



PROGRAMA DE INTEGRIDADE

SECRETARIA DE ESTADO DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL - SEDESE

1. INTRODUÇÃO

O Programa de Integridade consiste em um conjunto de princípios e 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. Esses padrões de conduta devem ser amplamente divulgados internamente, entre os agentes públicos, e externamente, no relacionamento desses com os fornecedores, terceiro setor e a sociedade em geral, estimulando que os valores façam parte do dia a dia e que as regras sejam respeitadas. Concomitantemente, devem ser adotados mecanismos de controle para prevenir a violação a esses padrões de integridade, especialmente em situações de potencial conflito de interesses, bem como a responsabilização em caso de descumprimento.

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. Conforme a Controladoria-Geral da União - CGU, o incentivo constante a essas práticas de integridade favorece os agentes públicos a tomarem decisões em função de critérios técnicos, e não com base em interesses particulares, o que, por sua vez, aumenta a qualidade na prestação dos serviços públicos. 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 47.185/2017, o Plano Mineiro de Promoção da Integridade - PMPI, que apresenta como objetivos:

- apoiar a cultura da integridade nos órgãos e nas entidades da administração pública do Poder Executivo e nos seus parceiros institucionais, de modo a preservar sua reputação e a vincular sua imagem ao senso de ética, responsabilidade e integridade;
- zelar pela aplicação e observância de códigos de conduta ética, em especial do Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração;
- incentivar ações de comunicação e de capacitação e o uso de estratégias específicas para promoção da integridade junto aos diversos atores que se relacionam com os órgãos e as entidades do Poder Executivo;
- sistematizar práticas relacionadas à gestão de riscos, aos controles internos e à boa governança;
- desenvolver mecanismos contínuos de monitoramento das atividades desenvolvidas pelos órgãos e pelas entidades do Poder Executivo, possibilitando a detecção tempestiva de riscos e de eventuais atos ilícitos praticados contra a administração pública, com a implementação de medidas corretivas e repressivas;
- contribuir para a melhoria da gestão pública e o aperfeiçoamento das políticas públicas;
- incentivar a transparência pública, o controle social e a participação social, visando ao aperfeiçoamento das políticas públicas e da gestão governamental, ao incentivo à prestação de contas, à responsabilização dos agentes públicos e à melhoria da aplicação dos recursos públicos;
- apoiar a instituição de ambiente de integridade nas licitações e contratações públicas e nas parcerias do Estado com organizações da sociedade civil;
- adotar medidas de prevenção e, quando necessário, de responsabilização de pessoas físicas e jurídicas que não mantiverem conduta ética e em conformidade com a legislação;
- regulamentar os programas e ações da CGE relativos ao controle social, à integridade, à transparência e ao acesso à informação.

No seu art. 5º, a norma estabelece que cada órgão e entidade será responsável pela criação e divulgação de seu plano de integridade, que deverá contemplar ações voltadas para os agentes públicos, cidadãos, organizações da sociedade civil e empresas localizadas no Estado. Como parte do Programa de Integridade destaca-se, portanto, as diretrizes para elaboração do Plano de Comunicação e do Plano de Capacitação (respectivamente, Itens 7 e 8 deste documento), instrumentos essenciais para o fortalecimento da cultura de integridade no cotidiano institucional. Neste contexto, a Sedese desenvolveu seu atual Programa de Integridade, onde pactuou 16 (dezesseis) ações divididas em 07 (sete) eixos:

- Eixo 1 — Compromisso com a Integridade;
- Eixo 2 — Prevenção, detecção e tratamento dos riscos de integridade;
- Eixo 3 — Governança, Gestão de Riscos e Controles;
- Eixo 4 — Prevenção ao Conflito de Interesses e Nepotismo;
- Eixo 5 — Promoção da Cultura de Integridade;
- Eixo 6 — Gestão de Pessoas;
- Eixo 7 — 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:

- I — à coordenação da política de assistência social e sua regionalização, inclusive no que tange às medidas socioeducativas em meio aberto;
- II — ao fomento das políticas públicas de inclusão produtiva, trabalho, emprego e renda;
- III — à promoção de políticas de enfrentamento à pobreza no campo;
- IV — 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;

- V — à educação em direitos humanos;
- VI — à proteção de vítimas e pessoas ameaçadas;
- VII — à promoção de ações afirmativas e ao enfrentamento da discriminação racial contra a população negra, indígena, quilombola e de comunidades tradicionais;
- VIII — ao enfrentamento da violência e à promoção da autonomia das mulheres;
- IX — ao enfrentamento da violência e à inclusão social e produtiva da população jovem;
- X — à ampliação da participação popular e ao fortalecimento de instrumentos de democracia direta e participativa;
- XI — 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;
- XII — à promoção do esporte, da atividade física e do lazer;
- XIII — à formulação e à promoção de planos, programas e projetos que compõem a política de habitação;
- XIV — à elaboração, à execução e à coordenação da política de atendimento às medidas socioeducativas de liberdade assistida e de prestação de serviços à comunidade, visando a proporcionar ao adolescente em cumprimento dessas medidas meios efetivos para sua ressocialização;
- XV — às ações voltadas para o desenvolvimento socioeconômico do Norte e Nordeste do Estado, notadamente às que visem à redução de desigualdades sociais e ao enfrentamento da pobreza;
- XVI — à representação do governo no Comitê Regional de Articulação dos Órgãos e Entidades Federais da Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste – Sudene e nos demais agentes de fomento da região;
- XVII — 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, tendo como instrumento de gestão o Plano de Segurança Alimentar;
- XVIII — 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 (abaixo), 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. Seu trabalho é fundamental para garantir a efetividade das iniciativas desenvolvidas, aproximando as políticas estaduais das realidades locais. As Diretorias Regionais desempenham um papel estratégico na promoção do desenvolvimento regional, garantindo que as ações sejam executadas de forma eficiente e alinhadas às necessidades de cada território, em conformidade com o previsto no Decreto Estadual 48.660/2023.

DIRETORIA REGIONAL SEDESE	Nº DE MUNICÍPIOS	POPULAÇÃO ATENDIDA (DOA 2023)	EXTENSÃO TERRITORIAL (KM², Malha Municipal Digital 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:

a) Diretoria de Coordenação Regional;

b) Diretorias Regionais de Desenvolvimento Social, com quantitativo de vinte e duas, conforme o Anexo;

c) Escritório de Projetos e Inovação;

d) Escritório de Dados;

IX – Núcleo Estratégico de Articulação Institucional e Apoio aos Órgãos Colegiados;

X – Subsecretaria de Planejamento e Gestão:

a) Superintendência de Convênios, Parcerias e Contratos:

1 – Diretoria de Celebração de Convênios e Parcerias;

2 – Diretoria de Gestão de Termos e Contratos;

3 – Diretoria de Monitoramento e Gestão de Convênios e Parcerias;

4 – Diretoria de Prestação de Contas;

b) Superintendência de Gestão, Finanças e Recursos Humanos:

1 – Diretoria de Contabilidade e Finanças;

2 – Diretoria de Recursos Humanos;

3 – Diretoria de Logística e Aquisições;

4 – Diretoria de Gestão Documental, Informação e Tecnologia;

c) Assessoria de Planejamento, Modernização e Dados;

d) Assessoria de Projetos;

XI – Subsecretaria de Assistência Social:

a) Superintendência de Proteção Social Básica:

1 – Diretoria de Serviços e Benefícios Socioassistenciais;

2 – Diretoria de Gestão do Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal – CadÚnico e Programas Socioassistenciais;

b) Superintendência de Proteção Social Especial:

1 – Diretoria de Proteção Social de Média Complexidade;

