

AGÊNCIA

RMBH

AGÊNCIA DE DESENVOLVIMENTO DA REGIÃO
METROPOLITANA DE BELO HORIZONTE



**MINAS
GERAIS**

GOVERNO
DIFERENTE.
ESTADO
EFICIENTE.



PROGRAMA DE INTEGRIDADE PÚBLICA DA AGÊNCIA RMBH

2ª Edição
Março 2025

Instituição da Comissão de Integridade

A Comissão de Integridade foi instituída por meio da Portaria 69/2022, publicada em 02 de setembro de 2022, sendo os membros designados pelo Memorando.ARGBH/DG.nº 184/2022.

Grupo de Trabalho Responsável pela Elaboração do Programa de Integridade

Alessandra Siqueira Seabra
Núcleo de Recursos Humanos

Alex Dayrell Bretas Alvarenga Bastos
Diretoria de Regulação Metropolitana

Clarice Gonçalves Santos do Vale
Núcleo de Assessoramento Técnico Especial

Marco Aurelio Barbosa de Vasconcelos
Núcleo de Planejamento, Orçamento, Contratos e Compras

Newton de Carvalho Júnior
Diretoria de Planejamento Metropolitano, Articulação e Intersectorialidade

SUMÁRIO

Apresentação	04
Conceito de Integridade Pública	05
Contextualização	05
Agência de Desenvolvimento da Região Metropolitana de Belo Horizonte	06
· Agência RMBH	
· Gestão Metropolitana	
· Competências Legais	
· Estrutura Orgânica	
Diagnóstico do Ambiente de Integridade	11
Resultado das Análises	12
Programa de Integridade	19
Plano de Integridade	24
Eixos Temáticos e Ações Sugeridas	24
· Compromisso com a integridade	
· Governança, gestão de riscos e controles	
· Prevenção ao conflito de interesses	
· Prevenção, detecção e tratamento dos riscos de integridade	
· Promoção da cultura da integridade	
· Transparência e controle social	
Acompanhamento do Plano de Integridade	33

APRESENTAÇÃO

É com grande honra que apresentamos esta publicação, reafirmando nosso compromisso com a cultura da integridade em nossa instituição e com a Política Mineira de Integridade, que orienta nosso trabalho.

Nos últimos meses, dedicamos esforços significativos à construção e atualização do Plano de Integridade da Agência de Desenvolvimento da Região Metropolitana de Belo Horizonte - Agência RMBH. Nosso objetivo é fortalecer um ambiente organizacional ético, transparente e eficiente, consolidando as estruturas de governança metropolitana e aprimorando a gestão de riscos.

Gostaria de destacar que este trabalho não é fruto de iniciativas isoladas, mas sim de um processo colaborativo, que envolveu a dedicação e o empenho de diversos setores e servidores da Agência. A elaboração do Plano de Integridade reflete um esforço conjunto para estabelecer diretrizes e ações que, não apenas orientem nossas práticas diárias, mas também representem os valores que desejamos ver incorporados em nossa cultura organizacional.

A Diretoria-Geral assume, com absoluta responsabilidade, o compromisso de priorizar as questões de integridade em todos os níveis da Agência RMBH, garantindo que as ações propostas no plano sejam implementadas de forma eficaz. Estamos conscientes de que a adesão aos princípios de integridade é indispensável para garantir a excelência na prestação de serviços e para reafirmar nosso compromisso maior com a sociedade que servimos.

Por isso, faço um chamado a todos os servidores e colaboradores da Agência RMBH: é fundamental que cada um de nós se engaje ativamente e incorpore os valores e princípios que buscamos implementar por meio deste plano. Mais do que um documento técnico ou um conjunto de procedimentos, este Plano de Integridade deve ser uma expressão viva de nossa ética e propósito, orientando nossa atuação no cotidiano e fortalecendo os vínculos de confiança com a sociedade.

O sucesso deste programa depende da participação de todos. A responsabilidade compartilhada é a chave para garantir que as diretrizes estabelecidas não só sejam cumpridas, mas também para que cumpram o objetivo maior de transformar nossa instituição em um exemplo de integridade, ética e transparência.

