

# **Programa de Integridade**

## **Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social**

### **— SEDESE**

Março 2026



## Ficha Técnica

<b>Governador do Estado de Minas Gerais</b>	Romeu Zema Neto
<b>Vice-Governador</b>	Mateus Simões de Almeida
<b>Secretária de Estado</b>	Alessandra Diniz Portela Silveira
<b>Secretário Adjunto</b>	Ricardo Assis Alves Dutra
<b>Chefe de Gabinete</b>	Joana Moraes Rebelo Horta Lopes
<b>Controlador Setorial</b>	Altair Martins Fernandes

## Comissão do Programa de Integridade da Sedese

1. Raphael Sardinha Moreira de Castro — Gabinete
2. Mateus Felipe dos Reis Martins — Assessoria Estratégica
3. Joana Almeida dos Reis Caldeira Brant — Assessoria de Segurança Alimentar
4. Pedro Boaventura Jellinek — Assessoria de Comunicação Social
5. Isabella Rodrigues de Barros — Núcleo Estratégico de Integração, Regionalização e Inovação
6. Felipe Petrocchi Resende Alves — Subsecretaria de Assistência Social
7. Igor Fagundes Batista — Subsecretaria de Direitos Humanos
8. Renato do Nascimento — Subsecretaria de Esportes
9. Matheus Fernandes Nascimento — Subsecretaria de Inclusão Produtiva, Trabalho, Emprego e Renda
10. Luciana Machado Teixeira — Subsecretaria de Política de Habitação
11. Aléxia Melgaço Alkimim e Silva — Subsecretaria de Política dos Direitos das Mulheres
12. Lauanda Ricaldoni Lima Nunes Avelar — Subsecretaria de Planejamento e Gestão

## Sumário

- 1 Introdução
- 2 A Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social
  - 2.1 Estrutura Orgânica
- 3 Missão, Visão e Valores
- 4 O Grupo de Trabalho
- 5 O Programa de Integridade
  - 5.1 Plano de Comunicação
  - 5.2 Plano de Capacitação
  - 5.3 Estrutura de Governança
    - 5.3.1 Monitoramento
    - 5.3.2 Avaliação
    - 5.3.3 Atualização
- 6 Plano de Integridade

## 1. Introdução

O Programa de Integridade consiste em um conjunto de ações voltados à promoção da cultura ética e da integridade no ambiente organizacional, no relacionamento entre os servidores, na interação desses com o setor privado e na gestão da coisa pública.

Hoje, não só no Brasil mas em todo o mundo, novos conceitos e ferramentas de gestão (como governança pública, gestão de riscos, controle interno, compliance, accountability, entre outros) são temas que movimentam o cenário da gestão pública e induzem inovações.

Nesse contexto, a Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social assume o compromisso público de estabelecer mecanismos de controle e de monitoramento para mitigar os riscos à integridade e gerir potenciais conflitos de interesses, e, assim, prevenir, detectar e remediar o cometimento de ilícitos, fraudes e atos de corrupção.

É essencial que as instituições estabeleçam padrões de conduta baseados nos valores da ética, moral, honestidade, boa-fé e priorização do interesse público, que devem ser agregados aos objetivos estratégicos e às políticas e normas organizacionais.

O fomento da cultura da integridade gera nos gestores um senso de responsabilidade de prestar contas e de zelar pela transparência de seus atos de forma proativa, o que contribui para a boa governança e para a legitimidade e confiabilidade da sociedade na instituição.

Segundo a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico — OCDE, a integridade é uma pedra fundamental da boa governança, uma condição para que todas as outras atividades do governo não só tenham confiança e legitimidade, mas também que sejam efetivas.

Diante de todos os benefícios duradouros que um Programa de Integridade é capaz de gerar, o Governo do Estado de Minas Gerais instituiu, por meio do Decreto nº 48.419/2022, o Programa Mineiro de Promoção da Integridade — PMPI, que apresenta como objetivos:

- Adotar princípios éticos e normas de conduta regidas pela boa-fé, honestidade, fidelidade ao interesse público, impessoalidade, dignidade e decoro no exercício de suas funções, lealdade às instituições, transparência e eficiência, e certificar o seu cumprimento;
- Desenvolver um sistema de integridade efetivo que envolvam os órgãos, as entidades e os parceiros institucionais públicos ou privados;
- Contribuir para a melhoria da gestão pública e para o aperfeiçoamento das políticas públicas, por meio do aprimoramento da governança, do fortalecimento do controle interno e da incorporação de mecanismos de prevenção, de detecção e de tratamento aos riscos de integridade;
- Estimular e orientar os agentes públicos para adoção de comportamento íntegro em conformidade com a função e atribuição individual, com o Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração do Poder Executivo Estadual e com o código de conduta ética específico, quando existente;
- Fomentar a incorporação de valores éticos e a adoção de medidas e de instrumentos que promovam a conformidade com os normativos vigentes nas relações entre a Administração Pública e os setores público e privado.