2 – Diretoria de Proteção Social de Alta Complexidade;

3 – Centros de Referência Especializados de Assistência Social Regionais – Creas Regionais;

c) Superintendência de Gestão do Sistema Único de Assistência Social, Vigilância e Capacitação:

1 – Diretoria de Vigilância Socioassistencial;

2 – Diretoria de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social;

3 – Diretoria de Gestão e Regulação do Sistema Único de Assistência Social;

d) Superintendência de Gestão do Fundo Estadual de Assistência Social:

1 – Diretoria de Gestão Orçamentária e Financeira do Fundo Estadual de Assistência Social;

2 – Diretoria de Gestão do Cofinanciamento do Sistema Único de Assistência Social;

XII – Subsecretaria de Inclusão Produtiva, Trabalho, Emprego e Renda:

a) Superintendência de Educação Profissionalizante:

1 – Diretoria de Articulação e Planejamento da Educação Profissional;

2 – Diretoria de Implementação e Monitoramento da Educação Profissional;

b) Superintendência de Gestão e Fomento ao Trabalho e à Economia Popular Solidária:

1 – Diretoria de Monitoramento e Articulação de Oportunidades de Trabalho;

2 – Diretoria de Gestão do Atendimento ao Trabalhador;

3 – Diretoria de Geração de Renda e Economia Popular Solidária;

XIII – Subsecretaria de Direitos Humanos:

a) Superintendência de Promoção, Proteção e Participação Social:

1 – Diretoria de Políticas de Promoção à Cidadania e Educação em Direitos Humanos;

2 – Diretoria de Políticas de Proteção e Reparação dos Direitos Humanos;

3 – Diretoria de Apoio aos Órgãos Colegiados de Direitos Humanos;

4 – Diretoria de Monitoramento e Avaliação em Direitos Humanos;

5 – Diretoria de Projetos e Políticas de Direitos Difusos e Coletivos;

b) Superintendência de Políticas Temáticas Transversais:

- 1 – Diretoria Estadual de Políticas para Igualdade Racial e Povos Tradicionais;
- 2 – Diretoria Estadual de Políticas de Diversidade;
- 3 – Diretoria Estadual de Políticas para Crianças e Adolescentes;
- 4 – Diretoria Estadual de Políticas para as Juventudes;
- 5 – Diretoria Estadual de Políticas para a População em Situação de Rua e Catadores de Materiais Recicláveis;
- 6 – Diretoria Estadual de Políticas de Migração e de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas e ao Trabalho Escravo;
- 7 – Diretoria Estadual de Políticas para a Pessoa Idosa;
- 8 – Diretoria Estadual de Políticas para Pessoas com Deficiência;

XIV – Subsecretaria de Esportes:

- a) Coordenação Estratégica de Políticas Esportivas;
- b) Superintendência de Programas Esportivos:
 - 1 – Diretoria de Incentivo ao Esporte de Participação e Rendimento;
 - 2 – Diretoria de Incentivo ao Desporto Educacional;
- c) Superintendência de Fomento e Incentivo ao Esporte:
 - 1 – Diretoria de Gestão da Lei de Incentivo ao Esporte;
 - 2 – Diretoria de Fomento e Pesquisa de Políticas Esportivas;

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:

- a) a Comissão Estadual para o Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais de Minas Gerais – CEPCT-MG;
- b) o Comitê Estadual de Atenção ao Migrante, Refugiado e Apátrida, Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas e Erradicação do Trabalho Escravo – Comitrate-MG;
- c) o Comitê Estadual de Gestão do Atendimento Humanizado às Vítimas de Violência Sexual – Ceahvis;
- d) o Comitê Estadual para a Prevenção da Tortura e de Outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes – CEPT-MG;
- e) o Comitê Gestor Estadual de Políticas de Erradicação do Sub-Registro Civil de Nascimento e Ampliação do Acesso à Documentação Básica – Comiterc;
- f) o Comitê Intersetorial de Acompanhamento e Monitoramento da Política Estadual para a População em Situação de Rua;
- g) o Conselho Estadual da Economia Popular Solidária – Ceeps;
- h) o Conselho Estadual da Mulher – CEM;
- i) o Conselho Estadual da Juventude – Cejuve;
- j) o Conselho Estadual da Pessoa Idosa – CEI;
- k) o Conselho Estadual de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Conped;
- l) o Conselho Estadual de Defesa dos Direitos Humanos – Conedh;
- m) o Conselho Estadual de Direitos Difusos – Cedif;
- n) o Conselho Estadual de Promoção da Igualdade Racial – Conepir;
- o) o Conselho Estadual de Trabalho, Emprego e Geração de Renda – Ceter;
- p) o Conselho Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente – Cedca;
- q) o Conselho Gestor do Programa de Proteção a Criança e Adolescente Ameaçados de Morte de Minas Gerais;
- r) o Conselho Deliberativo do Programa de Proteção aos Defensores dos Direitos Humanos de Minas Gerais;
- s) o Conselho Deliberativo do Programa de Proteção, Auxílio e Assistência a Testemunhas Ameaçadas;
- t) o Conselho Estadual de Assistência Social – Ceas;
- u) a Câmara Governamental Intersetorial de Segurança Alimentar e Nutricional Sustentável de Minas Gerais – Caisans-MG;
- v) o Conselho de Segurança Alimentar e Nutricional Sustentável de Minas Gerais – Consea-MG;

II – por vinculação:

- a) o Instituto de Desenvolvimento do Norte e Nordeste de Minas Gerais – Idene;
- b) a 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 Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social, consolidar entendimentos e elaborar o Programa de Integridade. Nesse sentido, com o intuito de garantir o desenvolvimento efetivo das ações, foi solicitada a indicação de representante das áreas, com a inclusão de indicados de todas as Subsecretarias e Assessorias temáticas de modo a espelhar no GT, em termos estruturais, a composição da Secretaria - conforme Decreto de Competências. Além disso, foi definido novo prazo (de 120 dias, a contar da publicação da Resolução) para a apresentação dos resultados do trabalho e a versão inicial do programa de integridade específico. 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 e com o intuito de garantir o pleno desenvolvimento das ações do Grupo de Trabalho. Considerando as duas resoluções, o Grupo de Trabalho responsável pela edição deste documento, coordenado pelo representante do Gabinete, foi composto pelos seguintes representantes:

- I - Raphael Sardinha Moreira de Castro, do Gabinete;
- II - Mateus Felipe dos Reis Martins, da Assessoria Estratégica;
- III - Joana Almeida dos Reis Caldeira Brant, da Assessoria de Segurança Alimentar;
- IV - Pedro Boaventura Jellinek, da Assessoria de Comunicação Social;
- V - Isabella Rodrigues de Barros, do Núcleo Estratégico de Integração, Regionalização e Inovação;
- VI - Felipe Petrocchi Resende Alves, da Subsecretaria de Assistência Social;
- VII - Igor Fagundes Batista, da Subsecretaria de Direitos Humanos;
- VIII - Renato do Nascimento, da Subsecretaria de Esportes;
- IX - Matheus Fernandes Nascimento, da Subsecretaria de Inclusão Produtiva, Trabalho, Emprego e Renda;
- X - Luciana Machado Teixeira, da Subsecretaria de Política de Habitação;
- XI - Aléxia Melgaço Alkimim e Silva, da Subsecretaria de Política dos Direitos das Mulheres;
- XII - Lauanda Ricaldoni Lima Nunes Avelar, da Subsecretaria de Planejamento e Gestão.