Contamos com o apoio e a dedicação de cada servidor nesta jornada.

*Ilce Alves Rocha Perdigão
Diretora-Geral*

Agência de Desenvolvimento da Região Metropolitana de Belo Horizonte

Conceito de Integridade Pública

Em seu conceito filosófico, integridade refere-se à característica de algo inteiro, intocado, não contaminado ou danificado. Por exemplo, quando se diz que uma construção é íntegra, significa que ela possui uma estrutura firme e sólida, que não possui infiltrações ou rachaduras.

Analisando esse conceito na esfera pública, compreende-se que integridade pública representa um estado ou condição de um órgão ou entidade pública “completo, inteiro, são”. Em outras palavras, pode-se dizer que há uma atuação imaculada e sem desvios, conforme os princípios e valores que devem nortear a atuação da Administração Pública.

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. Para a OCDE, promover a integridade e a prevenção à corrupção no setor público é essencial não só para preservar a credibilidade das instituições públicas em suas decisões, mas também para assegurar um contexto seguro e propício para os negócios privados.

Contextualização

O Estado de Minas Gerais, ciente da importância de práticas de promoção da integridade e alinhado à visão internacional, publicou o Decreto 48.419, de 16 de maio de 2022, que dispõe sobre a Política Mineira de Promoção da Integridade – PMPI. O Decreto define o programa de integridade como um conjunto estruturado de medidas institucionais necessárias para prevenção, detecção e tratamento de práticas de corrupção e fraude, de irregularidades e de outros desvios éticos e de conduta. Além disso, apraza que os órgãos devem estabelecer um plano de ação, estruturado com a finalidade de desenvolver o ambiente de integridade em determinado período de tempo.

A Controladoria Geral do Estado de Minas Gerais - CGE-MG é o órgão responsável pela coordenação da PMPI no Estado e a principal instância de consulta para as diretrizes sobre a organização dos planos. Ela sugere que a estruturação do plano de integridade dos órgãos do Estado seja realizada com base em eixos de integridade estabelecidos conforme à realidade, necessidade e objetivos da entidade.

O presente plano, tendo em vista as especificidades da Agência de Desenvolvimento da Região Metropolitana de Belo Horizonte - Agência RMBH, foi estruturado com base nos seguintes eixos:

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

A Agência de Desenvolvimento da Região Metropolitana de Belo Horizonte - Agência RMBH

A Agência RMBH faz parte de um sistema de gestão metropolitana, agindo como um dos pilares do sistema de compartilhamento de funções no âmbito da Região Metropolitana de Belo Horizonte. De acordo com as Leis Complementares Estaduais nºs 88 e 89, de 12 de janeiro de 2006, à gestão metropolitana da RMBH, para além da Agência RMBH, que possui caráter técnico e executivo, compete também às seguintes instâncias:

a) **Assembleia Metropolitana:** É a instância deliberativa máxima do arranjo da RMBH, de papel político, ao qual compete definir as macrodiretrizes do planejamento global da região e vetar, por meio de quórum qualificado, resoluções emitidas pelo Conselho Deliberativo, sendo que suas deliberações e resoluções são aprovadas pelo voto de dois terços de seus membros. É formada pela Mesa e pelo Plenário, reunindo-se ordinariamente uma vez por ano e é composta pelos 34 prefeitos e 34 presidentes das câmaras municipais dos municípios da RMBH; quatro representantes do Poder Executivo Estadual, e um representante do Poder Legislativo Estadual.

b) **Conselho Deliberativo de Desenvolvimento Metropolitano:** Trata-se de uma instância representativa e deliberativa, de grande relevância prática ao arranjo metropolitano da RMBH. O Conselho é composto por cinco representantes do Poder Executivo estadual; dois representantes da Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais (ALMG); dois representantes do Município de Belo Horizonte; um representante do Município de Contagem; um representante do Município de Betim; três representantes dos demais Municípios integrantes da RMBH; e dois representantes da sociedade civil organizada, sendo suas deliberações aprovadas pelo voto de três quartos de seus membros, sem assimetria no peso dos votos, em reuniões ordinárias bimestrais.

c) **Agência RMBH:** Trata-se de autarquia territorial e especial, com caráter técnico e executivo, para fins de planejamento, assessoramento e regulação urbana, viabilização de instrumentos de desenvolvimento integrado da Região Metropolitana de Belo Horizonte - RMBH - e apoio à execução de funções públicas de interesse comum, com autonomia administrativa e financeira, personalidade jurídica de direito público, prazo de duração indeterminado.