A referida norma estabelece que cada órgão e entidade será responsável pela criação e divulgação de seu Programa de Integridade. Neste contexto, a Sedese desenvolveu seu atual Programa de Integridade, onde pactuou 15 (quinze) ações divididas em 07 (sete) eixos:

<b>Eixo 1</b>	Compromisso com a Integridade
<b>Eixo 2</b>	Prevenção, detecção e tratamento dos riscos de integridade
<b>Eixo 3</b>	Governança, Gestão de Riscos e Controles
<b>Eixo 4</b>	Prevenção ao Conflito de Interesses e Nepotismo
<b>Eixo 5</b>	Promoção da Cultura de Integridade
<b>Eixo 6</b>	Gestão de Pessoas
<b>Eixo 7</b>	Transparência e Controle Social

## 2. A Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social

A organização da Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social encontra-se regulamentada pelo Decreto Estadual nº 48.660, de 28 de julho de 2023, que prevê como competências institucionais formular, planejar, dirigir, executar, controlar e avaliar as ações setoriais a cargo do Estado relativas a:

- À coordenação da política de assistência social e sua regionalização, inclusive no que tange às medidas socioeducativas em meio aberto;
- Ao fomento das políticas públicas de inclusão produtiva, trabalho, emprego e renda;
- À promoção de políticas de enfrentamento à pobreza no campo;
- À proteção, à defesa e à reparação dos direitos humanos de públicos específicos, entre os quais lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais — população LGBTQIA+, crianças e adolescentes, pessoas com deficiência, mulheres, migrantes, idosos, pessoas ameaçadas de morte, população em situação de rua e outros grupos historicamente discriminados;
- À educação em direitos humanos;
- À proteção de vítimas e pessoas ameaçadas;
- À promoção de ações afirmativas e ao enfrentamento da discriminação racial contra a população negra, indígena, quilombola e de comunidades tradicionais;
- Ao enfrentamento da violência e à promoção da autonomia das mulheres;
- Ao enfrentamento da violência e à inclusão social e produtiva da população jovem;
- À ampliação da participação popular e ao fortalecimento de instrumentos de democracia direta e participativa;
- Às políticas transversais de governo relativas à igualdade entre mulheres e homens e ao combate às violências, aos preconceitos de origem, raça, cor, sexo e idade e a qualquer outra forma de discriminação;
- À promoção do esporte, da atividade física e do lazer;
- À formulação e à promoção de planos, programas e projetos que compõem a política de habitação;
- À elaboração, à execução e à coordenação da política de atendimento às medidas socioeducativas de liberdade assistida e de prestação de serviços à comunidade;
- Às ações voltadas para o desenvolvimento socioeconômico do Norte e Nordeste do Estado;
- À representação do governo no Comitê Regional de Articulação dos Órgãos e Entidades Federais da Sudene;
- À articulação e à integração dos órgãos e das entidades da Administração Pública para garantir a formulação, a implementação e o monitoramento da política estadual de segurança alimentar e

nutricional;

- Ao monitoramento, à mediação e à resolução de conflitos sociais, em apoio à Secretaria de Estado de Casa Civil — SCC.

A Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social conta com 22 Diretorias Regionais, que atuam como unidades territoriais de representação da Sedese em diferentes regiões do estado. Essas unidades têm a responsabilidade de prestar apoio técnico aos municípios, acompanhar e executar as ações da Sedese e promover a integração das políticas públicas voltadas para o desenvolvimento social.

**Tabela 1 — Diretorias Regionais SEDESE**

DIRETORIA REGIONAL	Nº MUNICÍPIOS	POPULAÇÃO (DOA 2023)	ÁREA (KM²) Malha 2024
Almenara	17	201.381	17.034,281
Araçuaí	16	211.240	15.343,279
Curvelo	21	283.930	26.074,085
Diamantina	24	272.729	19.602,617
Divinópolis	60	1.241.829	34.124,276
Governador Valadares	70	851.938	30.898,169
Ituiutaba	14	253.917	20.613,635
Juiz de Fora	58	1.047.787	15.505,089
Metropolitana	54	5.778.084	18.015,580
Montes Claros	69	1.421.162	105.450,540
Muriae	64	978.393	15.049,836
Paracatu	15	347.745	54.573,137
Passos	30	492.069	16.751,190
Patos de Minas	22	510.298	32.001,861
Poços de Caldas	54	1.128.216	14.841,794
Salinas	19	222.434	18.711,552
São João Del Rei	58	806.076	18.199,731
Teófilo Otoni	30	471.078	27.082,253
Timóteo	63	1.199.005	19.529,215
Uberaba	19	682.371	24.448,891
Uberlândia	16	1.011.565	23.029,507
Varginha	60	1.126.742	19.633,470

## 2.1 Estrutura Orgânica

- I — Gabinete
- II — Controladoria Setorial
- III — Assessoria Jurídica
- IV — Assessoria de Comunicação Social
- V — Assessoria Estratégica
- VI — Assessoria de Relações Institucionais
- VII — Assessoria de Segurança Alimentar
- VIII — Núcleo Estratégico de Integração, Regionalização e Inovação
- IX — Núcleo Estratégico de Articulação Institucional e Apoio aos Órgãos Colegiados
- X — Subsecretaria de Planejamento e Gestão
- XI — Subsecretaria de Assistência Social
- XII — Subsecretaria de Inclusão Produtiva, Trabalho, Emprego e Renda
- XIII — Subsecretaria de Direitos Humanos
- XIV — Subsecretaria de Esportes
- XV — Subsecretaria de Política de Habitação
- XVI — Subsecretaria de Política dos Direitos das Mulheres

