Divulgando e reforçando a existência do Código de Conduta e Integridade da EPAMIG e seu anexo (Deliberação nº 786, de 12/12/2018 e Deliberação nº 789, de 28/01/2019) ou outro que venham a substituí-lo; da Política de Transação com partes Relacionadas (Deliberação nº 852, de 14/10/2021); da Política de Conflito de Interesses da EPAMIG (Deliberação nº 858, de 01/12/2021), critérios de elegibilidade para órgãos estatutários e procedimentos adotados. Fornecendo em formato digital uma cartilha que transforme o Decreto de nepotismo em algo simplificado. Construir um material/kit virtual com esse conteúdo para enviar por e-mail. Adotando o procedimento do empregado receber por e-mail um kit dos instrumentos citados, respeitados e existentes na Empresa quanto à prevenção ao nepotismo. Avaliando norma que apresente tal abordagem (Deliberação nº 896, de 06/07/2022; Deliberação nº 893, de 22/06/2022; Deliberação nº 936, de 12/01/2024) e setor competente pela norma frisar juntos aos gestores esse conteúdo. Reforçando a divulgação do link da intranet e site onde tais instrumentos estão dispostos. Analisando a viabilidade da impressão e disponibilização de uma via pelo menos do Código de Conduta e Integridade da EPAMIG para cada Unidade Regional, Institutos e Sede ficando estes disponíveis para consulta no setor de pessoal da Unidade de maneira que sempre tenha uma pessoa sabendo onde está esse documento. Disponibilizando esses documentos no link da intranet de “Gestão de Pessoas” com algum destaque. Criando um espaço na intranet no “Você Sabia” com notas sobre a existência desses documentos.

Unidade administrativa executora: Departamento de Gestão de Pessoas (DPGP)

Unidade administrativa de apoio: Auditoria Interna (AUDI), Departamento de Administração (DPAD), Assessoria de Governança e Estratégia (ASGE), Assessoria de Informática (AINF), Divisão de Desenvolvimento de Pessoas (DVDP), Unidades Regionais, EPAMIG Instituto de Laticínios Cândido Tostes (EPAMIG ILCT) e EPAMIG Instituto Tecnológico de Agropecuária de Pitangui (EPAMIG ITAP)

Objetivos da ação: Promover maior internalização da existência de documentos de prevenção ao nepotismo.

Benefícios para a instituição: Promover a integridade no quesito combate ao nepotismo que é bandeira e eixo de atuação da Política Mineira de Promoção da Integridade.

Ação 13: Promover ações que despertem o conhecimento e interesses das pessoas sobre o conflito de interesses

Como fazer: Realizando eventos internos de auditoria preventiva quanto ao tema conflito de interesses, campanhas internas de sensibilização sobre o tema e incentivando a leitura dos instrumentos existentes. Realizando webinários curtos virtuais sobre esses documentos e leituras sobre o tema. Deixando gravado os treinamentos. Deixando disponível no espaço que está sendo criado na intranet para disponibilizar tais vídeos. Divulgando exemplos do que seja conflito de interesses de maneira lúdica. Contando com um grupo de pessoas, seja a Comissão de Integridade ou outro, para divulgar as temáticas nos setores com uma conversa. Criando o “Você Sabia” onde cada mês seria abordado um tema sobre integridade e que configure exemplos de conflito de interesses. Colocando no Canal EPAMIG essa mensagem e/ou estabelecer em algum canal de comunicação interno da EPAMIG como a intranet. Criando um avatar ou uma mascote para tratar a temática integridade na Empresa.

Unidade administrativa executora: Departamento de Gestão de Pessoas (DPGP)

Unidade administrativa de apoio: Auditoria Interna (AUDI), Departamento de Administração (DPAD), Assessoria de Governança e Estratégia (ASGE) e Divisão de Desenvolvimento de Pessoas (DVDP)

Objetivos da ação: Aumentar o número de empregados cientes sobre conflito de interesses

Benefícios para a instituição: Quanto mais pessoas cientes do que se configura como conflito de interesses e como evitá-los, menor a chance de termos esse tipo de ocorrência na empresa por desconhecimento.

Ação 14: Reforçar a divulgação da existência do canal de recebimento de denúncias da EPAMIG

Como fazer: Promovendo ações de incremento da divulgação dos canais específicos de recebimento de denúncias, críticas e reclamações que a EPAMIG possui e que permitem a transparência e o controle social. Informando sobre os outros canais de comunicação existentes cuja finalidade não seja apenas denúncia com finalidades específicas, exemplo e-SIC , o que é, para que serve e como acessar. Informando sobre o canal ouvidoria@epamig.br, quem faz a gestão, quais os fluxos de tratativas. Informando sobre o “Fale Conosco”, sua funcionalidade e tratativas. Informando sobre os diferentes e-mails de comissões existentes na Empresa, suas funcionalidades e tratativas

(atendimentosei@epamig.br; comissaodeetica@epamig.br). Fazendo uso do “Você Sabia” para soltar informações sobre esses canais. Implantando o hábito do retorno oficial e com estabelecimento de prazo padrão a respostas de canais internos que não sejam aqueles como o e-SIC que já possui regra e prazo de resposta. Identificando as competências para tratativas de determinadas denúncias dependendo para quem sejam direcionadas.

Unidade administrativa executora: Auditoria Interna (AUDI)

Unidade administrativa de apoio: Assessoria de Comunicação (ASCOM)

Objetivos da ação: Aumentar o percentual de pessoas que tem conhecimento sobre os canais da EPAMIG, os quais permitem transparência ou melhoria da participação social em relação ao que foi identificado no cenário de integridade na primeira pesquisa realizada.

Benefícios para a instituição: Aprimorar os mecanismos de controle social que possibilitam por consequência um controle interno mais eficiente e efetivo e vice-versa, consolidando os princípios democráticos e republicanos.

Ação 15: Divulgar os fluxos e normativos definidos para admissão, encaminhamento e tratamento das denúncias internas e externas que chegam à EPAMIG

Como fazer: Mapeando os fluxos definidos para admissão, encaminhamento e tratamento das denúncias internas e externas que chegam à EPAMIG. Divulgando a existência destes fluxos e onde estão disponíveis em “Fluxos de Processos”. Elencando os normativos para admissão, encaminhamento e tratamento das denúncias internas e externas que chegam à EPAMIG.

Unidade administrativa executora: Assessoria de Governança e Estratégia (ASGE)

Unidade administrativa de apoio: Auditoria Interna (AUDI) e Assessoria de Comunicação (ASCOM)

Objetivos da ação: Melhorar o conhecimento das pessoas sobre os fluxos e normativos para admissão, encaminhamento e tratamento das denúncias internas e externas que chegam à EPAMIG

Benefícios para a instituição: Utilização correta de fluxos, utilização de meios adequados e que possam trazer benefício à Empresa no contexto da participação ativa.

Ação 16: Promover maior divulgação sobre o Código de Conduta e Integridade da EPAMIG

Como fazer: Promovendo ações por e-mail, Canal EPAMIG, que divulguem onde está o Código de Conduta e Integridade da EPAMIG. Providenciando uma cópia impressa desse Código e deixando disponível na sala do setor de pessoal de cada unidade. Criando um vídeo apresentando o Código, mostrando os tópicos, as principais ideias, sua importância e passar

esse vídeo em reuniões gerenciais e internas que caibam tal apresentação. Disponibilizando na intranet o vídeo. Verificando a possibilidade de gerar cópias impressas para ficar uma cópia na recepção de cada Unidade (Sede, Regionais e Institutos). Mantendo o envio por e-mail de cópia digital do Código de Conduta e Integridade da EPAMIG através do Departamento de Gestão de Pessoas (DPGP)/Divisão de Desenvolvimento de Pessoas (DVDP). Reforçando a existência também do Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual.

Unidade administrativa executora: Auditoria Interna (AUDI)

Unidade administrativa de apoio: Departamento de Gestão de Pessoas (DPGP), Divisão de Desenvolvimento de Pessoas (DVDP), Divisão de Administração de Pessoal (DVAP), Assessoria de Comunicação (ASCOM), Assessoria de Informática (AINF) e Unidades Regionais e Institutos

Objetivos da ação: Ampliar a divulgação do Código de Conduta e Integridade da EPAMIG e sua existência na Empresa.