Além das três instâncias (Assembleia Metropolitana, Conselho Deliberativo de Desenvolvimento Metropolitano e Agência RMBH), o arranjo metropolitano da RMBH conta com dois instrumentos: o Fundo de Desenvolvimento Metropolitano, e o Plano de Desenvolvimento Urbano Integrado - PDUI.

O primeiro, consiste em um fundo específico para ações destinadas às metrópoles estaduais, sendo que cada uma delas, RMBH e RMVA, possuem uma conta dentro do FDM. A cota parte do Estado de Minas Gerais equivale à mesma quantia depositada pelos municípios integrantes da Região Metropolitana, que tem sido definida proporcionalmente de acordo com a Receita Corrente Líquida de cada um dos municípios.

Já o Plano de Desenvolvimento Urbano Integrado (PDUI-RMBH) é o documento global que guia as políticas a serem implementadas em âmbito metropolitano, tendo sua versão final concluída em 2011. Seu processo de construção participativo é, até hoje, exemplo para a construção de planos governamentais. Apesar de pioneiro, poucas ações foram de fato implementadas, e atualmente o PDUI-RMBH está em processo de atualização para viabilização de sua implementação, mantendo-se seus pilares participativos.

A Agência RMBH foi criada pela Lei Complementar nº 107, de 12 de janeiro de 2009, como órgão de suporte técnico e de planejamento, tendo como missão a promoção do desenvolvimento integrado da Região Metropolitana de Belo Horizonte, por meio da articulação dos atores na busca de soluções compartilhadas e solidárias. Para realização dessa visão, a Agência tem como valores a eficiência e competência técnica, integridade, gestão participativa e zelo pelo arranjo metropolitano, inovação em política metropolitana e

cidadania metropolitana.

A atuação da entidade consiste, fundamentalmente, na gestão das Funções Públicas de Interesse Comum – FPICs (Lei Complementar Nº 89, de 12 de janeiro de 2006), através do planejamento metropolitano, articulação de seus atores e do ordenamento territorial, contemplando os 34 municípios que compõem a RMBH e uma atuação residual nos 16 municípios que fazem fronteira com a região, sendo seu conjunto denominado Colar Metropolitano.

O planejamento estratégico da Agência RMBH estabeleceu sua missão, visão e valores, conforme abaixo:

MISSÃO

Coordenar o desenvolvimento da RMBH para a promoção da qualidade de vida dos cidadãos metropolitanos, por meio do planejamento territorial e da cooperação entre os entes federativos e a sociedade, sustentado por diretrizes técnicas e executivas.