5. O PROGRAMA DE INTEGRIDADE

O Programa de Integridade constitui instrumento central da governança corporativa da Sedese, instituído em consonância com o ordenamento jurídico vigente e com as diretrizes de controle interno do Estado. Sua implementação visa assegurar a conformidade dos atos de gestão, fortalecer a cultura de integridade e mitigar vulnerabilidades institucionais e riscos operacionais. O Programa expressa o compromisso institucional com os princípios constitucionais da Administração Pública, estruturando um sistema integrado de prevenção, detecção, responsabilização e remediação de fraudes, atos de corrupção, irregularidades e desvios de conduta ética. Por meio do aprimoramento contínuo dos controles internos, da promoção da transparência ativa e da capacitação permanente do corpo técnico e diretivo, o Programa consolida a segurança jurídica na tomada de decisões e contribui para a eficiência, a confiabilidade e a legitimidade na execução das políticas públicas.

5.1 ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

5.1.1 MONITORAMENTO

Para avaliar se o desempenho das ações propostas corresponde ao que foi planejado, é necessário o monitoramento contínuo da execução do Plano de Integridade, que possibilitará a identificação de fragilidades, de ajustes necessários e, até mesmo, de alteração ou encerramento da ação. Além disso, mudanças no contexto, no cenário de riscos, nas funções do órgão e nos processos também podem impactar o desempenho almejado e implicar na necessidade de redefinição e adaptação das ações à nova realidade. Com base nos dados inseridos pelas unidades executoras responsáveis no Sistema do Plano Mineiro de Promoção da Integridade (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. Sempre que identificar a necessidade de ajustes, o Comitê deve justificar a revisão indicada. É importante, ainda, que o andamento das ações seja divulgado periodicamente aos servidores do órgão, de modo a fomentar o envolvimento de todos, de prestar contas, disseminar as boas práticas e estimular a mudança de hábitos, promovendo a cultura da integridade organizacional.

5.1.2 AVALIAÇÃO

A avaliação do Plano 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 Plano Mineiro de Promoção da Integridade. A avaliação terá como intuito examinar o desempenho das ações sob os aspectos da consistência e abrangência dos resultados apresentados quanto aos riscos a serem mitigados. Este trabalho deve auxiliar na verificação das oportunidades de melhoria e da sustentabilidade dos resultados e deve preceder a atualização do Plano de Integridade.

5.1.3 ATUALIZAÇÃO

Com base nas informações do painel de monitoramento e no relatório de avaliação do Plano de Integridade, o Comitê de Monitoramento deve propor ao dirigente máximo sua atualização, apresentando as ações que devem ser mantidas e as que devem ser reestruturadas, em busca de resultados mais efetivos. Recomenda-se que a atualização do Plano de Integridade tenha periodicidade bianual, devendo obedecer ao rito de aprovação e publicação do plano original.

6. EIXOS

Eixo 1 - Compromisso com a Integridade: Fortalecer, junto ao público interno e externo da organização (todo o corpo funcional, incluindo a alta administração, as entidades parceiras, que contribuem na execução das ações desta Secretaria, e a sociedade civil) 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 para o adequado alcance do interesse social desejado. Estrutura-se aqui o conceito que não se limita à ciência do agente, considerando que pretende instrumentalizar a sua atuação e a compreensão acerca das restrições necessariamente impostas à atuação dos agentes, instituições e órgãos envolvidos, garantindo assim o pretendido controle socioinstitucional. Cabe ao Estado, pois, a extensa publicização das informações pertinentes à sociedade de modo a permitir a devida transparência do ato público e a reforçar a prática da fiscalização e do acompanhamento das partes envolvidas, incluindo o público beneficiado.

Ação 01 - Realizar campanhas de conscientização sobre a importância da integridade

Descrição	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. Além disso, fará parte da ação a elaboração de peças de comunicação, publicizando para públicos das diferentes esferas envolvidas (Poder Público, Entidades Parceiras, Convenientes e Sociedade Civil) os conceitos vinculados e as ações desenvolvidas no âmbito deste Plano de Integridade, de forma prática e acessível, de forma coerente ao seu público-alvo e à meta pretendida. Importante destacar que as peças componentes desta campanha devem ser elaboradas em consonância com as diretrizes estabelecidas para o Plano de Comunicação e também podem servir de subsídio informacional para as ações apresentadas no Plano de Capacitação, promovendo sinergia e complementariedade entre as iniciativas. E 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, mensalmente e, ao final do exercício, deve ser publicado, em meio digital, relatório com a indicação do conjunto de ações realizadas, com a especificação dos modelos aplicados, das áreas competentes vinculadas e os seus destinatários
Objetivos	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, ao qualificar e conscientizar as diferentes instâncias de controle do ato administrativo; instrumentalizar a qualificação e ampliação da governança; melhorar o ambiente organizacional; garantir a sustentabilidade a longo prazo.
Benefícios	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; eficiência administrativa com a definição de responsabilidades e competências de forma clara.
Unidade responsável	Assessoria de Comunicação
Unidades de apoio	Controladoria Setorial e Gabinete
Prazo de implementação	Ação contínua. O Relatório da Campanha de Conscientização em Integridade – 2026" deverá ser entregue até 31/01/2027

Ação 02 - Reestruturação e fortalecimento da atuação da Comissão de Ética

Descrição	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 (como, por exemplo, o regimento interno da Comissão de Ética), a avaliação da pertinência da ampliação do corpo de membros e/ou a tomada de outras medidas que possam potencializar suas atividades, o estabelecimento de canais formais de consulta e denúncia, e a implementação de um programa contínuo de educação ética para os servidores com a divulgação de informativos pertinentes ao tema, consolidando a ética como pilar preventivo do Plano de Integridade. As reuniões da Comissão de Ética deverão definir as pautas prioritárias que comporão uma agenda de divulgação específica, enfatizando os canais de acesso e os fluxos de atendimento aos servidores.
Objetivos	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).
Benefícios	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.
Unidade responsável	Comissão de Ética
Unidades de apoio	Assessoria de Comunicação Social e Diretoria de Recursos Humanos
Prazo de implementação	Ação contínua

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 (riscos de integridade). Para que as instituições públicas promovam e fortaleçam a integridade em seus ambientes internos e nas suas relações com a sociedade, torna-se imprescindível que elas conheçam e tratem seus riscos de integridade, também chamados de riscos para a integridade, riscos à integridade, riscos de corrupção, riscos de fraudes e corrupção. O Decreto nº 48.419/2022, em seu artigo 3º, inciso IV, conceitua risco de integridade como sendo a “possibilidade de ocorrência de evento de corrupção, fraude, irregularidade ou desvio ético ou de conduta que impacte no cumprimento dos objetivos institucionais do órgão ou da entidade”. Segundo o disposto no Guia Prático de Gestão de Riscos para a Integridade, da Controladoria-Geral da União (2018), dentre os riscos de integridade nas organizações públicas mais comuns destaca-se o abuso de posição ou poder em favor de interesses privados. Essa prática configura-se quando um agente público, valendo-se de sua função, autoridade ou acesso privilegiado, adota condutas que contrariam o interesse público com o objetivo de atender a interesses privados, próprios ou de terceiros. Trata-se de prática que viola os princípios da administração pública, compromete a integridade institucional e enfraquece a confiança da sociedade no setor público. Essa forma de desvio se manifesta por diferentes comportamentos, dentre os quais vale citar:

a) Concessão de cargos, vantagens ou outros benefícios em troca de apoio, auxílio ou qualquer tipo de contrapartida indevida, configurando favorecimento pessoal ou político;

- b) Evasão do cumprimento de deveres funcionais, utilizando a posição ocupada para evitar responsabilidades, obrigações legais ou controles institucionais;
- c) Falsificação, manipulação ou omissão de informações com a finalidade de gerar benefícios privados, alterar resultados ou ocultar irregularidades;
- d) Outras práticas de favorecimento, dirigidas a si próprio ou a terceiros, nas quais o agente utiliza seu poder para criar condições privilegiadas, interferir em decisões administrativas ou distorcer processos internos.