Benefícios para a instituição: Consolidar uma cultura organizacional de integridade como forma de garantir que os comportamentos dos empregados e colaboradores estejam em sintonia entre si e alinhados com os valores da organização e com as regras de conduta estabelecidas.

Ação 17: Incrementar a divulgação da Política Mineira de Promoção da Integridade na EPAMIG

Como fazer: Promovendo ações por e-mail, Canal EPAMIG, que divulgue o que é PMPI. Divulgando o Programa e o Plano de Integridade resultantes do trabalho da Comissão de Integridade, instituída pela Portaria nº 7.851, de 11/05/2023. Criando um vídeo apresentando o Código, mostrando os tópicos, as principais ideias, sua importância e passar esse vídeo em reuniões gerenciais e internas que caibam tal apresentação e disponibilizando-o na intranet. Fazendo um vídeo ou matéria com os membros da Comissão de Integridade falando como foi o trabalho, os desafios de tratar o tema e resultado alcançado e ações previstas. Disponibilizando na intranet da empresa em normas - Políticas e Regimentos uma cópia do Programa de Integridade da EPAMIG que é resultado da PMPI, bem como no site da EPAMIG em documentos institucionais. Produzindo diferentes materiais gráficos sobre o tema “Integridade” e disponibilizando os mesmos em pontos visuais de maior circulação (murais de aviso, locais de refeição, áreas próximas a relógios de ponto, elevadores). Trabalhando textos em conjunto com Comissões de Ética da Empresa. Confeccionando materiais informativos explicando onde está o Programa e Plano de Integridade e do que se tratam, bem como sugestões de ações para a Promoção da Integridade no dia a dia.

Unidade administrativa executora: Assessoria de Comunicação (ASCOM)

Unidade administrativa de apoio: Assessoria de Governança e Estratégia (ASGE), EPAMIG Instituto de Laticínios Cândido Tostes (EPAMIG ILCT), EPAMIG Instituto Tecnológico de Agropecuária de Pitangui (EPAMIG ITAP) e Unidades Regionais

Objetivos da ação: Melhorar o conhecimento sobre a Política Mineira de Promoção da Integridade e seus desdobramentos institucionais.

Benefícios para a instituição: Fortalecimento do ambiente voltado para os eixos temáticos previstos na Política Mineira de Promoção da Integridade. Internalização da temática junto aos empregados e colaboradores.

Ação 18: Promover maior divulgação das comissões de ética de todas as unidades e seus papéis

Como fazer: Estimulando as comissões descentralizadas a atuarem como disseminadores dos conceitos e princípios éticos com apoio da Comissão de Ética Sede. Divulgando eventos que o Conselho de Ética Pública do Estado de Minas Gerais (CONSET/MG) promove ao longo do ano para as Comissões de Ética para capacitar essas comissões. Soltando textos e notas de tempos em tempos sobre o papel da Comissão de Ética. Divulgando e-mails da Comissão de Ética. Promovendo conversas entre as diversas Comissão de Ética da EPAMIG (Ética, Comissão de Ética no Uso Animal (CEUA)). Mostrando os trabalhos que as Comissões de Ética tenham efetuado, por meio de matérias ou outras formas de comunicação existentes na Empresa. Fazendo notas sobre capacitações que os membros das Comissões de Ética participem. Colocando na intranet fotos das Comissões de Ética. Atualizando tempestivamente na intranet as alterações de membros das comissões. Deixando claro para os empregados quais temas podem ser tratados pelas Comissões de Ética existentes.

Unidade administrativa executora: Diretoria Executiva (DREX)

Unidade administrativa de apoio: Assessoria de Comunicação (ASCOM), Assessoria de Informática (AINF), Departamento de Gestão de Pessoas (DPGP), Divisão de Desenvolvimento de Pessoas (DVDP), Assessoria de Governança e Estratégia (ASGE), EPAMIG Instituto de Laticínios Cândido Tostes (EPAMIG ILCT), EPAMIG Instituto Tecnológico de Agropecuária de Pitangui (EPAMIG ITAP) e Unidades Regionais

Objetivos da ação: Melhorar o conhecimento quanto ao papel das comissões de ética existentes na EPAMIG.

Benefícios para a instituição: Melhor atuação das comissões de Ética e melhor direcionamento de ações às devidas comissões.

Ação 19: Assessorar na realização de ações de integração interna e entre as unidades

Como fazer: Realizando eventos e ações educativas que promovam a temática integração interna e entre unidades pelo menos uma vez por ano. Promovendo mais momentos de integração entre as diversas Unidades da EPAMIG, como encontros presenciais e encontros locais. Realizando reuniões entre equipes pelo menos uma vez por mês. Promovendo treinamentos e palestras de relacionamento/comunicação interpessoal. Realizando capacitações de Comunicação Não Violenta (CNV) para todos da Empresa. Divulgando os documentos institucionais que propiciem a cultura da integridade (políticas, normas, Código de Conduta e Integridade, Política de Conflito de Interesses, Política de Transação com partes relacionadas). Realizando encontros periódicos, pelo menos um a cada bimestre, virtuais ou presenciais entre chefias/gestores para mostrar como o trabalho de cada setor vem sendo executado. Divulgando em todos os ambientes a missão, visão e valores do negócio que devem estar presentes na cultura organizacional. Promovendo ações de arrecadação de alimentos, roupas, e projetos que incentivam a responsabilidade social e a solidariedade. Promovendo canais de comunicação em todas as áreas, por meio de: mural de avisos, redes sociais internas e ferramentas de comunicação em tempo real.

Unidade administrativa executora: Departamento de Gestão de Pessoas (DPGP)

Unidade administrativa de apoio: Divisão de Desenvolvimento de Pessoas (DVDP), Assessoria de Comunicação (ASCOM), Assessoria de Governança e Estratégia (ASGE), Gabinete da Presidência (GAPR), Assessoria de Informática(AINF), Unidades Regionais e Institutos.

Objetivos da ação: Promover a interação que propicie a integridade.

Benefícios para a instituição: Promoção da cultura organizacional voltada para a integridade.

Ação 20: Promover campanhas educativas que combatam o preconceito nas suas diversas formas

Como fazer: Criando cartazes para serem compartilhados em toda empresa, com mensagens com o intuito de combater as diversas formas de preconceito (homofobia, xenofobia, racismo, sexismo, etarismo, etc.). Promovendo seção de filmes dirigida. Promovendo um momento de lazer com exibição de um filme seguido de debates em sala adequada e possível em cada unidade, que aborde as questões. Selecionando partes de filmes que abordem essas questões e passar em alguns eventos como ação de Promoção da cultura da integridade no contexto ambiente sem preconceitos.

Unidade administrativa executora: Departamento de Gestão de Pessoas (DPGP)

Unidade administrativa de apoio: Assessoria de Comunicação (ASCOM) e Divisão de Desenvolvimento de Pessoas (DVDP)

Objetivos da ação: Buscar um ambiente de trabalho onde não se identifica registro de nenhum tipo de preconceito, nas suas diversas formas.

Benefícios para a instituição: Fortalecimento do ambiente íntegro no contexto preconceito zero.

Ação 21: Criar um programa de desenvolvimento gerencial com foco nas habilidades comportamentais

Como fazer: Criando o Programa de Desenvolvimento Gerencial em diversas temáticas e dentre elas aquela que permita desenvolver a habilidade de igualdade de tratativas, da importância do princípio da isonomia na Administração Pública de importância da transparência nos critérios adotados para tratativas de determinadas situações para com os empregados. Abordando temas como: papel das Chefias, características esperadas de um líder. Treinando capacidade de ouvir pelos gestores e trabalhando o papel dos gestores. Fazendo reuniões de alinhamento entre chefias sobre as ações adotadas em benefícios de empregados e tratamento aos empregados adotados nas diferentes situações, principalmente naquelas que não existem regras específicas. Promovendo trocas de experiências sobre boas práticas que minimizem ou reduzam o impacto das tratativas diferentes (exemplo: sorteio de períodos de férias, negociação de revezamento, etc.). Divulgando aos empregados critérios existentes para determinadas diferenças de tratamento pelas gerências (exemplo: o que a legislação prevê sobre períodos de férias). Estabelecendo mecanismos que promovam o regimento e a igualdade de tratamentos em temas como crescimento profissional (progressão e promoção), liberação para treinamentos e viagens.