VISÃO

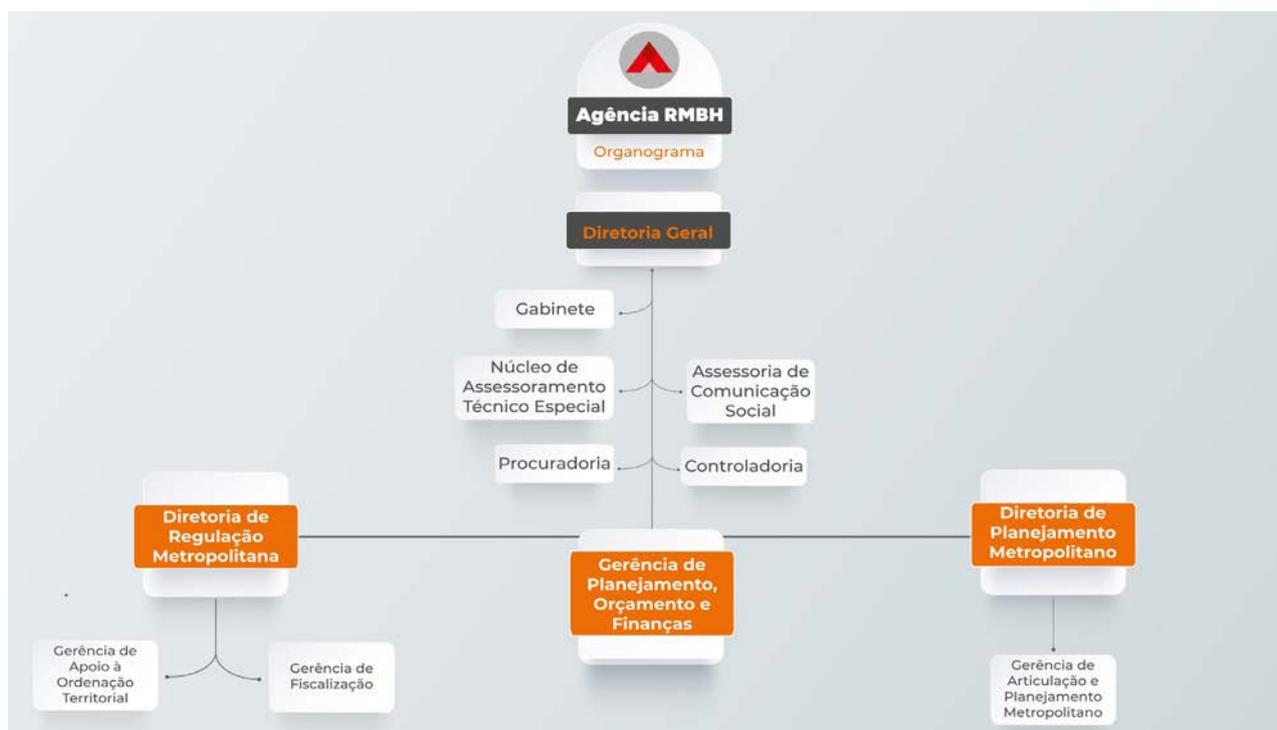
Ser referência nacional na governança metropolitana para o desenvolvimento e promoção de qualidade de vida de seus habitantes.

VALORES

- 1 - Eficiência e competência técnica;
- 2 - Integridade;
- 3 - Gestão participativa e zelo pelo arranjo metropolitano;
- 4 - Inovação em política metropolitana;
- 5 - Cidadania metropolitana

Estrutura Organizacional

Em conformidade com disposto no Art. 4º do Decreto nº 47.930, de 29 de abril de 2020, e com o Art. 1º da Portaria nº 28, de 13 de agosto de 2020, a Agência RMBH tem a seguinte estrutura orgânica:



Competências

Conforme disposto no Art. 3º do Decreto nº 47.930, de 29 de abril de 2020, a Agência RMBH tem como competência o planejamento, o assessoramento e a regulação urbana, a viabilização de instrumentos de desenvolvimento integrado da RMBH e o apoio à execução de 12 (doze) funções públicas de interesse comum.

As Funções Públicas de Interesse Comum, previstas no Art. 8º da Lei Complementar 89, são:



Transporte Intermunicipal



Sistema Viário Metropolitano



Funções relacionadas à Defesa Contra Sinistro e à Defesa Civil



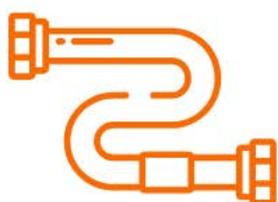
Saneamento Básico



Uso do Solo Metropolitano



Aproveitamento dos Recursos Hídricos



Gás Canalizado



Cartografia e Informações Básicas



Preservação e Proteção do Meio Ambiente e Combate à Poluição



Habitação



Sistema de Saúde



Desenvolvimento Socioeconômico

Atribuições

Conforme disposto no Art. 3º do Decreto nº 47.930, de 29 de abril de 2020, a Agência RMBH possui as seguintes atribuições:

I – elaborar o Plano Diretor de Desenvolvimento Integrado – PDDI, a que se refere o art. 5º da Lei Complementar nº 88, de 2006, acompanhar sua execução e propor ao Conselho Deliberativo de Desenvolvimento Metropolitano as alterações que considerar pertinentes;

II – promover a implementação de planos, programas e projetos de investimento estabelecidos no PDUI, bem como a execução das metas e prioridades estabelecidas;

III – elaborar e propor, em caráter continuado, estudos técnicos com objetivos, metas e prioridades de interesse regional, compatibilizando-os com os interesses do Estado e dos municípios integrantes da RMBH;

IV – propor normas, diretrizes e critérios para compatibilizar os planos diretores dos municípios integrantes da RMBH com o PDUI, no tocante às funções públicas de interesse comum;

V – manter permanente avaliação e fiscalização da execução dos planos e programas aprovados para a RMBH;

VI – articular-se com instituições públicas e privadas, nacionais e internacionais, objetivando a captação de recursos de investimento ou financiamento para o desenvolvimento integrado da RMBH;

VII – articular-se com os municípios integrantes da RMBH, com órgãos e entidades federais e estaduais e com organizações privadas, visando à conjugação de esforços para o planejamento integrado e ao cumprimento de funções públicas de interesse comum;

VIII – assistir tecnicamente os municípios integrantes da RMBH;

IX – fornecer suporte técnico e administrativo à Assembleia Metropolitana e ao Conselho Deliberativo de Desenvolvimento Metropolitano;

X – estabelecer intercâmbio de informações com organizações públicas ou privadas, nacionais ou internacionais, na sua área de atuação;

XI – promover diagnósticos da realidade socioeconômica local e de âmbito metropolitano, com vistas a subsidiar o planejamento metropolitano;

XII – constituir e manter banco de dados com informações atualizadas necessárias ao planejamento e à elaboração dos programas e planos a serem desenvolvidos;

XIII – auxiliar os municípios integrantes da RMBH na elaboração e na revisão de seus planos diretores;

XIV – colaborar para o desenvolvimento institucional dos municípios integrantes da RMBH e de seu Colar Metropolitano, quando necessário, e tendo em vista a questão do planejamento;

XV – emitir anuência prévia à aprovação pelos municípios integrantes da RMBH de projetos de loteamento e desmembramento do solo para fins urbanos, nos termos do art. 13 da Lei Federal nº 6.766, de 19 de dezembro de 1979;

XVI – fiscalizar o cumprimento das normas e diretrizes de planejamento e execução de função pública de interesse comum na RMBH, em especial quanto a normas de parcelamento do solo metropolitano para fins urbanos e em áreas de interesse especial ou limítrofes de município do Colar Metropolitano ou em áreas do

Colar que pertençam a mais de um município, sem prejuízo das competências municipais;

XVII – exercer poder de polícia administrativa, notadamente no tocante à regulação urbana metropolitana.

§ 1º – Para o cumprimento das competências deste artigo, a Agência RMBH poderá:

I – emitir documentos de cobrança e exercer atividades de arrecadação de tarifas e de pagamentos pela prestação de serviços ou pelo uso ou outorga de uso de bens públicos sob sua administração;

II – firmar convênios, contratos e acordos de qualquer natureza e receber auxílios, contribuições e subvenções sociais ou econômicas de outras entidades e órgãos governamentais, nacionais e estrangeiros;

III – promover desapropriações e instituir servidões, nos termos de declaração de utilidade ou necessidade pública ou de interesse social emanada do Governador competente;

IV – firmar termo de parceria com organizações da sociedade civil de interesse público credenciadas nos termos da legislação estadual;

V – participar de operações conjuntas relacionadas com a fiscalização de funções públicas de interesse comum;

VI – constituir comitês interinstitucionais, na forma de regulamento, para a gerência de projetos específicos na RMBH; VII – aplicar as sanções administrativas previstas na Lei Complementar nº 107, de 2009, às pessoas físicas e jurídicas de direito privado;

VIII – fiscalizar o cumprimento das normas e diretrizes de planejamento e execução de função pública de interesse comum na RMBH, em especial quanto a normas de parcelamento do solo metropolitano para fins urbanos e em áreas de interesse especial ou limítrofes de município do Colar Metropolitano ou em áreas do Colar que pertençam a mais de um município, sem prejuízo das competências municipais.