### Integram a área de competência da Sedese:

#### I — Por subordinação administrativa:

- Comissão Estadual para o Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais de Minas Gerais — CEPCT-MG
- Comitê Estadual de Atenção ao Migrante, Refugiado e Apátrida — Comitrate-MG
- Comitê Estadual de Gestão do Atendimento Humanizado às Vítimas de Violência Sexual — Ceahvis
- Comitê Estadual para a Prevenção da Tortura — CEPT-MG
- Comitê Gestor Estadual de Políticas de Erradicação do Sub-Registro Civil — Comiterc
- Comitê Intersecretorial de Acompanhamento e Monitoramento da Política para a População em Situação de Rua
- Conselho Estadual da Economia Popular Solidária — Ceeps
- Conselho Estadual da Mulher — CEM
- Conselho Estadual da Juventude — Cejuve
- Conselho Estadual da Pessoa Idosa — CEI
- Conselho Estadual de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência — Conped
- Conselho Estadual de Defesa dos Direitos Humanos — Conedh
- Conselho Estadual de Direitos Difusos — Cedif
- Conselho Estadual de Promoção da Igualdade Racial — Conepir
- Conselho Estadual de Trabalho, Emprego e Geração de Renda — Ceter
- Conselho Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente — Cedca

- Conselho Gestor do Programa de Proteção a Criança e Adolescente Ameaçados de Morte de Minas Gerais
- Conselho Deliberativo do Programa de Proteção aos Defensores dos Direitos Humanos de Minas Gerais
- Conselho Deliberativo do Programa de Proteção, Auxílio e Assistência a Testemunhas Ameaçadas
- Conselho Estadual de Assistência Social — Ceas
- Câmara Governamental Intersetorial de Segurança Alimentar e Nutricional — Caisans-MG
- Conselho de Segurança Alimentar e Nutricional Sustentável de Minas Gerais — Consea-MG

## **II — Por vinculação:**

- Instituto de Desenvolvimento do Norte e Nordeste de Minas Gerais — Idene
- Fundação de Educação para o Trabalho de Minas Gerais — Utramig

### 3. Missão, Visão e Valores

#### MISSÃO

Autonomia da população mineira, garantindo direitos com ações sociais.

#### VISÃO

Induzir a autonomia dos indivíduos e famílias, por meio de políticas públicas de direitos e redução de vulnerabilidades sociais.

#### VALORES

**Pessoas e famílias em primeiro lugar:** A busca pelo desenvolvimento social, de maneira sustentável, passa pelo respeito à cada vida e aos direitos humanos, dentro e fora da organização.

**Busca pela excelência:** A melhoria deve ser uma constante no órgão e demanda comprometimento, inovação, ousadia e inspiração para que seja alcançada.

**Respeito ao contribuinte:** Reconhecer e promover o valor dos recursos investidos pela sociedade na busca pelo desenvolvimento social.

**Embasamento em evidências:** As ações desenvolvidas pelo órgão e as decisões tomadas por seus gestores e colaboradores devem valorizar os dados e as informações como fonte.

### 4. O Grupo de Trabalho

Para a elaboração deste Programa de Integridade, nos termos do Decreto Estadual nº 48.419, de 16 de maio de 2022, que dispõe sobre a Política Mineira de Promoção da Integridade — PMPI, foi necessário constituir Grupo de Trabalho (GT) destinado a pesquisar, levantar dados e informações, detectar pontos sensíveis de integridade no âmbito da Sedese, consolidar entendimentos e elaborar o Programa de Integridade.

A Resolução Sedese nº 80/2025 foi publicada em 09/08/2025. Posteriormente, em 26/09/2025, foi editada a Resolução Sedese nº 108/2025 contemplando as movimentações de servidores ocorridas após a edição da Resolução anterior.

Considerando as duas resoluções, o Grupo de Trabalho responsável pela edição deste documento, coordenado pelo representante do Gabinete, foi composto pelos seguintes representantes:

1. Raphael Sardinha Moreira de Castro — Gabinete
2. Mateus Felipe dos Reis Martins — Assessoria Estratégica
3. Joana Almeida dos Reis Caldeira Brant — Assessoria de Segurança Alimentar
4. Pedro Boaventura Jellinek — Assessoria de Comunicação Social
5. Isabella Rodrigues de Barros — Núcleo Estratégico de Integração, Regionalização e Inovação
6. Felipe Petrocchi Resende Alves — Subsecretaria de Assistência Social
7. Igor Fagundes Batista — Subsecretaria de Direitos Humanos
8. Renato do Nascimento — Subsecretaria de Esportes
9. Matheus Fernandes Nascimento — Subsecretaria de Inclusão Produtiva, Trabalho, Emprego e Renda
10. Luciana Machado Teixeira — Subsecretaria de Política de Habitação
11. Aléxia Melgaço Alkimim e Silva — Subsecretaria de Política dos Direitos das Mulheres
12. Lauanda Ricaldoni Lima Nunes Avelar — Subsecretaria de Planejamento e Gestão

## 5. O Programa de Integridade

Ao final dos três anos de vigência do Plano de Integridade anterior (2022-2025), o Comitê de Monitoramento do Plano de Integridade (CMPI) elaborou o Relatório Final de Monitoramento das ações do Plano de Integridade, que teve como finalidade apresentar os resultados da execução das 30 ações previstas no Plano de Integridade da Sedese, referentes ao período de 2022 a 2025.

No período, 22 ações atingiram o desempenho esperado, representando 73,33% do total. Por outro lado, 6 ações não obtiveram a meta alcançada e duas não foram iniciadas, ficando abaixo do esperado, o que corresponde a 26,66% do total.

Desde 2022, a Sedese vem avançando na implementação e no monitoramento do Plano de Integridade. Contudo, o processo ainda enfrenta desafios. A gestão e monitoramento da política de integridade é um tema em consolidação na Secretaria e requer mudanças organizacionais significativas.

Importa destacar a atuação coordenada e integrada dos diversos mecanismos institucionais necessários para garantir a integridade em seus processos de trabalho e promover uma cultura de integridade. Entre eles, cabe ressaltar o importante papel da Comissão de Ética e da Gestão de Riscos.