Unidade administrativa executora: Departamento de Gestão de Pessoas (DPGP)

Unidade administrativa de apoio: Assessoria de Comunicação (ASCOM), Assessoria de Governança e Estratégia (ASGE), Assessoria Jurídica (ASJU), Diretoria Executiva (DREX) e Divisão de Desenvolvimento de Pessoas (DVDP)

Objetivos da ação: Buscar um ambiente de trabalho onde o princípio da isonomia permeie as ações dos gestores e onde a igualdade é percebida como praticada nas diferentes situações ou que se tenha clareza quanto aos critérios adotados para ações das gerências.

Benefícios para a instituição: Desenvolvimento de ambiente de trabalho com prevalência do princípio da isonomia.

Ação 22: Promover a cultura de cliente e fornecedor interno

Como fazer: Promovendo treinamento que aborde a temática clientes e fornecedores internos com teoria e conceitos existentes. Promovendo treinamento que desenvolva a cultura colaborativa. Abordando a temática da institucionalidade e da impessoalidade das ações. Elaborando cartazes que promovam o assunto presteza e tempestividade. Orientando que situações relatadas a comissões ou setores que condicionem falta de

presteza e tempestividade sejam tratadas e divulgadas anonimamente buscando evitar que se repitam. Orientando que demandas sejam sempre acompanhadas de orientação quanto a prazo, origem da demanda e importância da demanda.

Unidade administrativa executora: Departamento de Gestão de Pessoas (DPGP)

Unidade administrativa de apoio: Assessoria de Comunicação (ASCOM), Assessoria de Governança e Estratégia (ASGE), Divisão de Desenvolvimento de Pessoas (DVDP), EPAMIG Instituto de Laticínios Cândido Tostes (EPAMIG ILCT), EPAMIG Instituto Tecnológico de Agropecuária de Pitangui (EPAMIG ITAP) e Unidades Regionais

Objetivos da ação: Promover padrões comportamentais que privilegiem a presteza e tempestividade.

Benefícios para a instituição: Maior produtividade e celeridade na resolução de questões multidisciplinares, bem melhoria nas relações entre setores e interpessoais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A literatura nos mostra que, a importância da construção de uma boa governança pública para as partes interessadas, integrando ferramentas de gestão de riscos e promoção da integridade, como solução aos problemas de ineficiência, baixa produtividade e corrupção nas agências públicas brasileiras é evidenciada na criação de moldes de valores e tem relevância não só para o aperfeiçoamento da gestão corporativa, mas também para o aprimoramento das agências públicas, promovendo o melhor desempenho e assegurando a conformidade aos princípios éticos e as leis (Vieira; Barreto, 2019). Neste sentido, é que a EPAMIG está empenhando esforços para a elaboração e implementação deste Programa de Integridade com vistas à modernização e eficiência institucional, bem como, alcançar o reconhecimento como empresa pública que preza pela transparência e integridade.

Os recentes esforços de institucionalização de uma cultura de boa governança pública e de suas práticas devem ser aprofundados, e desenvolvidos, por meio de um processo contínuo de formação, aprendizado e avaliação dos resultados que se inicia com este trabalho, e exigirá de todos os agentes da EPAMIG um compromisso explícito com os princípios expostos neste documento. É com a percepção de que estamos no início de uma longa trajetória - a qual acreditamos estar sendo direcionada adequadamente - que esperamos ter contribuído para a construção desse caminho, que nos conduzirá rumo a excelência na Promoção da Integridade. Vale destacar que este documento foi consolidado de forma a servir como instrumento de comunicação e divulgação no âmbito da EPAMIG.

Espera-se que com a implementação das ações propostas no Plano de Ação, que compõe o Programa de Integridade, a EPAMIG seja reconhecida em sua área de atuação como uma empresa que atua para o alcance de sua visão, que é ser referência em pesquisa e inovação

tecnológica para o desenvolvimento sustentável da agropecuária e da agroindústria de Minas Gerais, pautada na integridade, na eficiência e na transparência, bem como seja reconhecida como uma empresa que propicia um ambiente de trabalho respeitoso, inclusivo e ético.

REFERÊNCIAS/BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

ABNT. **ABNT NBR ISO 31000**: Gestão de riscos - princípios e diretrizes. Rio de Janeiro: ABNT, 2009. 32p. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4656830/mod_resource/content/1/ISO31000.pdf. Acesso em 16 abr. 2024.

ARANHA, M.L. de A. **Filosofar com textos**: temas e história da filosofia. [S.l.]: Moderna, [2014?]. (Coleção Vereda Digital). Volume único.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Organizado por Cláudio Brandão de Oliveira. Rio de Janeiro: Roma Victor, 2022. 320p.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Guia de Integridade Pública**: orientações para a administração pública federal: direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF: CGU, 2015. 54p. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/41665/13/2015_cgu_guiadeintegridadepublica.pdf. Acesso em: 1 ago. 2023.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Prevenção e resolução de conflito de interesses**. Brasília, DF: CGU, 2019. 108p. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/46634/1/Preven%C3%A7%C3%A3o%20e%20Resolu%C3%A7%C3%A3o%20de%20Conflito%20de%20Interesses.PDF>. Acesso em: 18 fev. 2024.

BRASIL. Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017. Dispõe sobre a Política de Governança da Administração Pública Federal direta, autarquia e fundacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p.3, 23 nov. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/d9203.htm. Acesso em: 1 ago. 2023.

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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p.1, 18 nov. 2011. Edição extra. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=12527&ano=2011&ato=dc1UTUU1UMVpWT65a>. Acesso em: 16 abr. 2023.

BRASIL. Ministério da Defesa. **Plano de Integridade da Administração Central do MD**. Brasília, DF: Ministério da Defesa, 2018b. https://www.gov.br/defesa/pt-br/arquivos/acesso_informacao/integridade/pla_integridadea_v2.pdf. Acesso em: 1 ago. 2023.

BRASIL. Ministério da Justiça. 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p.6993, 3 junho 1992. Disponível em: Acesso em: 16 abr. 2024.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013. Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do poder executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego; e revoga dispositivos da Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000, e das Medidas Provisórias nºs 2.216-37, de 31 de agosto de 2001, e 2.225-45, de 4 de setembro de 2001. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p.1, 17 maio 2013. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=12813&ano=2013&ato=059ETSU50MVpWTe43>. Acesso em 4 abr. 2024.

BRASIL. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. **Guia prático de gestão de riscos para a integridade**: orientações para a administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF: CGU, 2018a. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/manual-gestao-de-riscos.pdf>. Acesso em: 1 ago. 2023.

BRASIL. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. **Manual para implementação de programas de integridade**: orientações para o setor público. Brasília, DF: CGU, 2017. 59p. Disponível em: https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/manual_profip.pdf. Acesso em: 1 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Referencial básico de Gestão de Riscos** [Tribunal de Contas da União]. Brasília, DF: TCU/SEGECEX/COGER, 2018c. Disponível em: https://portal.tcu.gov.br/data/files/21/96/61/6E/05A1F6107AD96FE6F18818A8/Referencial_basico_gestao_riscos.pdf. Acesso em: 4 abr. 2024.

CARVALHO, R. **Publicidade não é propaganda. É transparência governamental e informação ao cidadão**. [Belo Horizonte], 6 nov. 2018. [Blog] Raquel Carvalho Direito Administrativo, c2024. Disponível em: <https://raquelcarvalho.com.br/2018/11/06/publicidade-nao-e-propaganda-e-transparencia-governamental-e-informacao-ao-cidadao/>. Acesso em: 17 abr. 2024.

CEARÁ. **Programa de Integridade do Poder Executivo do estado do Ceará**: resultado do diagnóstico de integridade do(a) Superintendência Estadual do Meio Ambiente. [Fortaleza]: Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado, 2021. Disponível em: https://www.semace.ce.gov.br/wp-content/uploads/sites/46/2021/04/DIAGNOSTICO_2021.pdf. Acesso em: 3 abr. 2024.