Ação 03 - Aprimorar o fluxo de recebimento e apuração de manifestações e denúncias recebidas em canais oficiais

Descrição	Institucionalizar os procedimentos para o recebimento, encaminhamento e tratamento de denúncias relacionadas às atividades finalísticas, garantindo tanto a celeridade na análise quanto a confidencialidade da denúncia e do denunciante. Essa estruturação formal irá consistir 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 (pessoa física/ jurídica, parlamentar/comissão parlamentar, servidor, conselhos de políticas públicas, outros órgãos, órgãos de representação de classe, entre outros), observada a proteção ao sigilo do denunciante e o grau de sigilo das informações. Irão fazer parte do escopo dessa ação as solicitações/denúncias encaminhadas não apenas ao Gabinete, mas também as que tiverem sido recebidas diretamente pelas Subsecretarias e Assessorias Temáticas, diretamente ou por meio dos conselhos de políticas públicas relacionados a cada temática. As unidades responsáveis pela ação deverão apresentar os levantamentos das informações relacionadas ao desempenho de suas atividades institucionais e respectivos canais utilizados.
Objetivos	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 do tratamento de denúncias, grau de sigilo e legislação relacionada.
Benefícios	As manifestações recebidas se constituem em uma das ferramentas mais importantes de um programa de <i>compliance</i> 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/institucionais e sociedade civil) emitirem sinais de alerta à organização sobre possíveis irregularidades cometidas ou violações aos códigos de conduta ética pactuados interna e externamente. Essencial para agregar valor aos serviços que a Administração Pública presta à sociedade, os canais abrem vias de comunicação formal para relatos de preocupações, alertas, suspeitas e fatos que indiquem potenciais ou eventuais descumprimentos de normas ou desvios de conduta de servidores e fornecedores. Ademais, as denúncias possibilitam à gestão conhecer inconformidades que poderiam passar despercebidas por outros mecanismos de detecção, permitindo, inclusive, respostas mais céleres do órgão de controle. A garantia de proteção ao sigilo quanto ao enunciadador da denúncia é basilar para se evitar possíveis retaliações e estimular um ambiente seguro e confiável para o relato das irregularidades.
Unidade responsável	Gabinete, Assessoria de Relações Institucionais, Subsecretarias e Assessorias Temáticas
Unidades de apoio	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)
Prazo de implementação	Os produtos (mapeamento dos canais frequentes de recebimento de denúncias e compilação das informações referentes aos demandantes) deverão ser entregues até 30/09/2026. Após essa entrega, os fluxos relacionados aos canais identificados deverão ser elaborados e deverá ser apresentado relatório mensal com atualização do status. Até o final do exercício de 2026, os fluxos deverão ser apresentados para os servidores.

Ação 04 - Diagnóstico de instrumentos jurídicos celebrados

Descrição	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, aditivos, além de outras que forem julgadas relevantes.
Objetivos	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 em relação ao tipo de instrumento usualmente utilizado para a consecução dos seus objetivos.
Benefícios	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. Adicionalmente, essas informações podem servir de base para atividades de aprimoramento da gestão e também, por exemplo, para a realização de auditoria periódica da instrução, gestão e fiscalização dos instrumentos jurídicos, por amostragem.
Unidade responsável	Superintendência de Convênios, Parcerias e Contratos
Unidades de apoio	Subsecretarias e Assessorias Temáticas
Prazo de implementação	30/09/2026

Ação 05 - Estruturação dos processos de transição e ambientação de servidores

Descrição	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 — sempre que possível — 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 ou movimentados internamente. Tais medidas poderão contemplar, entre outros aspectos, o mapeamento de acessos a sistemas institucionais; a identificação e organização de arquivos essenciais; a consolidação da legislação pertinente à atuação da unidade; e a disponibilização, quando existentes, dos Procedimentos Operacionais Padrão relativos às rotinas administrativas. A ação prevê, ainda, a elaboração de Guia de Transição de Gestão, bem como a incorporação do processo de integração e ambientação à rotina da Diretoria de Recursos Humanos, assegurando a aplicação sistemática do fluxo de acolhimento a todas as novas chefias e aos servidores ingressantes. O plano de transição para garantir que os processos ocorram de forma harmoniosa e coordenada, visando a manutenção e sustentabilidade dos programas e ações institucionais e o bem-estar do corpo funcional. O documento contendo o plano deve ser estruturado e divulgado internamente, visando dar transparência aos procedimentos relacionados para os servidores.
Objetivos	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, a preservação da memória institucional e a redução da curva de aprendizado de novos gestores e servidores.
Benefícios	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 e estímulo à cultura de organização, registro e compartilhamento de informações estratégicas para o funcionamento da Secretaria.
Unidade responsável	Diretoria de Recursos Humanos
Unidades de apoio	Assessoria Estratégica, Subsecretarias e Assessorias Temáticas
Prazo de implementação	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. Gestão de riscos e controles são dimensões organizacionais cujas práticas são essenciais à boa governança, já que fornecem ferramentas e garantias razoáveis para o alcance assertivo dos objetivos corporativos. No setor público é a estrutura de governança instalada, delimitada de forma evidente, que apontará a estratégia de gestão, alinhando objetivos e interesse público para a execução, o monitoramento e a avaliação de políticas públicas efetivas e transparentes. Já os controles, de forma genérica, são responsáveis pela fiscalização e correção, tendo como base os princípios da administração pública. Nesse sentido, governança, gestão de risco e controles pautados pela integridade devem ter sua estrutura desenvolvida e serem constantemente aprimorados.

Ação 06 - Atualização do Planejamento Estratégico

Descrição	Elaborar um Planejamento Estratégico para o próximo biênio. O projeto contemplará a definição de metas e ações operacionais estratégicas que consubstanciarão a tomada de decisões da alta administração. O trabalho irá proporcionar à entidade a construção de um mapa estratégico, representação gráfica dos desafios a serem superados, observando-se os conceitos de missão, visão e valores, com enfoque nos objetivos finalísticos e de apoio, visando qualificar os serviços prestados.
Objetivos	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 preestabelecidas.
Benefícios	Identificação mais apurada das melhores práticas e potenciais áreas de inovação e tecnologia; Alinhamento de recursos, competências e esforços das equipes em torno de objetivos comuns; Acesso objetivo a dados, informações e análises que darão suporte à tomada de decisão, possibilitando uma reação mais rápida às mudanças no ambiente de negócios ao ter uma visão clara da missão e objetivos da Autarquia; Estabelecimento de métricas de desempenho para monitoramento do progresso em relação às metas traçadas, permitindo a realização de ajustes oportunos nas estratégias para garantir que os objetivos sejam alcançados com sucesso.
Unidade responsável	Assessoria Estratégica
Unidades de apoio	Subsecretarias e Assessorias Temáticas
Prazo de implementação	30/11/2026