§ 2º – A gestão das funções públicas de interesse comum se efetivará, preferencialmente, no que couber, mediante convênios de cooperação ou consórcios públicos, instrumentos do federalismo cooperativo de que trata a Lei Federal nº 11.107, de 6 de abril de 2005.

§ 3º – A Agência RMBH apoiará tecnicamente a formalização de mecanismos institucionais voluntários de gestão metropolitana, notadamente os convênios de cooperação e os consórcios públicos.

Cumprindo esclarecer que após reunião com o Comitê Técnico de acompanhamento do PDUI realizada em 06/12/2023, foi aprovada a mudança da nomenclatura do Plano Diretor de Desenvolvimento Integrado – PDDI, que passou a se chamar Plano de Desenvolvimento Urbano Integrado - PDUI, em conformidade com o Estatuto da MetrÓpole



DIAGNÓSTICO DO AMBIENTE DE INTEGRIDADE



No âmbito da ARMBH foi elaborado o diagnóstico do ambiente de integridade para analisar a integridade institucional da Autarquia e subsidiar as ações do plano de integridade.

Para elaboração do diagnóstico do ambiente de integridade na Agência RMBH, foi aplicado um questionário, composto de 23 perguntas, aos servidores da entidade, com o objetivo de captar a percepção dos colaboradores sobre o ambiente de integridade da autarquia, assim como críticas e sugestões em relação ao

tema, possibilitando que se direcione o trabalho de proposição de ações do Plano de Integridade às necessidades apresentadas, específicas a realidade do órgão.

Ressalta-se que a amostra compreendida pelo questionário é de 35 pessoas, enquanto a equipe da Agência RMBH possui 42 colaboradores. Abaixo, apresentamos a análise dos resultados em relação ao diagnóstico do ambiente de integridade:



Resultado das Análises

A análise se baseia em um questionário com 35 respostas, o que representa uma amostra significativa da equipe. As respostas dos colaboradores podem ser influenciadas por diversos fatores, como sua experiência individual e o momento em que o questionário foi aplicado.

ANÁLISE 1: No levantamento do tipo de vínculo dos funcionários com Agência RMBH, feito na questão 1, configurou-se a seguinte proporção: Servidor efetivo 26%, Servidor de recrutamento amplo 57%, Funcionário da MGS 9% e Estagiário 9%.



ANÁLISE 2: No levantamento de quanto tempo o colaborador trabalha na Agência RMBH, feito na questão 2, configurou-se a seguinte proporção: Menos de 1 ano 15%, Entre 1 e 2 anos 9%, Entre 2 e 3 anos 21% e Há mais de 3 anos 55%. Percebe-se que a composição dos colaboradores na Agência é basicamente dada por servidores de recrutamento amplo e que estão na Agência no período superior a 3 anos.



ANÁLISE 3: Nas questões de nº 3 a 8, foram solicitados aos servidores que respondessem sobre o grau de concordância com algumas afirmações que permitem refletir sobre o clima organizacional da Agência RMBH. Foi apurado que:

- 86% dos entrevistados concordam que a Agência RMBH é um bom lugar para se trabalhar e 14% concordam parcialmente;
- 68% concordam que as formalidades são necessárias para a construção de um ambiente de integridade, 29% concordam parcialmente e 3% discordam parcialmente;
- 49% concordam que a Agência RMBH possui ações preventivas para a integridade institucional, 46% concordam parcialmente e 5% discordam parcialmente;
- 71% acreditam que quando a Agência RMBH avisa rotineiramente sobre os deveres do servidor, está agindo de maneira preventiva, 26% concordam parcialmente e 3% discordam parcialmente;
- 82% dos entrevistados afirmam conhecer seus deveres institucionais, 9% concordam parcialmente e 9% discordam totalmente;
- 26% afirmam que se orientam pelas condutas praticadas pelos colegas, 49% concordam parcialmente, 20% discordam parcialmente e 5% discordam totalmente da afirmação.