COMPLIANCE STATION. **5 coisas que você precisa saber para implementar uma Cultura de Integridade no seu negócio.** [S.l.]: Compliance Station, 2021. 17.01.2023. Disponível em: <https://blog.compliancestation.com.br/5-coisas-que-voce-precisa-saber-para-implementar-uma-cultura-de-integridade-no-seu-negocio/>. Acesso em: 17 fev. 2024.

EPAMIG. **Código de conduta e integridade:** Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais - EPAMIG. Belo Horizonte: EPAMIG, 2018. 34 p.

EPAMIG. **Deliberação nº 745, de 26 de setembro de 2016.** Estabelecer os referenciais estratégicos institucionais para o período 2016-2027, consubstanciados em missão, negócio, visão, produtos e serviços e valores. Belo Horizonte: EPAMIG, 2016. 3p.

EPAMIG. **Deliberação nº 786, de 12 de dezembro de 2018.** Tornar público o Código de Conduta e Integridade da EPAMIG, o qual passa a integrar. Belo Horizonte: EPAMIG, 2018. 36p.

EPAMIG. **Deliberação nº 789, de 28 de fevereiro de 2019.** Aprovar o novo Termo de Compromisso do Código de Conduta e Integridade. Belo Horizonte: EPAMIG, 2019. 2p.

EPAMIG. **Deliberação nº 852, de 14 de outubro de 2021.** Tornar pública a "Política de Transações com Partes Relacionadas da EPAMIG", que passa a integrar, como anexo, a presente Deliberação. Belo Horizonte: EPAMIG, 2021. 3p.

EPAMIG. **Deliberação nº 858, de 1 de dezembro de 2021.** Torna pública a "Política de Conflito de Interesses da EPAMIG", que passa a integrar, como anexo, a presente Deliberação. Belo Horizonte: EPAMIG, 2021. 3p.

EPAMIG. **Deliberação nº 887, de 13 de junho de 2022.** 1. Aprovar o novo Organograma da EPAMIG, considerando o ajuste de nomenclatura, o qual passa a integrar, como anexo, a presente Deliberação: de Instituto Técnico de Agropecuária e Cooperativismo – EPAMIG ITAC para: Instituto Tecnológico de Agropecuária de Pitangui – EPAMIG ITAP 2. Determinar à Assessoria de Governança e Estratégia – ASGE que insira as alterações no Regimento Interno da EPAMIG que se encontra em elaboração. 3. Que os setores analisem e providenciem os ajustes administrativos necessários em função da alteração de denominação. Belo Horizonte: EPAMIG, 2022a.

EPAMIG. **Deliberação nº 893, de 22 de junho de 2022.** Atualizar a Norma de Procedimentos “Norma de Estágio”, aprovada pela Deliberação nº 719, de 09/06/2015, a qual passa a integrar, como anexo, à presente Deliberação. Disponibilizar os Manuais de Requisição de Estágio que passam a integrar como Anexos XIII, XIV e XV a presente Deliberação. Revoga a Deliberação nº 719. Belo Horizonte: EPAMIG, 2022.

EPAMIG. **Deliberação nº 896, de 6 de julho de 2023.** Atualizar a Norma de Procedimentos “Programa Bolsista”, aprovada pela Deliberação nº 440, de 15/02/2006, a qual passa a integrar, como anexo, à presente Deliberação. Belo Horizonte: EPAMIG, 2023.

EPAMIG. **Deliberação nº 936, de 22 de janeiro de 2024.** Tornar público o Regulamento Interno de Licitações, Contratos e Convênios da EPAMIG – RILCC, (nº SEI 80315087), indicando as alterações promovidas no anexo da Deliberação nº 781. Belo Horizonte: EPAMIG, 2024.

EPAMIG. **Organograma.** Belo Horizonte: EPAMIG, 2022b. Disponível em; <https://www.epamig.br/institucional/organograma/>. Acesso em: 17 abr. 2024. Organograma aprovado pela Deliberação nº 887, de 13 de junho de 2022.

EPAMIG. Portaria nº 7.851, de 11 de maio de 2023. Constituir Comissão de Integridade, com os membros abaixo, para, sob a coordenação do primeiro, pesquisar, levantar dados e informações, detectar pontos sensíveis de integridade no âmbito da EPAMIG, consolidar entendimentos e elaborar o Programa e o Plano de Integridade da EPAMIG. Belo Horizonte: EPAMIG, 2023. 3p.

FIGUEIREDO, V. da S.; SANTOS, W.J.L. dos. Transparência e controle social na administração pública. **Revista Contabilidade e Controladoria**, v.6, n.1, 2014. Disponível em: <https://www.fclar.unesp.br/Home/Departamentos/AdministracaoPublica/RevistaTemasdeAdministracaoPublica/vanuza-da-silva-figueiredo.pdf>. Acesso em: 4 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, [2018]. 70p. V.1 - Conceitos e possíveis aplicações.

MINAS GERAIS. Decreto nº 45.969, de 24 de maio de 2012. Regulamenta o acesso à informação no âmbito do Poder Executivo. **Minas Gerais:** Diário do Executivo, Belo Horizonte, p.1, col.2, 25 maio 2012 e retificação p.4, col.2, 28 jul. 2012 Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/DEC/45969/2012/>. Acesso em: 17 abr. 2024.

MINAS GERAIS. Decreto nº 48.191 de 14 de maio de 2021. Contém o Estatuto Social da Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais. **Minas Gerais:** Diário do Executivo, Belo Horizonte, p.1, col.1, 15 maio 2021. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/DEC/48191/2021/#:~:text=Cont%C3%A9m%20o%20Estatuto%20Social%20da%20Empresa%20de%20Pesquisa%20Agropecu%C3%A1ria%20de%20Minas%20Gerais>. Acesso em: 17 abr. 2024.

MINAS GERAIS. Decreto nº 48.419, de 16 de maio de 2022. Dispõe sobre a Política Mineira de Integridade. **Minas Gerais:** Diário do Executivo, Belo Horizonte, p.3, col.1, 17 maio 2022. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/DEC/48419/2022/>. Acesso em 4 abr. 2024.

MORAIS, J.L.O. **Ética e conflito de interesses no serviço público.** Brasília, DF: ESAF, 2009. 178p.

OCDE. **Recomendação do Conselho da OCDE sobre integridade pública.** [Paris]: OECD - OCDE, [2017]. Disponível em: <https://www.oecd.org/gov/ethics/integrity-recommendation->

brazilian-portuguese.pdf. Acesso em: 1 ago. 2023.

PARANÁ. Ministério Público de Contas do Paraná. **Transparência e controle Social:** importantes ferramentas de fiscalização e combate aos desvios de recursos públicos. Curitiba: MPC, 2021. Disponível em: <https://www.mpc.pr.gov.br/index.php/transparencia-e-controle-social-importantes-ferramentas-de-fiscalizacao-e-combate-aos-desvios-de-recursos-publicos/>. Acesso em: 1 ago. 2023.

SVARA, J. **The ethics primer for public administrators in government and nonprofit organizations**. 2nd ed. Burlington: Jones & Bartlett Learning, 2015. 260p.

UFLA. **Plano de integridade da UFLA - 2024**. Lavras: UFLA, 2024. 36p. Disponível em: <https://ufla.br/noticias/institucional/16669-plano-de-integridade-da-ufla-2024-esta-disponivel-para-consulta>. Acesso em: 4 de abr. 2024.

VIEIRA, J.B.; BARRETO, R.T. de S. **Governança, gestão de riscos e integridade**. Brasília, DF: Enap, 2019. 241p. (Coleção gestão Pública). Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/jspui/bitstream/1/4281/1/5_Livro_Governan%C3%A7a%20Gest%C3%A3o%20de%20Riscos%20e%20Integridade.pdf. Acesso em: 16 abr. 2024.

GLOSSÁRIO

Administração transparente: é aquela que permite a participação do cidadão na gestão e no controle da administração pública e, para que essa expectativa se torne realidade, é essencial que ele tenha capacidade de conhecer e compreender as informações divulgadas (Figueiredo; Santos, 2014).

Canal de denúncias: é uma das ferramentas mais importantes de um programa de compliance e integridade em todos os tipos de organização. É um meio fácil e assertivo de comunicação que permite aos agentes internos (servidores e funcionários) e externos (parceiros comerciais ou institucionais) emitirem sinais de alerta à organização sobre possíveis irregularidades cometidas ou violações aos códigos de conduta ética pactuados internamente (Minas Gerais, 2018, p. 48).