Ação 07 - Monitoramento da percepção sobre integridade e clima organizacional

Descrição	Implementar sistemática periódica de consulta aos servidores com a finalidade de mensurar o clima organizacional e o grau de conhecimento, percepção e aderência ao Plano 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, abordando a eficácia e a visibilidade das ações de integridade, a clareza das comunicações internas, bem como a identificação de pontos fortes e eventuais gargalos na gestão de processos. Sugere-se que a pesquisa seja realizada anualmente. As informações coletadas destinam-se a subsidiar a geração de indicadores institucionais destinados a retroalimentar o planejamento estratégico e o aperfeiçoamento das práticas de governança. Indica-se a elaboração de Relatório Diagnóstico de Integridade e Clima Organizacional, com periodicidade previamente definida, tendo como critério de aceitação a aplicação da pesquisa com amostragem estatisticamente representativa das Subsecretarias e a comprovação técnica da preservação do anonimato dos participantes.
Objetivos	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 Plano de Integridade na rotina das áreas, além de fornecer dados quantitativos que subsidiem a tomada de decisão da Alta Gestão com base em evidências.
Benefícios	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 de percepções e fortalecer a cultura institucional orientada à transparência, à escuta ativa e ao uso estratégico de dados.
Unidade responsável	Diretoria de Recursos Humanos
Unidades de apoio	Comitê de Monitoramento do Plano de Integridade e Assessoria Estratégica
Prazo de implementação	Ação contínua

Eixo 4 - Prevenção ao Conflito de Interesses e Nepotismo: O eixo Prevenção ao Conflito de Interesses e Nepotismo 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. A atuação da Sedese nesse campo é orientada pela Lei Federal nº 12.813/2013, pelo Decreto Estadual nº 48.417/2022 e por demais normativas correlatas, que estabelecem parâmetros de conduta ética, transparência e responsabilização aplicáveis aos seus servidores e dirigentes. O conflito de interesses caracteriza-se pela priorização de interesses particulares em detrimento do interesse coletivo, comprometendo a imparcialidade, a legalidade e a moralidade administrativa, podendo se manifestar no favorecimento indevido, no uso de recursos públicos para fins privados e em práticas de improbidade. Suas consequências são altamente prejudiciais à gestão pública, pois fragilizam a integridade institucional, geram prejuízos financeiros, reduzem a eficiência dos serviços públicos e comprometem a confiança da sociedade nas instituições, razão pela qual sua prevenção é elemento central para o fortalecimento da governança e da legitimidade da atuação estatal.

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

Descrição	Divulgar e consolidar conhecimentos sobre conflitos de interesses, nepotismo e recebimento de brindes, presentes e hospitalidades. Para isso, os materiais divulgados devem trazer conceitos de ética, conflito de interesses e nepotismo (direto, cruzado e por afinidade). Além disso, deve-se restar evidente os conceitos de brindes, presentes e hospitalidades, os casos em que são permitidos e vedados e seus critérios de avaliação pelo servidor - valor econômico, habitualidade e o vínculo na tomada de decisão. Ademais, os materiais disponibilizados deverão conter exemplos práticos de casos envolvendo conflito de interesses - como o servidor que atua em processo envolvendo empresa familiar, indicação de parente a cargo comissionado, recebimento de convites para evento oferecido por fornecedor, entre outros. É importante, ainda, que os materiais de divulgação contenham informações sobre a responsabilização, sanções, formas de agir - comunicação formal do conflito, afastamento do processo - e canais de denúncia.
Objetivos	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, promovendo a adoção de condutas éticas e alinhadas ao interesse público.
Benefícios	O fortalecimento do conhecimento dos servidores sobre conflitos de interesses e nepotismo contribui para a mitigação de riscos à integridade institucional, permitindo o reconhecimento, no caso concreto, de situações potencialmente conflitantes e a adoção das providências adequadas, prevenindo a defesa indevida de interesses privados e assegurando maior imparcialidade, transparência e legitimidade nas decisões administrativas.
Unidade responsável	Diretoria de Recursos Humanos e Comissão de Ética
Unidades de apoio	Controladoria Setorial e Assessoria de Comunicação Social
Prazo de implementação	Ação contínua

Eixo 5 - Promoção da Cultura de Integridade: A corrupção e a falta de ética nas relações, tanto na gestão pública quanto no setor privado, tem sido temas que tem ganhado bastante espaço na agenda, demandando, por parte das sociedades, o empenho dos governos em promover, de forma sistemática e sustentável, a cultura da integridade. Assim, torna-se evidente a necessidade de restaurar a confiança dos cidadãos nas instituições e de prestar serviços com mais qualidade, de forma a garantir uma gestão eficiente, transparente, ética e conforme. Neste cenário, a comunicação institucional é fundamental para disseminar os valores de ética, integridade, transparência e responsabilidade pública. O alinhamento aos princípios do Plano de Integridade contribui para aumentar a conscientização dos colaboradores sobre esses valores e devem reforçar a imagem da Sedese como uma organização transparente, confiável e comprometida com o bem público. Este eixo propõe, então, iniciativas que promovam a cultura

de integridade, focando na conscientização dos colaboradores e no fortalecimento da imagem da organização perante a sociedade. A comunicação clara sobre políticas de integridade ajuda a construir um ambiente de transparência, permitindo que cidadãos e servidores compreendam melhor as ações e decisões da instituição. Internamente, a iniciativa buscará identificar formas eficazes de engajar os colaboradores e alinhar seus esforços aos objetivos estratégicos, valorizando a ética e a conformidade. A intenção é entender os canais e abordagens mais adequados para fomentar uma cultura organizacional orientada pela integridade. Externamente, busca-se avaliar como a comunicação institucional pode fortalecer a relação da Secretaria com a sociedade, fornecedores e parceiros, promovendo transparência e reforçando os compromissos da organização com a integridade. Sendo assim, o eixo 5 consolida a comunicação institucional como uma ferramenta estratégica para promover a integridade e fortalecer a cultura organizacional. Esses benefícios se somam para reforçar a integridade institucional, promovendo um ambiente de trabalho saudável e contribuindo para a prestação de serviços públicos de qualidade.

Ação 09 - Estruturação da estratégia de comunicação para promoção da integridade

Descrição	Desenvolver estratégia institucional em boas práticas utilizadas por inst e externa, esta ação buscará definir considerando as diretrizes de comu
Objetivos	Estruturar orientações para ações d integridade. Promover a ampla divu
Benefícios	Promover continuamente a integri valores como transparência e respo dos funcionários nas iniciativas de i
Unidade responsável	Assessoria de Comunicação
Unidades de apoio	Diretoria de Recursos Humanos, G
Prazo de implementação	31/12/2026

Eixo 6 - Gestão de Pessoas: Sabe-se que as políticas de gestão de pessoas não devem tratar somente de procedimentos para pagamento de salários e benefícios ou para a concessão de férias ou licenças aos trabalhadores. São mais abrangentes, desempenhando também atividades sensíveis ao desenvolvimento funcional - todas elas muito importantes para a promoção da integridade. Desta forma, desde uma seleção de pessoal, centrada na confluência entre perfil profissional e competências relacionadas à complexidade e natureza das tarefas, até a definição de regras para desligamento e transição sustentável e responsável entre gestões, em conjunto com ações contínuas de capacitações de servidores, gestores e líderes, são recomendadas às políticas de pessoal voltadas à institucionalização da integridade: • Observar critérios de impessoalidade, publicidade e transparência ao selecionar, remunerar e promover pessoas, garantindo ampliação de oportunidades, a qualidade nos processos e afastando riscos de favorecimento de qualquer interesse específico ou particular; Avaliar o desempenho dos agentes públicos de forma periódica, eficaz e qualificada, verificando a conformidade dos atos de gestão e dos resultados obtidos; • Garantir condições de trabalho, tanto materiais como de atmosfera, adequadas ao cumprimento dos objetivos organizacionais, especialmente os estratégicos, e da missão institucional. Ainda, efetuar pesquisas e desenho de melhorias periódicas no clima organizacional; • Promover, além das capacitações, campanhas de mobilização e sensibilização constantes, fomentando a disseminação de informações e conhecimentos que concretizem e renovem o compromisso das pessoas para com a coisa pública.