O Programa de Integridade constitui, portanto, instrumento central da governança corporativa da Sedese, instituído em consonância com o ordenamento jurídico vigente e com as diretrizes de controle interno do Estado.

### 5.1 Plano de Comunicação

Conforme apresentado no inciso V do art 6º do Decreto Estadual 48.419/2022, o plano de comunicação integra o Programa de Integridade, como ferramenta estratégica para engajamento dos agentes, a fim de atingir os seus objetivos e fortalecer a imagem e reputação do órgão ou entidade.

Os principais aspectos a serem observados na elaboração do Plano de Comunicação são:

- Divulgar as ações do Programa de Integridade, identificando o público-alvo e adequando linguagem, canais e formatos de comunicação a cada segmento;
- Sensibilizar os públicos sobre a importância da integridade, promovendo o conhecimento sobre normas, riscos, condutas esperadas e canais de denúncia;
- Ampliar a divulgação dos canais de comunicação, reforçando a transparência e a acessibilidade;
- Estabelecer cronogramas de ações contínuas de comunicação, garantindo a regularidade das iniciativas;
- Promover o fortalecimento da identidade visual, com a utilização de recursos como materiais de apoio e conteúdos informativos;
- Estimular ajustes e melhorias no Plano de Comunicação, com base no monitoramento de resultados.

### 5.2 Plano de Capacitação

O plano de capacitação integra o Programa de Integridade e consiste no planejamento das ações formativas voltadas ao treinamento dos agentes públicos e agentes privados parceiros, com foco na promoção das condutas e práticas de integridade. Para sua elaboração, devem ser observados os seguintes aspectos:

- Definição dos objetivos da capacitação, com foco na conscientização, sensibilização e mudança de comportamento dos agentes envolvidos;

- Diagnóstico de necessidades, a partir da identificação de lacunas de conhecimento e vulnerabilidades relacionadas à integridade;
- Identificação dos públicos-alvo, considerando as especificidades dos diferentes grupos (servidores, bolsistas, parceiros institucionais, fornecedores, entre outros);
- Estabelecimento dos conteúdos prioritários, com base nos eixos temáticos do Programa de Integridade;
- Escolha da metodologia e dos formatos adequados ao perfil dos públicos atendidos;
- Elaboração de um cronograma de ações, com definição de prazos, responsáveis e periodicidade;
- Previsão de parcerias institucionais, internas ou externas, para apoiar a execução das ações formativas;
- Definição dos mecanismos de avaliação e monitoramento.

## 5.3 Estrutura de Governança

---

### 5.3.1 Monitoramento

Para avaliar se o desempenho das ações propostas corresponde ao que foi planejado, é necessário o monitoramento contínuo da execução do Programa de Integridade. Com base nos dados inseridos pelas unidades executoras responsáveis no SisPMPI, o Comitê deve apresentar à Alta Administração, por meio de um painel de monitoramento, informações sobre as metas alcançadas, os benefícios percebidos durante a execução e as revisões necessárias nas ações adotadas.

### 5.3.2 Avaliação

A avaliação do Programa de Integridade será realizada pela Controladoria Setorial, unidade que tem como uma de suas competências assessorar o dirigente máximo do órgão na adoção de medidas para a promoção da integridade e avaliar o cumprimento das diretrizes do PMPI.

### 5.3.3 Atualização

Com base nas informações do painel de monitoramento e no relatório de avaliação, o Comitê de Monitoramento deve propor ao dirigente máximo sua atualização. Recomenda-se que a atualização do Programa de Integridade tenha periodicidade bianual, devendo obedecer ao rito de aprovação e publicação do original.

## 6. Plano de Integridade

### Eixo 1 Compromisso com a Integridade

Fortalecer, junto ao público interno e externo da organização, a importância de agir conforme estabelecido pelos princípios éticos e morais, de modo a se estabelecer como um compromisso organizacional e evidenciar a relevância da sua aplicação na prestação do serviço público.

#### Ação 01 — Realizar campanhas de conscientização sobre a importância da integridade

<b>Descrição</b>	Realizar campanhas de conscientização, com o objetivo de reafirmar o compromisso dos agentes públicos com a integridade. Poderão ser realizadas ações presenciais, na Intranet, por e-mail institucional ou nas redes sociais da Secretaria. As peças devem ser elaboradas em consonância com as diretrizes do Plano de Comunicação e também podem servir de subsídio para o Plano de Capacitação. A correta difusão dos instrumentos legais vinculados, como a Lei Anticorrupção (12.846/2013), a Lei de Acesso à Informação (12.527/2011) e a Lei de Improbidade (8.429/1992), bem como os princípios administrativos estabelecidos pela Constituição Federal, subsidiam o processo. As ações deverão ser realizadas, no mínimo, bimestralmente.
<b>Objetivos</b>	Fortalecer a cultura organizacional baseada na integridade; melhorar a imagem institucional junto ao público beneficiado e aos órgãos externos; engajar os agentes públicos e a sociedade civil; instrumentalizar a qualificação e ampliação da governança; melhorar o ambiente organizacional; garantir a sustentabilidade a longo prazo.
<b>Benefícios</b>	Aumento e/ou equalização do conhecimento de referência para os agentes; materialização da responsabilidade na gestão, fiscalização e prestação de contas; redução de riscos de irregularidades cotidianas, fraudes e corrupção; padronização de comportamentos e decisões; aumento da transparência e confiança.
<b>Unidade responsável</b>	Assessoria de Comunicação
<b>Unidades de apoio</b>	Controladoria Setorial, Gabinete, Diretoria de Recursos Humanos e Comissão de Ética
<b>Prazo</b>	Ação contínua, com execução e monitoramento a partir do 1º bimestre. O relatório anual apresentando as ações realizadas deverá ser entregue até 31/01/2027.