Código: significa um conjunto de disposições, de regulamentos legais aplicáveis em diversos tipos de atividade ou uma compilação sistemática (compêndio) de leis, normas e regulamentos. Nas políticas de integridade, o código significa uma grande introdução normativa que conduz todas as ações e programas e origina outras regras e controles. Funciona como um “mandamento” de ética e integridade que subordina todos os colaboradores/servidores de uma organização, em todos os níveis hierárquicos (Minas Gerais, 2018, p. 42).

Código de conduta: instrumento típico de um sistema de integridade normativo, detalha os comportamentos esperados e vedados e estabelece

procedimentos estritos de punição às violações de suas regras (Brasil, 2015, p. 16).

Código de ética: é o instrumento típico de um sistema de integridade valorativo. Ele enfoca valores gerais ao invés de regras específicas, colocando mais ênfase na autodeterminação dos servidores em relação às suas escolhas morais (Brasil, 2015, p. 16).

Compliance: palavra do idioma inglês a partir do verbo “to comply”, e pode ser traduzida literalmente como “estar em conformidade”. A organização está em compliance quando cumpre a legislação a qual está submetida, assim como as normas internas e regras de conduta. Essas regras são estruturadas para proteger a instituição e seus colaboradores de atos ilícitos. As funções e atividades de compliance buscam (re)configurar ritos, fluxos, processos, normativos e modelos de relacionamento da organização, inclusive com terceiros (Minas Gerais, 2018, p. 12).

Conflito de interesses: é a situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública (Brasil, 2013, 2018b; EPAMIG, 2021; Minas Gerais, 2018, p. 36).

Controle democrático: ver Controle social.

Controle interno: processo conduzido pela estrutura de governança, pela administração e por outros profissionais da entidade, o qual é desenvolvido para proporcionar segurança razoável com respeito à realização dos objetivos relacionados a operações, divulgação e conformidade (Minas Gerais, 2018, p.32).

Controle social – ou controle democrático: representa a participação ativa dos cidadãos nas decisões, acompanhamento, avaliação e fiscalização das ações e instituições do Estado (Minas Gerais, 2018, p.60). O **controle social** das ações dos governantes e funcionários públicos é importante para assegurar que os recursos públicos sejam bem empregados em benefício da coletividade. É a participação da sociedade no acompanhamento e verificação das ações da gestão pública na execução das políticas públicas, avaliando os objetivos, processos e resultados (Paraná, 2021).

Corrupção: a origem da palavra vem do latim “*corruptio*” e tem um significado especial: cor = coração e rupção = quebra ou ruptura. Em sentido ético-político, é uma falha na atuação racional resultante de uma má ordenação dos bens humanos. Em decorrência dessa má ordenação dos bens e de uma vontade mal orientada, o agente corrompe a prática ou a instituição a que pertence, atuando de forma que contrarie diretamente os bens definidos coletivamente como fins (Minas Gerais, 2018, p. 8-9).

Cultura organizacional: é o conjunto de hábitos e crenças estabelecidos através de normas, valores, atitudes e expectativas compartilhadas por todos os membros da organização. Ela refere-se ao sistema de significados compartilhados que guia o comportamento de todos os integrantes e que distingue uma organização das demais. A cultura é um dos pilares fundamentais de uma organização (Brasil, 2018b).

Ética: refere a padrões bem definidos de certo e errado que prescrevem o que os humanos devem fazer, geralmente em termos de deveres, princípios, virtudes específicas ou benefícios para a sociedade (Svara, 2015, p.12)

apud Andre; Velasques, 1987). É o questionamento sobre os valores morais que guiam o comportamento da sociedade. É a parte da filosofia que nos ajuda a refletir sobre o fim último de todas as atividades humanas, uma vez que tudo o que fazemos visa a alcançar um bem – ou o que nos parece ser um bem.

Gerenciamento de riscos à integridade: adoção de controles internos com o objetivo de diminuir o risco de corrupção e fraudes, condutas ilegais ou antiéticas, bem como aumentar a capacidade de detecção e remediações das irregularidades que venham a ocorrer, com vistas a fornecer segurança razoável quanto ao cumprimento dos objetivos institucionais.

Gestão de riscos: pode ser definida como o processo de natureza permanente, estabelecido, direcionado e monitorado pela alta administração, que contempla as atividades de identificar, avaliar e gerenciar potenciais eventos que possam afetar a organização, destinado a fornecer segurança razoável quanto à realização de seus objetivos (Brasil, 2018c).

Gestão de riscos para a integridade: consiste em ferramenta que permite aos agentes públicos mapear os processos organizacionais das instituições que integram, de forma a identificar fragilidades que possibilitem a ocorrência de fraudes e atos de corrupção (Brasil, 2018c).

Governança Pública: 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 (Brasil, 2017). Conjunto de princípios básicos e práticas que conduzem a administração pública ao alcance da eficiência, eficácia e efetividade nos seus resultados, através de um melhor gerenciamento dos seus processos e de suas atividades, promovendo a prestação de contas responsável (*accountability*) e a transparência de suas ações (Bizerra, 2011 *apud* Figueiredo; Santos, 2014).

Integridade: em seu sentido literal, caracteriza um indivíduo ou organização que age com dignidade e honestidade. A palavra é sinônimo de uma qualidade ou estado de algo que é íntegro, completo e inteiro, que não sofreu influências e/ou impactos em sua estrutura original e que não se desviou dos seus objetivos essenciais (Minas Gerais, 2018, p.6); É o conjunto de arranjos institucionais que visam a fazer com que a Administração Pública não se desvie de seu objetivo precípua: entregar os resultados esperados pela população de forma adequada, imparcial e eficiente (Brasil, 2015, p. 5).

Integridade pública: alinhamento consistente e aderência a valores éticos, princípios e normas para garantir e priorizar os interesses públicos sobre os interesses privados no setor público (OCDE, 2017); Conjunto de ações a serem desenvolvidas pelos órgãos e entidades com o intuito de promover a cultura da ética, integridade, transparência, *accountability* (transparência, prestação de contas e responsabilização (Minas Gerais, 2018, p. 20)) e o fortalecimento e aprimoramento da estrutura de governança, da gestão de riscos, da aplicação efetiva de códigos de conduta ética e da adoção de medidas de prevenção de atos

ilícitos (Minas Gerais, 2018, p. 6).

Moral: é o conjunto de regras que orientam o comportamento dos indivíduos de um grupo. É um movimento constante entre o que é bom para nós e o compromisso e respeito que temos com os outros (Aranha, 2014).

Nepotismo: favorecimento causado por relações de parentesco ou compadrio (Minas Gerais, 2018, p. 37).

Plano de integridade: é um documento único que contém, de maneira sistêmica, um conjunto organizado de todas as medidas que devem ser implementadas, em um período determinado de tempo, com a finalidade de prevenir, detectar e remediar as ocorrências de quebra de integridade nos órgãos e entidades públicas, aprovado pela alta direção e sob responsabilidade de uma determinada área (Brasil, 2017, p. 15).

PMPI: é o primeiro programa no Estado de Minas Gerais desenhado com a finalidade precípua de promoção da integridade. E, além de ser o primeiro, ele considera no seu escopo a diversidade das abordagens sobre a temática da integridade (e em certa medida do Compliance) (Minas Gerais, 2018, p. 14).

Política Mineira de Promoção de Integridade: ver PMPI.

Princípio da impessoalidade: no dicionário, o termo significa aquilo que não se refere ou não se dirige a uma pessoa em particular, mas às pessoas em geral, ou seja, aquilo que não atende a interesses específicos. Está previsto no art. 37 da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 2022) e é um dos princípios que regem a Administração Pública, orientando que ela busque sempre o interesse público de modo a coibir práticas que visem atingir finalidades exclusivamente pessoais (Minas Gerais, 2018, p. 37).

Programa de Integridade: conjunto estruturado de medidas e ações institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes e atos de corrupção, em apoio à boa governança. Em outras palavras, é uma estrutura de incentivos organizacionais - positivos e negativos - que visa orientar e guiar o comportamento dos agentes públicos de forma a alinhá-los ao interesse público (Brasil, 2017).