Ação 10 - Seleção de pessoal pelo perfil técnico

Descrição	Estabelecer a declaração de compatibilidade entre o currículo do servidor e as atribuições e requisitos da função, que deverá ser preenchida pelo responsável pela unidade administrativa, com o intuito de assegurar a seleção do candidato ao cargo pelo perfil técnico.
Objetivos	Evitar a nomeação de servidores que se mostrem tecnicamente despreparados para exercer a função; evitar nomeação de servidor em favorecimento a interesse privado e a prática de nepotismo; evitar a descontinuidade na realização das atividades.
Benefícios	Redução de erros ou irregularidades nas tomadas de decisão por despreparo técnico; evita perdas de metas, prazos e ineficácia na realização de processos, assim como a baixa produtividade da equipe; evita potencial dano ao erário resultante de ociosidade de servidor e não cumprimento de suas atividades.
Unidade responsável	Diretoria de Recursos Humanos
Unidades de apoio	Gabinete
Prazo de implementação	Ação contínua

Ação 11 - Implementar políticas de prevenção às formas de discriminação e ao assédio moral e sexual

Descrição	Adotar medidas para prevenir e combater práticas discriminatórias e assédios no ambiente de trabalho, promovendo um ambiente organizacional seguro e respeitoso para todos os servidores e colaboradores. Divulgar normativas institucionais para prevenção e combate a assédios e discriminação. Implementar treinamentos sobre condutas adequadas no ambiente de trabalho. Criar canais seguros e confidenciais para recebimento e apuração de denúncias de discriminação e assédio.
Objetivos	Garantir um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e respeitoso para todos os servidores e colaboradores.
Benefícios	Prevenção de práticas abusivas no ambiente institucional, fortalecimento da cultura ética e promoção do respeito à diversidade.
Unidade responsável	Diretoria de Recursos Humanos
Unidades de apoio	Comissão de Ética
Prazo de implementação	Ação contínua

Eixo 7 - Transparência e Controle Social: Acessar informações públicas é um princípio constitucional e um direito garantido a toda a sociedade. Conforme o art. 5º, inciso XXXIII, da Constituição Federal: “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”. A Administração Pública

é a legítima facilitadora desse acesso e suas políticas de Governo Aberto contribuem para que os cidadãos possam conhecer como as instituições públicas atuam e aplicam os recursos que lhes foram confiados. É fácil intuir a partir disso o potencial de contribuição da transparência para a promoção da integridade: um Estado que abre suas informações está mais predisposto à acomodação de interesses públicos e suscetível ao controle pela sociedade, além de ser mais responsivo, responsável e democrático. 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.

Ação 12 - Manutenção das informações atualizadas no Portal dos Conselhos

Descrição	O Portal dos Conselhos é a ferramenta oficial disponibilizada pela Controladoria Geral do Estado para o acompanhamento das instituições participativas de Minas Gerais. Nesse Portal é possível ter acesso aos dados e informações sobre a composição de conselhos existentes no âmbito estadual, bem como locais e modo de funcionamento, atas de reunião, normas instituidoras, telefone, e-mail e suas páginas na web ou redes sociais. O Portal reúne, em um só endereço, informações relevantes e atualizadas sobre a composição e atuação dos conselhos de políticas públicas estaduais, facilitando o acompanhamento das ações destas importantes arenas de participação democrática e de controle social. A abrangência do Portal é delimitada pela estrutura orgânica do Poder Executivo Estadual, ou seja, os conselhos aqui disponíveis são aqueles subordinados administrativamente aos órgãos e entidades estaduais, conforme disposto na Lei nº 23.304/2019, portanto são consignados como responsabilidade da Sedese aqueles que se encontram relacionados no Decreto de Competências desta Secretaria. A inserção das informações no Portal é de responsabilidade da Secretaria Executiva de cada Conselho, mas faz-se necessário um acompanhamento contínuo acerca da atualização das mesmas em tempo hábil e eventual resolução de questões relacionadas aos dos Colegiados vinculados à Sedese, como um todo. Dessa forma, a proposta dessa ação é que as unidades Núcleo Estratégico de Articulação Institucional e Apoio aos Órgãos Colegiados (vinculada ao Gabinete) e a Diretoria de Apoio aos Órgãos Colegiados de Direitos Humanos (vinculada à Subsecretaria de Direitos Humanos) sejam corresponsáveis por esse monitoramento e acompanhamento da ação no âmbito do Plano de Integridade. Recomenda-se, como instrumento de controle, que as unidades responsáveis mantenham uma planilha compartilhada que contemple todas as representações da Secretaria nessas instâncias, como uma espécie de "carômetro" que possibilite a rápida visualização e análise dos dados referentes a cada representante e sua vinculação à respectiva unidade administrativa, bem como auxiliar na condução dos processos de substituição dos mesmos.
Objetivos	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. Por este motivo, é relevante que as informações ali apresentadas sejam verificadas quanto à sua fidedignidade e atualização, de modo a potencializar essa interface com a sociedade civil.
Benefícios	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.
Unidade responsável	Núcleo Estratégico de Articulação Institucional e Apoio aos Órgãos Colegiados (Gabinete) e a Diretoria de Apoio aos Órgãos Colegiados de Direitos Humanos (Subsecretaria de Direitos Humanos)
Unidades de apoio	Subsecretarias e Assessorias Temáticas, Escritório de Dados
Prazo de implementação	Ação contínua

Ação 13 - Portal de Dados Abertos: alimentação das informações de forma atualizada

Descrição	É dever dos órgãos e entidades públicas promover, independentemente de requerimentos, a divulgação em local de fácil acesso, no âmbito de suas competências, de informações de interesse coletivo ou geral por eles produzidas ou custodiadas em formatos abertos, estruturados e legíveis por máquina. Dados abertos são aqueles representados em meio digital; estruturados em formato aberto; processáveis por máquina; referenciados na rede mundial de computadores e disponibilizados sob licença aberta que permita sua livre reutilização, consumo ou cruzamento em aplicações digitais desenvolvidas pela sociedade. Qualquer pessoa física ou jurídica pode ter acesso às informações e aos dados públicos contidos no Portal de Dados Abertos do Estado de Minas Gerais. Os dados fornecidos pelo Portal de Dados Abertos do Estado de Minas Gerais são públicos e o Portal não estabelece restrições específicas relativas ao uso dos dados sendo, portanto, livre para qualquer finalidade ou atividade, no limite das restrições legais e de regulamentação. Os órgãos e entidades que fornecem dados por meio do Portal de Dados Abertos do Estado de Minas Gerais respondem diretamente pela sua autenticidade, qualidade e atualidade, nos termos declarados para disponibilização, até o momento do acesso aos dados por parte dos usuários. Atualmente, existem 68 conjuntos de dados de 12 organizações do Poder Executivo Estadual disponíveis e apenas 01 da Sedese, referente aos beneficiários dos dois programas de transferência de renda implementados pelo Estado de Minas Gerais entre 2020 e 2021. A proposta desta ação é que o Escritório de Dados realize o mapeamento, junto às áreas finalísticas, de conjuntos de dados de dados de compartilhamento amplo - aqueles que não estão sujeitos a nenhuma restrição de acesso - mas que não estão catalogados no Portal de Dados Abertos - possíveis de serem disponibilizados no referido Portal. Esse mapeamento deverá compreender, no mínimo, os seguintes requisitos: Identificação dos dados: Definição criteriosa dos conjuntos de dados a serem disponibilizados, considerando sua relevância e impacto para a sociedade. Formatos e acessibilidade: Especificação dos formatos padronizados para publicação, garantindo compatibilidade e facilidade de uso. Privacidade e segurança: Diretrizes para a proteção de informações sensíveis, assegurando conformidade com normas de segurança e privacidade de dados. Frequência de atualização: Estabelecimento da periodicidade das atualizações, garantindo que as informações permaneçam atuais e confiáveis. Responsáveis: Definição das equipes ou entidades encarregadas pela abertura, manutenção e atualização dos dados, garantindo clareza na atribuição de responsabilidades.
Objetivos	Publicação dos dados da Sedese, de forma atualizada e periódica, com transparência, no formato de dados abertos conforme diretrizes normativas da Controladoria Geral do Estado (CGE/MG), Manual do Portal de Dados Abertos de Minas Gerais e demais atos pertinentes: Lei de Acesso à Informação – LAI (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
Benefícios	Conceder transparência pública de forma ativa dos dados/informações para o controle social e divulgação detalhada da destinação dos seus recursos da área finalística.
Unidade responsável	Escritório de Dados
Unidades de apoio	Subsecretarias e Assessorias Temáticas
Prazo de implementação	Ação contínua. O mapeamento junto às áreas finalísticas dos conjuntos de dados deverá ser realizado até 30/11/2026.