## Ação 02 — Reestruturação e fortalecimento da atuação da Comissão de Ética

<b>Descrição</b>	Institucionalizar a Comissão de Ética como órgão estratégico de governança, provendo infraestrutura, autonomia e capacitação técnica aos seus membros para assegurar o cumprimento do Código de Conduta Ética (Decreto nº 46.644/2014) e a mitigação de riscos de integridade na Secretaria. A ação abrange a atualização dos fluxos de trabalho e documentos, a avaliação da pertinência da ampliação do corpo de membros, o estabelecimento de canais formais de consulta e denúncia, e a implementação de um programa contínuo de educação ética para os servidores.
<b>Objetivos</b>	Ampliar o conhecimento dos servidores sobre a atuação da Comissão de Ética; consolidar o caráter preventivo do papel da Comissão de Ética na disseminação e no esclarecimento das regras do Código de Conduta Ética (Decreto nº 46.644/2014).
<b>Benefícios</b>	Prevenção de desvios éticos e consolidação da cultura da ética e da integridade no ambiente organizacional, com o fortalecimento da orientação e do suporte moral por meio da proximidade com os pontos focais disponíveis.
<b>Unidade responsável</b>	Comissão de Ética
<b>Unidades de apoio</b>	Assessoria de Comunicação Social e Diretoria de Recursos Humanos
<b>Prazo</b>	Ação contínua, com execução e monitoramento a partir do 1º bimestre. O relatório anual apresentando as ações realizadas deverá ser entregue até 31/01/2027.

### Eixo 2 Prevenção, Detecção e Tratamento dos Riscos de Integridade

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

### Ação 03 — Aprimorar o fluxo de recebimento e apuração de manifestações e denúncias

<b>Descrição</b>	Institucionalizar os procedimentos para o recebimento e encaminhamento de denúncias relacionadas às atividades finalísticas, garantindo tanto a celeridade na análise quanto a confidencialidade da denúncia e do denunciante. Essa estruturação formal consistirá no mapeamento dos canais oficiais e frequentes de recebimento de denúncias (MGOUV, SEI, e-mail, Requerimentos da ALMG, etc), seus prazos e fluxos internos e externos. Além disso, deverá ser realizada a catalogação das informações do último exercício referentes aos demandantes, observada a proteção ao sigilo do denunciante.
<b>Objetivos</b>	Orientar os servidores sobre os canais adequados, prazos e sobre a forma apropriada de formalizar e tramitar denúncias de irregularidades, práticas ilícitas ou suspeitas de atos irregulares em cada canal específico; orientar os servidores sobre as especificidades relacionadas a denúncias, grau de sigilo e legislação aplicável.
<b>Benefícios</b>	As manifestações recebidas se constituem em uma das ferramentas mais importantes de um programa de compliance e integridade. É um meio fácil e assertivo de comunicação que permite aos agentes internos e externos emitirem sinais de alerta à organização sobre possíveis irregularidades. A garantia de proteção ao sigilo quanto ao enunciador da denúncia é basilar para se evitar possíveis retaliações e estimular um ambiente seguro e confiável.
<b>Unidade responsável</b>	Gabinete, Assessoria de Relações Institucionais, Subsecretarias e Assessorias Temáticas
<b>Unidades de apoio</b>	Núcleo Estratégico de Articulação Institucional e Apoio aos Órgãos Colegiados (Gabinete) e Diretoria de Apoio aos Órgãos Colegiados de Direitos Humanos (Subsecretaria de Direitos Humanos)
<b>Prazo</b>	Os produtos (mapeamento dos canais e compilação das informações) deverão ser entregues até 30/09/2026. Os fluxos relacionados aos canais identificados deverão ser elaborados e apresentados para os servidores até o final do exercício de 2026.

**Ação 04 — Diagnóstico de instrumentos jurídicos celebrados**

<b>Descrição</b>	Para a consecução dos objetivos dessa ação deverá ser realizado levantamento, em todas as áreas finalísticas, a partir dos principais programas e projetos da Sedese, dos diferentes instrumentos jurídicos utilizados para operacionalizar sua execução (Termos de Fomento/Colaboração, TDCO, ACT, Contrato de Gestão, Convênios, Contratos, entre outros). Esse levantamento deverá conter, no mínimo, nº do processo SEI, informações acerca do objeto, dos partícipes, data de início, vigência, valores e aditivos.
<b>Objetivos</b>	A partir desse levantamento será possível entender os diferentes desafios relacionados às especificidades de cada tipo de instrumento, a intercessão entre instrumentos semelhantes nas diferentes temáticas, bem como estabelecer a quantidade de instrumentos jurídicos celebrados e o perfil de cada Subsecretaria/Assessoria Temática.
<b>Benefícios</b>	Aplicar o gerenciamento de riscos no processo de contratações públicas de interesse e de alto risco de erros, fraude e corrupção. Transparência e segurança jurídica de atos administrativos do gestor.
<b>Unidade responsável</b>	Superintendência de Convênios, Parcerias e Contratos
<b>Unidades de apoio</b>	Subsecretarias e Assessorias Temáticas
<b>Prazo</b>	30/09/2026