Publicidade: é instrumento essencial de concretização dos demais elementos do regime jurídico administrativo. Trata-se de meio eficiente para afastar o sigilo injustificável em qualquer Estado que se pretenda democrático e, portanto, sujeito à exigência de transparência estatal (Carvalho, 2018).

Risco: possibilidade de ocorrência de um evento que tenha impacto no atingimento dos objetivos da organização (Minas Gerais, 2018, p. 27). Risco é a possibilidade de um evento impactar o cumprimento de objetivos organizacionais. No caso da Administração Pública, é o que compromete os resultados do órgão ou entidade; o que ameaça, interrompe, retarda ou deteriora resultados de políticas públicas.

Risco à integridade: qualquer evento (fato administrativo) relacionado a prática de atos de corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta, que possa

comprometer os valores e padrões preconizados pela Instituição e a realização de seus objetivos (riscos que configurem ações ou omissões que possam favorecer a ocorrência de fraudes ou atos de corrupção) (Brasil, 2018b).

Risco de integridade: vulnerabilidade institucional que pode favorecer ou facilitar práticas de corrupção, fraudes, conflito de interesses, etc. (Minas Gerais, 2018, p. 27).

Transparência: é ser uma ferramenta que permita ao cidadão conhecer, questionar e atuar, também, como fiscal da aplicação de recursos públicos. Necessária à sociedade na fiscalização do Estado, ou seja, no **Controle Social** (Paraná, 2021).

Transparência da informação: são identificadas características em relação à informação completa, objetiva, confiável e de qualidade, ao acesso, à compreensão e aos canais totalmente abertos de comunicação. Logo, a transparência está associada à divulgação de informações que permitam que sejam averiguadas as ações dos gestores e a consequente responsabilização por seus atos (Figueiredo; Santos, 2014).

Transparência pública: é um conceito que abrange muito mais do que a simples divulgação de informações governamentais. Trata-se de um princípio fundamental para a governança democrática, caracterizado pela abertura, acessibilidade e compreensibilidade das ações governamentais para todos os cidadãos.

Virtude: é a permanente disposição de caráter para querer o bem, o que supõe a coragem de assumir os valores escolhidos e enfrentar os obstáculos que dificultam a ação (Aranha, 2014).

APÊNDICE 1 - QUESTIONÁRIO “CENÁRIO EPAMIG/PROGRAMA MINEIRO DE PROMOÇÃO DA INTEGRIDADE”



Política Mineira de Promoção da Integridade - PMPI

flavioluiz@epamig.br [Alternar conta](#)



Não compartilhado

* Indica uma pergunta obrigatória

INTRODUÇÃO

O Decreto Estadual nº 48.419, de 16.05.2023 dispõe sobre a Política Mineira de Promoção de Integridade - PMPI. Visando elaborar o Programa e o Plano de integridade da EPAMIG para atender às exigências legais do referido Decreto apresentamos este questionário.

O objetivo da pesquisa é levantar dados e informações, detectar pontos sensíveis de integridade no âmbito da EPAMIG e consolidar entendimentos.

Convidamos você para participar desta pesquisa respondendo este questionário até o dia ___/___/2023 às 23:59 horas.

Sua participação será muito importante que os objetivos da Comissão de Integridade, nomeada pela Portaria nº 7851 de 2023, sejam alcançados.

Inicie o preenchimento do questionário caso você concorde com o "Termo de Consentimento" abaixo.



TERMO DE CONSENTIMENTO

A presente pesquisa faz parte das ações da Comissão de Integridade da EPAMIG, nomeada pela Portaria nº 7.851, de 11.05.2023 para elaborar o Programa de Integridade e o Plano de Integridade da EPAMIG, abrangendo os eixos temáticos da Política de integridade, orientados pelas diretrizes estabelecidas na PMPI, tendo como público-alvo os colaboradores da EPAMIG. A participação na pesquisa se dá com o preenchimento deste questionário eletrônico, composto por 44 perguntas.

A participação na pesquisa é voluntária e em nenhum momento é solicitada qualquer informação pessoal que possibilite identificar os respondentes, garantindo, assim, a manutenção do sigilo e da privacidade dos participantes durante toda a pesquisa.

O tempo previsto para o preenchimento do questionário é de aproximadamente 10 minutos e é preciso responder todas as perguntas para que suas respostas sejam contabilizadas.

Em qualquer momento durante o preenchimento do questionário, há plena liberdade do participante parar de responder sem a sua finalização. É garantido que nenhuma das respostas dadas até aquele momento será armazenada ou computada nos resultados da pesquisa.

Após a fase de coleta de dados, as respostas recebidas serão tratadas e analisadas de forma agrupada pelos integrantes da Comissão de Integridade da EPAMIG. Caso você concorde em participar da pesquisa inicie o preenchimento do questionário a seguir.

1 - Qual o seu grau de Escolaridade? *

- Ensino Fundamental
- Ensino Médio
- Superior Incompleto
- Superior Completo
- Especialização
- Mestrado/Doutorado



2 - Qual sua Unidade de Lotação? *

- Unidade Central (Sede BH)
- Unidade Regional (Inclusive Campos Experimentais)
- Institutos de Ensino

3 - Há quanto tempo você trabalha na EPAMIG? *

- Até 5 anos
- De 6 anos até 10 anos
- De 11 a 20 anos
- De 21 a 35 anos
- Acima de 35 anos

4 - Você **exerce atualmente** qual categoria de cargo/função? *

- Conselheiro ou Diretoria Executiva (Órgão Estatutário)
- Chefe ou Gerente
- Coordenador de coordenadoria
- Pesquisadores (Técnico de Nível Superior I, II ou III, e bolsistas)
- Administração Geral (Técnico Superior Especializado, Auxiliares Administrativos e Agentes Administrativos e estagiários)
- Assessor Técnico I ou II
- Apoio Técnico (Técnico de Nível Médio, Auxiliares de Laboratório, estagiários da área técnica)
- Apoio Geral (Auxiliares Rurais, Vaqueiros, Tratoristas, safristas, vigias, auxiliares de manutenção, cantineiros, faxineiros, vigias, dentre outros)



5 - Qual sua Situação Funcional? *

- Empregado efetivo
- Recrutamento amplo
- Profissional cedido
- Bolsista
- Estagiário
- Safrista
- Membro de Órgão Estatutário (Conselho ou DREX)

6 - Você descreve a EPAMIG como uma empresa: *

(Marque quantas opções desejar)

- Eficiente
- Idônea (Correta / Honesta)
- Relevante
- Confiável / Respeitada
- Ineficiente
- Inidônea (Incorreta / Desonesta)
- Irrelevante
- Não confiável / Não respeitada
- Não sei opinar



7 - Qual o primeiro termo que lhe vem à mente quando você escuta a palavra INTEGRIDADE? *

(Marcar apenas uma opção)

- Ética
- Honestidade
- Legalidade
- Responsabilidade
- Transparência

INTEGRIDADE

Considerando que ser íntegro significa, dentre outros conceitos, ter uma conduta ética, honrosa e educada e priorizar o interesse público sobre os interesses privados, responda:

8 - De uma forma geral a equipe de trabalho da EPAMIG (empregados, bolsistas, estagiários, safristas) demonstra compromisso consistente com a integridade? *

- Sim
- Não
- Não sei dizer

9 - Os gestores da EPAMIG praticam ações que demonstram compromisso consistente com a integridade? *

- Sim
- Não
- Não sei dizer



10 - Os gestores da EPAMIG promovem e/ou participam de eventos, cursos, capacitações e palestras sobre liderança, integridade ou temas relacionados à sua missão? *

- Sim
- Não
- Não sei dizer

11 - Os gestores da EPAMIG inspiram parceiros e empregados a atuarem de acordo com princípios éticos e dentro da legalidade? *

- Sim
- Não
- Não sei dizer



ESTRUTURAS DE APOIO À GOVERNANÇA

A EPAMIG possui instâncias colegiadas, comissões, comitês, conselhos, conforme os abaixo elencados, que são estruturas de apoio à governança.