Ação 14 - Revisão do site institucional

Descrição	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. Devem ser verificados os conjuntos de dados disponíveis para que sejam definidos alguns critérios relativos à transparência, com a definição dos dados que devem ser disponibilizados, de forma objetiva e sistematizada. Assim como em relação aos dados abertos, esse mapeamento deverá compreender, no mínimo, os seguintes requisitos: Identificação dos dados: Definição criteriosa dos conjuntos de dados a serem disponibilizados, considerando sua relevância e impacto para a sociedade. Formatos e acessibilidade: Especificação dos formatos padronizados para publicação, garantindo compatibilidade e facilidade de uso. Privacidade e segurança: Diretrizes para a proteção de informações sensíveis, assegurando conformidade com normas de segurança e privacidade de dados. Frequência de atualização: Estabelecimento da periodicidade das atualizações, garantindo que as informações permaneçam atuais e confiáveis. Responsáveis: Definição das equipes ou entidades encarregadas pela abertura, manutenção e atualização dos dados, garantindo clareza na atribuição de responsabilidades. Como produto, espera-se que esse levantamento seja compilado em um relatório técnico com as ações executadas diretamente no site, bem como as diretrizes, para as áreas, referentes a esse mecanismo de transparência.
------------------	--

Objetivos	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, promovendo o fortalecimento da transparência e facilitando o controle social sobre suas atividades.
Benefícios	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.
Unidade responsável	Assessoria de Comunicação
Unidades de apoio	Subsecretarias e Assessorias Temáticas, Escritório de Dados
Prazo de implementação	Ação contínua

Ação 15 - Capacitação para o fortalecimento do controle social

Descrição	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 compreenderá, ainda, a elaboração e disponibilização de Cartilha de Orientações Éticas e de Governança, contendo diretrizes mínimas sobre papel e competências dos colegiados, transparência ativa (pautas, atas, deliberações e encaminhamentos), prevenção e gestão de conflitos de interesse e fluxos institucionais de interação; a realização periódica de capacitações (módulos básicos e, quando aplicável, módulos para lideranças) deverá ser, no mínimo, semestral, assegurando registro e comprovação da execução. As atividades serão conduzidas respeitando a autonomia normativa dos colegiados e seus regimentos próprios, atuando como instrumento de orientação e alinhamento institucional, com apoio das instâncias de integridade e comunicação para disseminação, rastreabilidade e fortalecimento da cultura de integridade.
Objetivos	Qualificar os conselheiros para o exercício do monitoramento, fiscalização e acompanhamento das políticas públicas relacionadas aos conselhos vinculados à Sedese. Conscientizar sobre o papel, a representatividade e as responsabilidades institucionais dos conselhos, reforçando sua função pública e a atuação orientada ao interesse coletivo. Fortalecer a transparência das atividades dos colegiados (pautas, atas, deliberações e comunicação com a sociedade), ampliando a rastreabilidade e a integridade dos processos decisórios. Aprimorar a colaboração dos conselhos na formulação e deliberação de políticas públicas, com foco em participação qualificada, governança e ética.
Benefícios	Fortalecimento do controle social, com conselheiros mais qualificados para monitorar e acompanhar políticas públicas; Aprimoramento da transparência e da rastreabilidade das atividades dos colegiados (pautas, atas, deliberações e encaminhamentos); Redução de riscos de integridade na atuação dos conselhos, com maior atenção a condutas, conflitos de interesse e boas práticas de governança; Melhoria da qualidade das deliberações e das recomendações dos colegiados, ampliando a confiança institucional e a efetividade das decisões.
Unidade responsável	Núcleo Estratégico de Articulação Institucional e Apoio aos Órgãos Colegiados (Gabinete) e a Diretoria de Apoio aos Órgãos Colegiados de Direitos Humanos (Subsecretaria de Direitos Humanos)
Unidades de apoio	Comissão de Ética, Controladoria Setorial, Assessoria de Comunicação.
Prazo de implementação (a partir da publicação)	Ação contínua. A Cartilha de Orientações Éticas e de Governança deverá ser entregue até 31/12/2026

Ação 16 - Sistematização da política de gestão de dados

Descrição	O uso dos dados e informações no desempenho cotidiano das atividades institucionais é tema complexo e muitas vezes reflete disfunções e gargalos existentes na organização. Iniciativas relacionadas a repositórios de informações e controles atualizados de dados costumam ser desenvolvidas isoladamente pelas áreas, mas sem padronização e compartilhamento com outros interessados, o que dificulta o fomento a uma cultura de utilização estratégica dos dados e informações produzidos e seu rápido acesso pela Administração, visando a tomada de decisões tempestivas e assertivas. Questões relativas à proteção de dados pessoais, tratamento de demandas informacionais internas e externas, formato dos arquivos (entre outras) fazem com que muitas vezes perguntas simples fiquem sem resposta ou sejam respondidas de forma diversa, dependendo do respondente. Por outro lado, as áreas constantemente são demandadas a organizar e estruturar informações ou conjuntos de dados para divulgação externa de ações ou para subsidiar análises internas, sem que seja possível atestar sua fidedignidade ou sua apresentação de forma adequada à demanda. O aprendizado constante deve ser considerado como uma das principais características a ser reforçada, com a utilização das informações produzidas e compartilhadas como insumo estratégico para o aprimoramento das políticas públicas e da estrutura de governança. Com o intuito de minimizar esses problemas, propõe-se a estruturação e difusão interna de metodologia e interface que auxilie na resolução das questões apresentadas e possibilite a manutenção estruturada dos dados relevantes das atividades executadas pela Sedese. Além disso, para atender ao disposto na LGPD, é necessário que sejam mapeadas as áreas que lidam com dados pessoais com maior frequência. Para que seja elaborada essa metodologia, deverá ser realizado mapeamento inicial, que permitirá definir o escopo exato da ação. Assim como em relação aos dados abertos (Ação 13) e à alimentação do site (Ação 14), esse mapeamento deverá compreender, no mínimo, os seguintes requisitos: Identificação dos dados: Definição criteriosa dos conjuntos de dados a serem acompanhados, considerando sua relevância e impacto para a sociedade. Formatos e acessibilidade: Especificação dos formatos utilizados, garantindo compatibilidade e facilidade de uso. Privacidade e segurança: Diretrizes para a proteção de informações sensíveis, assegurando conformidade com normas de segurança e privacidade de dados. Frequência de atualização: Estabelecimento da periodicidade das atualizações, garantindo que as informações permaneçam atuais e confiáveis. Responsáveis: Definição das equipes ou entidades encarregadas pela abertura, manutenção e atualização dos dados, garantindo clareza na atribuição de responsabilidades. A partir dessa definição, deverá ser efetuada a revisão e adequação de políticas (internas e em relação a terceiros), contratos, procedimentos e demais atividades, de modo a possibilitar a difusão de instrumentos que auxiliem na resolução de questões relacionadas à gestão de dados. Como produto dessa ação, recomenda-se que a sistematização das informações produzidas seja adequada em formato de relatório técnico que possibilite, futuramente, a confecção de instrumento mais robusto, como um manual.
Objetivos	Adequação à legislação aplicável e uso/ armazenamento adequado dos dados.
Benefícios	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.
Unidade responsável	Escritório de Dados
Unidades de apoio	Subsecretarias e Assessorias Temáticas, Assessoria de Comunicação
Prazo de implementação	31/12/2026