### Ação 05 — Estruturação dos processos de transição e ambientação de servidores

<b>Descrição</b>	Institucionalizar diretrizes formais para os processos de transição de gestão e de movimentação de pessoal, com o objetivo de estabelecer procedimentos padronizados para a passagem de cargos de chefia e para a adequada integração funcional de servidores. A ação compreende a definição de ritos formais para a transição de governo e de gestão, com a recomendação da elaboração de relatórios situacionais da unidade pelos gestores que deixam a função, bem como a orientação para a adoção de medidas destinadas à ambientação técnica de servidores ingressantes. Inclui ainda a elaboração de Guia de Transição de Gestão.
<b>Objetivos</b>	Reduzir os riscos de descontinuidade administrativa, de perda de conhecimento institucional e de dependência de informações não formalizadas, assegurando condições para a continuidade da prestação do serviço público e a preservação da memória institucional.
<b>Benefícios</b>	Fortalecimento da governança institucional por meio da padronização dos processos de transição e integração; promoção de maior segurança jurídica e operacional nas trocas de gestão; incremento da eficiência administrativa.
<b>Unidade responsável</b>	Diretoria de Recursos Humanos
<b>Unidades de apoio</b>	Assessoria Estratégica, Subsecretarias e Assessorias Temáticas
<b>Prazo</b>	Ação contínua. O Guia de Transição de Gestão deverá ser entregue até 30/11/2026.

### Eixo 3 Governança, Gestão de Riscos e Controles

Desenvolver e aprimorar a estrutura e os instrumentos de governança pública, de gestão de riscos e de controles democráticos da administração, em especial, o controle interno e suas relações com os controles externo e social.

**Ação 06 — Atualização do Planejamento Estratégico**

<b>Descrição</b>	Atualizar o Planejamento Estratégico da Sedese para o próximo biênio. O projeto contemplará a definição de metas e ações operacionais estratégicas que consubstanciarão a tomada de decisões da alta administração, com a construção de um mapa estratégico representando graficamente os desafios a serem superados, observando-se os conceitos de missão, visão e valores.
<b>Objetivos</b>	Mapear, de forma bastante detalhada, os principais desafios para os próximos anos; Identificar com maior precisão riscos e oportunidades para a tomada de decisões; Estabelecer ações estratégicas para que os objetivos traçados possam ser alcançados com sucesso; Aumentar a eficiência e a eficácia na execução das ações operacionais.
<b>Benefícios</b>	Identificação mais apurada das melhores práticas e potenciais áreas de inovação; alinhamento de recursos, competências e esforços das equipes em torno de objetivos comuns; estabelecimento de métricas de desempenho para monitoramento do progresso em relação às metas traçadas.
<b>Unidade responsável</b>	Assessoria Estratégica
<b>Unidades de apoio</b>	Subsecretarias e Assessorias Temáticas
<b>Prazo</b>	30/11/2026

### Ação 07 — Monitoramento da percepção sobre integridade e clima organizacional

<b>Descrição</b>	Implementar sistemática periódica de consulta aos servidores com a finalidade de mensurar o clima organizacional e o grau de conhecimento, percepção e aderência ao Programa de Integridade. A ação consiste na aplicação de formulários eletrônicos — de dados fechados —, com garantia de sigilo e anonimato dos respondentes, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados. Sugere-se que a pesquisa seja realizada anualmente.
<b>Objetivos</b>	Instituir canal seguro e estruturado de escuta do servidor, capaz de identificar riscos de integridade, fragilidades de gestão e aspectos não captados pelos canais formais, avaliando a capilaridade e a aplicabilidade do Programa de Integridade na rotina das áreas.
<b>Benefícios</b>	Possibilitar diagnóstico fidedigno do ambiente organizacional, favorecendo a adoção de medidas corretivas e preventivas de forma proativa; promover a valorização do servidor ao assegurar espaço seguro para manifestação; fortalecer a cultura institucional orientada à transparência.
<b>Unidade responsável</b>	Diretoria de Recursos Humanos
<b>Unidades de apoio</b>	Comitê de Monitoramento do Plano de Integridade e Assessoria Estratégica
<b>Prazo</b>	Ação contínua, com execução e monitoramento a partir do 1º bimestre. O Relatório Diagnóstico de Integridade e Clima Organizacional deverá ser entregue até 31/01/2027.

#### Eixo 4 — Prevenção ao Conflito de Interesses e Nepotismo

O eixo tem por objetivo a adoção de medidas sistemáticas destinadas a evitar situações em que interesses privados — de natureza pessoal, familiar, financeira ou profissional — possam influenciar indevidamente as decisões ou a atuação dos agentes públicos, em prejuízo do interesse público.

### Ação 08 — Informar e conscientizar os servidores sobre conflito de interesses e nepotismo na Administração Pública

<b>Descrição</b>	Divulgar e consolidar conhecimentos sobre conflitos de interesses, nepotismo e recebimento de brindes, presentes e hospitalidades. Os materiais divulgados devem trazer conceitos de ética, conflito de interesses e nepotismo (direto, cruzado e por afinidade). Além disso, devem conter exemplos práticos de casos envolvendo conflito de interesses e informações sobre a responsabilização, sanções, formas de agir e canais de denúncia.
<b>Objetivos</b>	Conscientizar e orientar os servidores públicos quanto às diretrizes e normativos aplicáveis ao recebimento de brindes, presentes e hospitalidades, especialmente a Deliberação CONSET nº 24/2023 e os atos da CGE, bem como quanto às vedações relacionadas ao nepotismo.
<b>Benefícios</b>	O fortalecimento do conhecimento dos servidores sobre conflitos de interesses e nepotismo contribui para a mitigação de riscos à integridade institucional, permitindo o reconhecimento de situações potencialmente conflitantes e a adoção das providências adequadas.
<b>Unidade responsável</b>	Diretoria de Recursos Humanos e Comissão de Ética
<b>Unidades de apoio</b>	Controladoria Setorial e Assessoria de Comunicação Social
<b>Prazo</b>	Ação contínua, com execução e monitoramento a partir do 1º bimestre.