1. Conselho de Administração
2. Conselho Fiscal
3. Diretoria Executiva
4. Comitê de aplicação do instrumento de maturidade de gestão – IMG
5. Comissão Editorial de Publicações e Informação Tecnológica (COED)
6. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio do Trabalho Rural (CIPATR Sede e regionais)
7. Comissão de Ética (Sede e Regionais)
8. Comissão de Produção e comercialização
9. Comissão responsáveis Rebanho Bovino
10. Comissão de Acesso à Informação (LAI)
11. Comissão Inventariante
12. Comissão Permanente de Assuntos Regulatórios da Biodiversidade (COBIO)
13. Comissão de Ética no Uso de Animais (CEUA)
14. Comissão Especial do Programa Ambientação
15. Comissão Especial de Apoio à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)
16. Comitê gerencial da plataforma da pesquisa (COGP)
17. Comitê central de pesquisa (COCP)
18. Conselho de Publicações e Informação Tecnológica (COPIT)
19. Comitê gerencial (CEGE)
20. Comitê de pós-graduação (COPS)
21. Comitê técnico da unidade (CTUR)
22. Comitê de programa (COPG)
23. Comitê consultivo de planos (CERES)
24. Conselho acadêmico da EPAMIG

12 - Dos itens elencados acima quantos deles você conhece? *

- Não conheço nenhum da lista
- conheço menos de metade
- conheço mais de metade
- conheço todos da lista



13 - Você sabe dizer se a EPAMIG possui Planejamento Estratégico (missão, visão, negócio, valores, objetivos estratégicos)? *

- Sim
- Não
- Não sei dizer

14 - A sua Unidade de Lotação (ex: Assessoria, Departamento, Divisão, Campo Experimental, Instituto) possui metas físicas ou financeiras definidas? *

- Sim
- Não
- Não sei dizer

15 - Você recebe informações sobre o cumprimento das metas da sua Unidade de Lotação? *

- Sim
- Não



CONCEITO DE RISCO

A definição de risco envolve os acontecimentos que resultam em falhas entre processos internos, perdas ou outra ocorrência que envolva fatos inesperados que causem danos ou prejuízos.

As

medidas de proteção à integridade devem ser pensadas e implementadas a partir do autoconhecimento do órgão, bem como das etapas e do mapeamento dos seus processos, buscando diagnosticar suas vulnerabilidades e definir o que precisa ser feito para se proteger contra atos de corrupção e condutas inadequadas de servidores(as) (atos como recebimento/oferta de propina, desvio de verbas, fraudes, abuso de poder/influência, nepotismo, conflito de interesses, uso indevido e vazamento de informação sigilosa e práticas antiéticas).

Baseado no conceito de risco acima responda às perguntas 16, 17 e 18, 22 a 23:

16 - Você considera que o Sistema de Gestão Integrada – SGI, que monitora a execução do planejamento da EPAMIG -, por meio de itens como receita, despesa, tecnologias, eventos, sementes, mudas, matrizes/reprodutores e alunos matriculados - contribui para a gestão de riscos e para o cumprimento dos objetivos e metas da EPAMIG? *

- Sim
- Não
- Não sei dizer

17 - Considerando o risco à integridade citado acima, você consegue identificar possíveis riscos à integridade na EPAMIG? *

- Sim
- Não
- Não sei dizer



18 - Considerando que ações de controle e fiscalização, tais como investigações, *
auditorias, exigência de documentos, dentre outras, compreendem
procedimentos que visam antecipar situações que podem comprometer o
desenvolvimento da empresa, você saberia dizer se a EPAMIG adota alguma
forma de gestão de risco que tem como prática a avaliação de impactos de
atividades e/ou procedimentos visando inibir problemas futuros, como fraudes
ou atos de corrupção, que comprometam a integridade da Empresa?

- Sim
- Não
- Não tenho opinião sobre o assunto

19 - Na sua percepção, os procedimentos e as normas da EPAMIG são bem *
definidos e divulgados entre os membros da Empresa?

- Sim
- Não
- Não tenho opinião sobre o assunto

20 - Você conhece o espaço na intranet da EPAMIG, onde estão disponibilizadas *
suas normas internas de procedimento?

- Sim
- Não



21 - Considerando que controle interno é um conjunto de práticas de supervisão *
que visa o cumprimento de normas, prevenção de erros, irregularidades, fraudes
e desperdício do dinheiro público, na sua opinião, quem deveria ser responsável
pelo controle interno na EPAMIG?

- Apenas a Auditoria Interna
- Todos os gestores
- Todos os empregados
- Todos acima (Auditoria Interna, gestores, empregados)

22 - A EPAMIG possui atividade estruturada de mapeamento e/ou detecção de *
possíveis riscos à integridade? Para essa resposta considere como exemplo de
detecção e mapeamento de risco à integridade: procedimentos e/ou ações que
possibilitam que a Empresa identifique falhas, descumprimento de normativos e
legislações, possíveis fraudes, como exemplo sindicâncias, auditorias,
investigações, inspeções, dentre outros.

- Sim
- Não
- Não tenho opinião sobre o assunto

23 - Na sua percepção, a EPAMIG trata situações consideradas de riscos? Sejam *
elas de natureza ética, financeira, material tais como: denúncias, fraudes,
assédios, improbidades administrativas, descumprimento de normas e leis.

- Sim
- Não
- Não sei dizer



NEPOTISMO

Nepotismo é o termo utilizado para designar o favorecimento de parentes em detrimento de pessoas mais qualificadas, especialmente no que diz respeito à nomeação ou elevação de cargos nos termos do Decreto Estadual nº 48.021/20, e são exemplos de instrumentos ou mecanismos de prevenção ao nepotismo a adoção de critérios de seleção, de formulários de declaração de parentesco, de normativos internos orientativos sobre o tema.

24 - Na sua opinião, existem instrumentos ou mecanismos de prevenção ao nepotismo na EPAMIG com base na conceituação acima? *

- Sim
- Não
- Não tenho conhecimento sobre o assunto

CONFLITO DE INTERESSES

Entende-se por Conflito de Interesses, 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.

25 - Assinale o mecanismo, existente na EPAMIG que, no seu entendimento, é o mais eficiente para prevenir o conflito de interesses pelos empregados. *

- Instâncias consultivas capazes de esclarecer dúvidas quanto ao assunto.
- Campanhas internas de sensibilização sobre o tema.
- Materiais de orientação sobre o tema, como cartilhas, guias etc.
- Eventos internos de auditoria preventiva.
- Não sei dizer.



26 - Na sua opinião, campanhas de sensibilização periódicas (cartazes, palestras) são capazes de sanar ou minimizar os conflitos de interesse de uma empresa? *

- Sim
- Não

27 - Você conhece a Política de Conflito de Interesses da EPAMIG? *

- Sim
- Não

28 - Você já acessou o Portal da Transparência da EPAMIG, disponível na aba superior do site oficial da Empresa? *

- Sim
- Não
- Não conheço ou nunca acessei o site da EPAMIG

29 - Na sua opinião, há transparência de informações disponibilizadas pela Empresa, no seu site e redes sociais, referentes a ações, projetos, programas, entre outros? *

- Sim
- Não
- Não sei opinar
- Não conheço o site da EPAMIG



30 - Na sua opinião, na intranet da EPAMIG as ferramentas de pesquisas permitem o acesso à informação de forma objetiva, transparente e em linguagem de fácil compreensão? *

- Sim
- Não
- Não sei opinar

31 - A Empresa possui algum canal para recebimento de denúncias? *

- Sim
- Não
- Não tenho conhecimento sobre o assunto

32 - Você conhece os fluxos e normativos definidos para admissão, encaminhamento e tratamento das denúncias internas e externas que chegam à EPAMIG? *

- Sim
- Não

33 - Na sua opinião, a EPAMIG é transparente na aplicação dos recursos públicos captados? *

- Sim
- Não
- Não tenho conhecimento sobre o assunto



34 - Você conhece o Código de Conduta e Integridade da EPAMIG? *

- Sim
- Não

35 - Você já ouviu falar sobre a Política Mineira de Promoção da Integridade - PMPI? *

- Sim
- Não

36 - Na sua opinião, as Comissões de Ética da EPAMIG desempenham um trabalho: *

- Preventivo
- Educativo
- Mediador
- Preventivo, Educativo e mediador
- Não tenho opinião sobre o assunto