7. PLANO DE COMUNICAÇÃO

A comunicação desempenha importante papel na implementação do Programa e do Plano 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. As ações contínuas de comunicação do programa contribuem para a disseminação e assimilação dos conceitos e das boas práticas, colaborando para o convencimento dos agentes e interessados, considerando que sua implementação trará mudanças de hábitos e paradigmas. Desse modo, um Plano de Comunicação bem estruturado pode promover a formação de uma cultura permanente de integridade. Os principais aspectos a serem observados na elaboração do Plano de Comunicação, voltado à comunidade interna e externa, são:

- divulgar as ações do Programa de Integridade, identificando o público-alvo e adequando linguagem, canais e formatos de comunicação a cada segmento, em consonância com os princípios e diretrizes do Programa;
- sensibilizar os públicos sobre a importância da integridade, promovendo o conhecimento sobre normas, riscos, condutas esperadas e canais de denúncia, bem como estimulando o engajamento e a adesão ao Programa;
- 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, seção de “Perguntas Frequentes” e outros conteúdos informativos;
- estimular ajustes e melhorias no Plano de Comunicação, com base no monitoramento de resultados e na análise de indicadores previamente definidos.

8. PLANO DE CAPACITAÇÃO

O Plano de Capacitação 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 esperadas ou exigidas pela instituição. O objetivo é assegurar o alinhamento de todos os envolvidos aos princípios éticos, normas legais e diretrizes do Programa de Integridade, contribuindo para o fortalecimento da cultura organizacional voltada à ética, à transparência e à responsabilidade na gestão pública. 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;

- b) diagnóstico de necessidades, a partir da identificação de lacunas de conhecimento e vulnerabilidades relacionadas à integridade, apuradas por meio de levantamento junto às áreas;
- c) identificação dos públicos-alvo, considerando as especificidades dos diferentes grupos (servidores, bolsistas, parceiros institucionais, fornecedores, entre outros);
- d) estabelecimento dos conteúdos prioritários, com base nos eixos temáticos do Programa de Integridade, nas normas aplicáveis e nos riscos mapeados;
- e) escolha da metodologia e dos formatos, que devem ser acessíveis, dinâmicos e adequados ao perfil dos públicos atendidos (tais como oficinas presenciais, cursos à distância, vídeos educativos, cartilhas, entre outros);
- f) elaboração de um cronograma de ações, com definição de prazos, responsáveis e periodicidade das capacitações;
- g) previsão de parcerias institucionais, internas ou externas, para apoiar a execução das ações formativas (como escolas de governo, CGE, CGU, entre outros);
- h) definição dos mecanismos de avaliação e monitoramento, para aferir o alcance dos objetivos propostos e subsidiar ajustes e aprimoramentos contínuos.

10. CRONOGRAMA DE IMPLEMENTAÇÃO

Ação	Descrição	Responsáveis	Produto	Prazo
Entrega do Programa de Integridade	Apresentação do Programa de Integridade à Secretária para aprovação.	GT	Entrega da versão final para o Gabinete e Controladoria Setorial	20/02/2026
Aprovação do Programa de Integridade	Assinatura do documento do Programa de Integridade e inserção no SisPMPI.	Secretária	Programa de Integridade aprovado	27/02/2026
Diagramação do Programa de Integridade	Diagramação do conteúdo entregue pelo GT e validado pela Secretária	Assessoria de Comunicação Social	Versão final do Programa de Integridade diagramada, com a identidade visual da Sedese	06/03/2026
Publicação do Programa de Integridade	Publicação da resolução que institui o Plano de Integridade no Diário Oficial do Estado e publicação da íntegra do Plano no sítio institucional do órgão e no Portal PMPI .	Gabinete e Assessoria de Comunicação Social / GT Integridade	Programa de Integridade publicado no SisPMPI	06/03/2026
Comunicação sobre o Plano de Integridade	Divulgação interna do Plano de Integridade a todos os agentes do órgão.	Assessoria de Comunicação Social	Plano de Integridade divulgado por e-mail e/ou intranet do órgão	09/03/2026
Instituição do Comitê de Monitoramento	Designação formal do Comitê responsável pela supervisão da execução do Plano de Integridade	Gabinete	Publicação no Diário Oficial do Estado	20/03/2026
Monitoramento do Plano de Integridade	Monitoramento contínuo da execução das ações de integridade com revisão/ajustes de ações quando necessário.	Comitê de Monitoramento	SisPMPI	De acordo com a Resolução
Avaliação do Plano de Integridade	Avaliação dos resultados apresentados pelas ações de integridade	Comitê de Monitoramento	Relatório de Avaliação	De acordo com a Resolução
Atualização do Plano de Integridade	Apresentação de proposta de atualização do Plano de Integridade	Comitê de Monitoramento	Proposta do Plano de Integridade atualizado	Bianual
Atualização do Programa de Integridade	Apresentação de proposta de atualização do Programa de Integridade	GT	Proposta do Programa de Integridade atualizado	De acordo com a Resolução

Raphael Sardinha Moreira de Castro
Gabinete

Mateus Felipe dos Reis Martins
Assessoria Estratégica

Joana Almeida dos Reis Caldeira Brant
Assessoria de Segurança Alimentar

Felipe Petrocchi Resende Alves
Subsecretaria de Assistência Social

Igor Fagundes Batista
Subsecretaria de Direitos Humanos

Matheus Fernandes Nascimento
Subsecretaria de Inclusão Produtiva, Trabalho, Emprego e Renda

Aléxia Melgaço Alkimim e Silva
Subsecretaria de Política dos Direitos das Mulheres

Lauanda Ricaldoni Lima Nunes Avelar
Subsecretaria de Planejamento e Gestão



Documento assinado eletronicamente por **Raphael Sardinha Moreira de Castro**, **Servidor Público**, em 20/02/2026, às 12:34, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



Documento assinado eletronicamente por **Joana Almeida dos Reis Caldeira Brant**, **Servidor(a) Público(a)**, em 20/02/2026, às 13:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



Documento assinado eletronicamente por **Matheus Fernandes Nascimento**, **Servidor (a) Público (a)**, em 20/02/2026, às 13:08, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



Documento assinado eletronicamente por **Mateus Felipe dos Reis Martins**, **Assessor-Chefe**, em 20/02/2026, às 13:12, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



Documento assinado eletronicamente por **Alexia Melgaco Alkimim e Silva**, **Servidor(a) Público(a)**., em 20/02/2026, às 15:06, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.mg.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **130129900** e o código CRC **E96B0961**.