#### Eixo 5 Promoção da Cultura de Integridade

A comunicação institucional é fundamental para disseminar os valores de ética, integridade, transparência e responsabilidade pública. Este eixo propõe iniciativas que promovam a cultura de integridade, focando na conscientização dos colaboradores e no fortalecimento da imagem da organização perante a sociedade.

### Ação 09 — Estruturação da estratégia de comunicação para promoção da integridade

<b>Descrição</b>	Desenvolver estratégia institucional de comunicação que seja capaz de promover as ações relacionadas à integridade, buscando referências em boas práticas utilizadas por instituições públicas e considerando a realidade organizacional da Sedese. Com foco na comunicação interna e externa, esta ação buscará definir orientações que valorizem a ética, a prevenção de condutas indevidas e fortaleça a cultura de integridade.
<b>Objetivos</b>	Estruturar orientações para ações de comunicação voltadas à valorização da ética, à prevenção de desvios e ao fortalecimento da cultura de integridade. Promover a ampla divulgação, interna e externa, das ações do Plano de Integridade.
<b>Benefícios</b>	Promover continuamente a integridade por meio da comunicação contribui para a construção de uma cultura organizacional ética, onde valores como transparência e responsabilidade são incorporados no dia a dia.
<b>Unidade responsável</b>	Assessoria de Comunicação
<b>Unidades de apoio</b>	Diretoria de Recursos Humanos, Gabinete, Controladoria Setorial, Assessoria Estratégica
<b>Prazo</b>	31/12/2026

#### Eixo 6 Gestão de Pessoas

As políticas de gestão de pessoas desempenham atividades sensíveis ao desenvolvimento funcional, todas muito importantes para a promoção da integridade. Desde a seleção de pessoal centrada na confluência entre perfil profissional e competências, até a definição de regras para transição sustentável e responsável entre gestões.

### Ação 10 — Implementar políticas de prevenção às formas de discriminação e ao assédio moral e sexual

<b>Descrição</b>	Promover ações institucionais voltadas à prevenção e ao enfrentamento de práticas de discriminação, assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho da SEDESE, por meio da disseminação de informações, orientação aos servidores, fortalecimento dos canais institucionais de denúncia e estímulo à cultura organizacional baseada no respeito, na ética e na integridade.
<b>Objetivos</b>	Promover ambiente institucional seguro, respeitoso e livre de discriminação. Prevenir práticas de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Fortalecer a cultura de integridade e respeito nas relações profissionais. Dar visibilidade aos canais institucionais disponíveis para acolhimento e denúncia.
<b>Benefícios</b>	Melhoria do clima organizacional e das relações de trabalho. Redução de riscos institucionais relacionados a práticas abusivas no ambiente laboral. Fortalecimento da cultura institucional de ética, respeito e integridade.
<b>Unidade responsável</b>	Diretoria de Recursos Humanos
<b>Unidades de apoio</b>	Comissão de Ética, Gabinete, Subsecretarias e Assessorias Temáticas
<b>Prazo</b>	Ação contínua. O relatório anual apresentando as ações realizadas deverá ser entregue até 31/01/2027.

### Eixo 7 — Transparência e Controle Social

Acessar informações públicas é um princípio constitucional e um direito garantido a toda a sociedade. O controle social representa a participação ativa dos cidadãos na formulação, fiscalização, monitoramento e controle das políticas públicas e ações do Estado.

**Ação 11 — Manutenção das informações atualizadas no Portal dos Conselhos**

<b>Descrição</b>	O Portal dos Conselhos é a ferramenta oficial disponibilizada pela Controladoria Geral do Estado para o acompanhamento das instituições participativas de Minas Gerais. A proposta é que as unidades responsáveis monitorem continuamente a atualização das informações dos Colegiados vinculados à Sedese. Recomenda-se, como instrumento de controle, que as unidades responsáveis mantenham uma planilha compartilhada com todas as representações da Secretaria nessas instâncias.
<b>Objetivos</b>	O Portal dos Conselhos se constitui como importante canal de participação para o cidadão conhecer e se aproximar dos conselhos e das políticas públicas de seu interesse e contribuir para promover o controle social em Minas Gerais.
<b>Benefícios</b>	Fornecer um instrumento de apoio, incentivo e fortalecimento à gestão transparente, democrática, participativa e colaborativa, princípios sobre os quais se fundamentam a atuação das instituições participativas atuantes no Estado de Minas Gerais.
<b>Unidade responsável</b>	Núcleo Estratégico de Articulação Institucional e Apoio aos Órgãos Colegiados (Gabinete); Diretoria de Apoio aos Órgãos Colegiados de Direitos Humanos (Subsecretaria de Direitos Humanos)
<b>Unidades de apoio</b>	Subsecretarias e Assessorias Temáticas, Escritório de Dados
<b>Prazo</b>	Ação contínua, com execução e monitoramento a partir do 1º bimestre.