37 - Você gostaria de participar de eventos (ex.: capacitação, palestras, workshops, entre outros) relacionados à promoção da ética e integridade na Empresa? *

- Sim
- Não

38 - Na sua percepção, existe um ambiente de cooperação entre as unidades da Empresa que propicie a cultura de Integridade? *

- Sim
- Não



39 - Na sua opinião quais das situações abaixo, se ocorridas na Empresa, prejudicam a promoção da Integridade de forma a comprometer os valores e padrões preconizados pela EPAMIG e a realização de seus objetivos? Marque até 3. *

- Algum tipo de ação discriminatória, humilhante ou preconceituosa (depreciação, humilhação)
- Assédio moral
- Comunicação agressiva
- Aterrorização constante
- Violência psicológica
- Mentiras, rumores e difamação

40 - Você percebe desigualdade de tratamento aos empregados por parte dos gestores? *

- Sim
- Não
- Não sei dizer

41 - A ética profissional refere-se a princípios que regem o comportamento de um trabalhador e da sua equipe no ambiente de trabalho. A ética no local de trabalho garante um ambiente positivo. Dentre as ações abaixo listadas, marque aquela(s) que você observa na EPAMIG para promoção da ética. Marque até 3. *

- Realização de palestras
- Incentivo ao trabalho em equipe
- Treinamentos para alinhamento dos empregados com os valores da Empresa
- Aplicação das regras e regulamentos igualmente para todos, independente do cargo
- Tratamento respeitoso e cordial a todos os empregados
- Exigência da aplicação do Código de Conduta e Integridade da EPAMIG



42 - Afirmações e frases que caracterizam o preconceito nas diversas formas (homofobia, xenofobia, racismo, sexismo, etc.) são observados no ambiente de trabalho da EPAMIG? *

- Sim
- Não
- Não sei dizer



43 - Na sua opinião, quais das atitudes abaixo promovem um comportamento ético no ambiente de trabalho (Marque até 5) *

- ser pontual
- cumprir os prazos das tarefas solicitadas
- colaborar com o desenvolvimento profissional dos seus colegas
- compartilhar ideias criativas
- priorizar as boas relações no ambiente de trabalho
- fazer o "melhor possível" para realizar as tarefas
- desligar o celular ou guardá-lo caso atrapalhe o seu ritmo de trabalho ou do colega
- saber lidar com suas emoções mesmo em situações difíceis
- compartilhar conhecimento técnico e material de trabalho de atividades comuns
- agir com educação e respeito
- respeitar a confidencialidade
- ter autocrítica
- ser honesto
- reconhecer o mérito do outro.
- ser discreto
- evitar reclamações e críticas desnecessárias
- proceder conforme as normas, valores e missão da empresa
- ser assíduo
- zelar pela limpeza e organização dos ambientes
- NÃO praticar mentiras, fofocas, boatos, preconceitos
- NÃO disseminar informações falsas, desinformação e discursos de ódio



44 - Abaixo estão listados os princípios éticos e valores fundamentais para o agente público integrante da administração pública, conforme Decreto nº 46.644/2014. Quais destes princípios são possíveis de serem observados no dia a dia e nas decisões tomadas na EPAMIG? (Marque quantos quiser) *

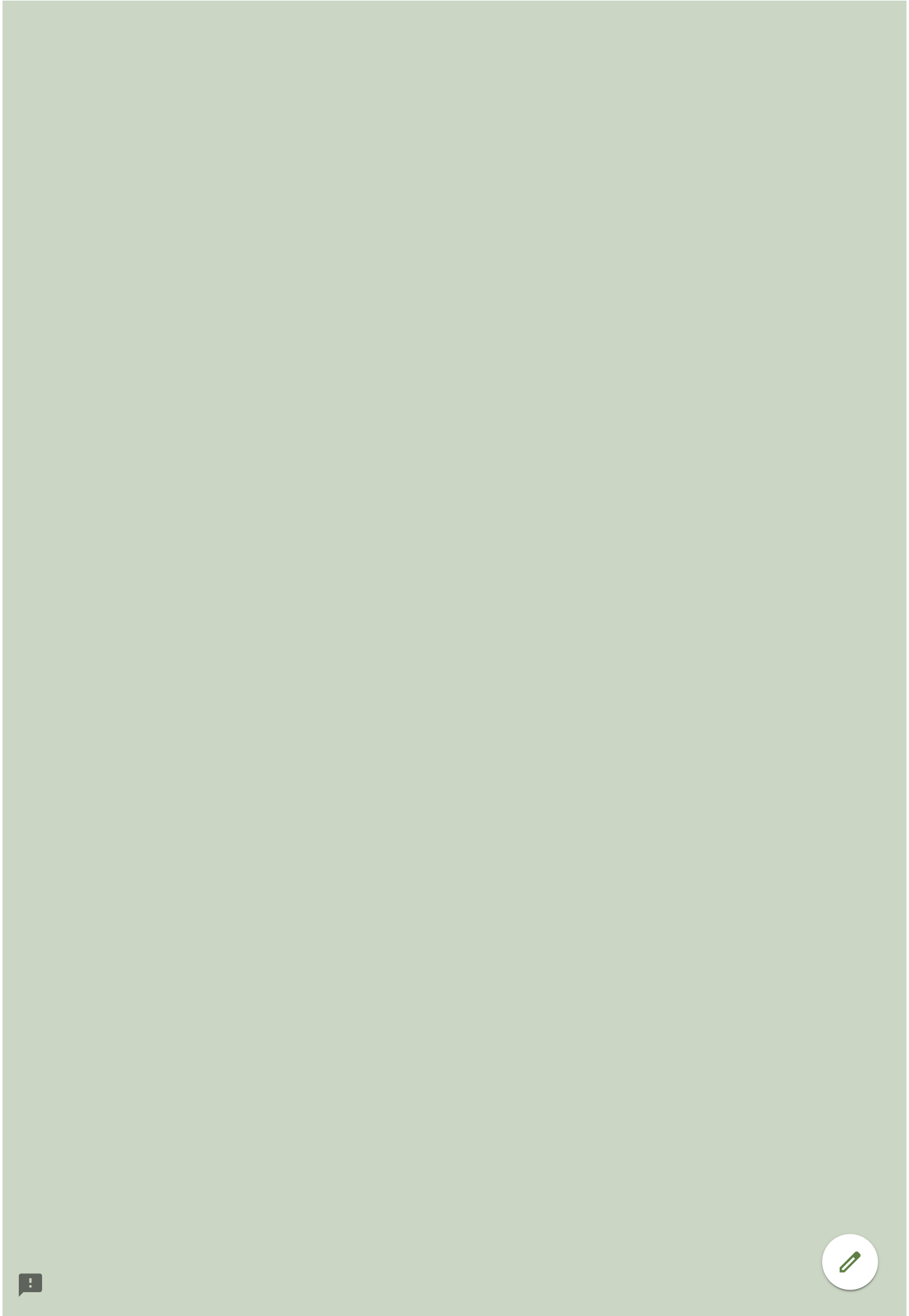
- boa-fé;
- honestidade;
- fidelidade ao interesse público;
- impessoalidade;
- dignidade e decoro no exercício de suas funções;
- lealdade às instituições;
- cortesia;
- transparência;
- eficiência;
- presteza e tempestividade;
- respeito à hierarquia administrativa;
- assiduidade;
- pontualidade;
- cuidado e respeito no trato com as pessoas, subordinados, superiores e colegas;
- respeito à dignidade da pessoa humana;
- nenhum dos princípios acima é observado.

[Voltar](#)[Enviar](#)[Limpar formulário](#)

Este formulário foi criado em EPAMIG - Empresa de Pesquisa Agropecuária de MG. [Denunciar abuso](#)

Google Formulários







EPAMIG

Pesquisa Agropecuária

Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais

Av. José Cândido da Silveira, 1647 - União
Belo Horizonte - MG - CEP 31170-495
Tel.: (31) 3489-5000 | falaconosco@epamig.br

www.epamig.br

EPAMIG
Pesquisa Agropecuária

AGRICULTURA,
PECUÁRIA E
ABASTECIMENTO



**MINAS
GERAIS**

GOVERNO
DIFERENTE.
ESTADO
EFICIENTE.