**Ação 12 — Portal de Dados Abertos: alimentação das informações de forma atualizada**

<b>Descrição</b>	É dever dos órgãos e entidades públicas promover a divulgação de informações de interesse coletivo em formatos abertos, estruturados e legíveis por máquina. A proposta é que o Escritório de Dados realize o mapeamento, junto às áreas finalísticas, de conjuntos de dados de compartilhamento amplo passíveis de disponibilização no Portal de Dados Abertos. Esse mapeamento deverá compreender: identificação dos dados, formatos e acessibilidade, privacidade e segurança, frequência de atualização e responsáveis.
<b>Objetivos</b>	Publicação dos dados da Sedese, de forma atualizada e periódica, com transparência, no formato de dados abertos conforme diretrizes normativas da CGE/MG, observadas: Lei de Acesso à Informação (Lei Federal Nº 12.527/2011); Lei Federal Nº 14.129/2021; Decreto Estadual Nº 45.969/2012; Decreto Estadual Nº 48.383/2022; Resolução CGE/MG Nº 20/2014; e Decreto Estadual Nº 47.442/2018.
<b>Benefícios</b>	Conceder transparência pública de forma ativa dos dados/informações para o controle social e divulgação detalhada da destinação dos seus recursos da área finalística.
<b>Unidade responsável</b>	Escritório de Dados
<b>Unidades de apoio</b>	Subsecretarias e Assessorias Temáticas
<b>Prazo</b>	Ação contínua. O mapeamento junto às áreas finalísticas dos conjuntos de dados deverá ser realizado até 30/11/2026.

**Ação 13 — Revisão do site institucional**

<b>Descrição</b>	A ação visa garantir que a sociedade tenha acesso facilitado a dados públicos, incluindo ações, projetos, indicadores de desempenho e execução orçamentária, promovendo maior participação cidadã e controle social. A proposta é que seja realizada uma revisão completa do site, em todas suas páginas, de modo a facilitar a sua navegação e destacar a localização de informações estratégicas e relevantes, além de facilitar a experiência do usuário.
<b>Objetivos</b>	Melhorar a estrutura e o conteúdo do site institucional e fortalecer a transparência ativa por meio da divulgação proativa de informações institucionais além das exigências legais. Assegurar que as informações públicas sejam acessíveis, compreensíveis e atualizadas regularmente.
<b>Benefícios</b>	Maior transparência e fortalecimento da credibilidade institucional. Maior engajamento da sociedade no acompanhamento das ações da Sedese. Ampliação do controle social e da participação cidadã.
<b>Unidade responsável</b>	Assessoria de Comunicação
<b>Unidades de apoio</b>	Subsecretarias e Assessorias Temáticas, Escritório de Dados
<b>Prazo</b>	Ação contínua. O relatório técnico com as ações executadas e as diretrizes para as áreas deverá ser entregue até 30/11/2026.

**Ação 14 — Capacitação para o fortalecimento do controle social**

<b>Descrição</b>	Realizar, de forma contínua, ações de capacitação voltadas aos conselheiros e equipes de apoio dos conselhos vinculados à Sedese, com foco no fortalecimento do controle social e na qualificação do acompanhamento e monitoramento das políticas públicas. A ação compreende a elaboração e disponibilização de Cartilha de Orientações Éticas e de Governança, contendo diretrizes mínimas sobre papel e competências dos colegiados, transparência ativa, prevenção e gestão de conflitos de interesse e fluxos institucionais de interação. A realização periódica de capacitações deverá ser, no mínimo, semestral.
<b>Objetivos</b>	Qualificar os conselheiros para o exercício do monitoramento, fiscalização e acompanhamento das políticas públicas. Conscientizar sobre o papel, a representatividade e as responsabilidades institucionais dos conselhos. Fortalecer a transparência das atividades dos colegiados.
<b>Benefícios</b>	Fortalecimento do controle social, com conselheiros mais qualificados; aprimoramento da transparência e da rastreabilidade das atividades dos colegiados; redução de riscos de integridade na atuação dos conselhos.
<b>Unidade responsável</b>	Núcleo Estratégico de Articulação Institucional e Apoio aos Órgãos Colegiados (Gabinete); Diretoria de Apoio aos Órgãos Colegiados de Direitos Humanos (Subsecretaria de Direitos Humanos)
<b>Unidades de apoio</b>	Comissão de Ética, Controladoria Setorial, Assessoria de Comunicação
<b>Prazo</b>	Ação contínua. A Cartilha de Orientações Éticas e de Governança deverá ser entregue até 31/12/2026.

**Ação 15 — Sistematização da política de gestão de dados**

<b>Descrição</b>	O uso dos dados e informações no desempenho cotidiano das atividades institucionais é tema complexo. Com o intuito de minimizar disfunções e gargalos, propõe-se a estruturação e difusão interna de metodologia e interface que auxilie na resolução de questões relacionadas ao uso e armazenamento de dados relevantes das atividades executadas pela Sedese. Para elaboração dessa metodologia, deverá ser realizado mapeamento inicial compreendendo: identificação dos dados, formatos e acessibilidade, privacidade e segurança, frequência de atualização e responsáveis.
<b>Objetivos</b>	Adequação à legislação aplicável e uso/armazenamento adequado dos dados.
<b>Benefícios</b>	Maior transparência e fortalecimento da credibilidade institucional. Maior engajamento da sociedade no acompanhamento das ações da Sedese. Ampliação do controle social e da participação cidadã.
<b>Unidade responsável</b>	Escritório de Dados
<b>Unidades de apoio</b>	Subsecretarias e Assessorias Temáticas, Assessoria de Comunicação
<b>Prazo</b>	31/12/2026