Desta forma, conclui-se que há um alto nível de satisfação dos servidores a respeito do ambiente de trabalho da Agência RMBH e que, por parte da equipe, há compreensão do trabalho, dos deveres e da impor-

tância das formalidades e da transmissão de informações. É notável a importância atribuída pela maioria dos respondentes às ações preventivas para a integridade. Destaca-se ainda que as lideranças exercem influência sobre as condutas dos servidores, porém o dado também reflete a capacidade crítica dos profissionais. Observa-se como ponto de atenção, a percepção da necessidade de que se execute mais ações preventivas para integridade da instituição. Evidencia-se, portanto, que existe abertura para o fortalecimento da integridade institucional, cujas ações devem ser aprimoradas em caráter contínuo.



ANÁLISE 4: Na questão de N^o9, o entrevistado selecionou, dentre várias opções, as 3 condutas, que são consideradas por ele as mais importantes para uma instituição pública íntegra. Dentre as condutas apontadas, a principal foi “responsabilidade e cumprimento dos deveres” que obteve 30 menções, seguido por “honestidade” com 25 e “respeito às diferenças” com 13 menções.



ANÁLISE 5: A questão de n^o 10 questiona se o servidor sente falta da oferta de treinamentos focados em temas relacionados à integridade e valores éticos. Foi apurado que (49%) responderam que não sentem falta de treinamento sobre este campo.



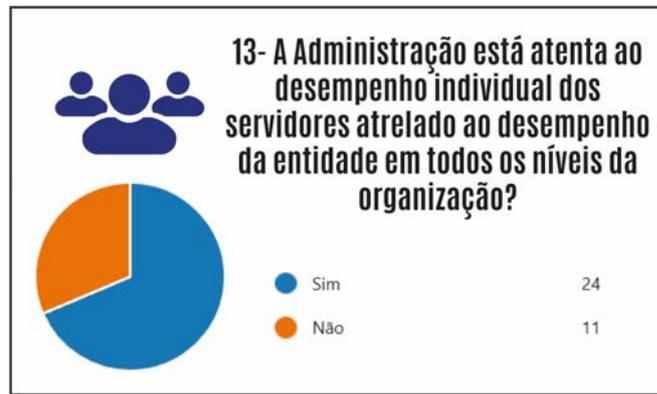
ANÁLISE 6: A maioria dos servidores (69%) responderam que a Agência RMBH possui formalização das políticas e procedimentos que estabelecem as práticas admitidas para selecionar, contratar, desenvolver, orientar, promover, recompensar, disciplinar, desligar ou reter colaboradores, terceirizados e estagiários, que tratam a questão de nº 11.



ANÁLISE 7: A questão nº 12 pretendia avaliar a percepção do servidor quanto a oferta pela organização de um programa de capacitação e de treinamento regular e sistemático, atrelado à realização dos objetivos estratégicos e dos planos estabelecidos, de modo que todos sejam adequadamente capacitados para desempenhar suas atribuições de maneira proveitosa. A maioria (69%) afirmou que não considera a oferta suficiente, enquanto 31% afirmaram que consideram suficiente. Trata-se de uma oportunidade para desenvolver o ambiente de integridade no Eixo de Recursos Humanos, de maneira a buscar mais cursos de capacitação, atrelados aos objetivos estratégicos para o corpo funcional da Agência.



ANÁLISE 8: A pergunta nº 13 questionava se o colaborador considera que a Administração está atenta ao desempenho individual dos servidores atrelado ao desempenho da entidade em todos os níveis da organização. A maioria, 69%, afirmou que “SIM”, enquanto 31% afirmaram “NÃO”. Este resultado evidencia que houve uma melhora nos métodos de avaliação e apuração do desempenho individual dos servidores pela Administração, atrelado ao desempenho da entidade, também desenvolvendo o ambiente de integridade no Eixo de Gestão de Pessoas.



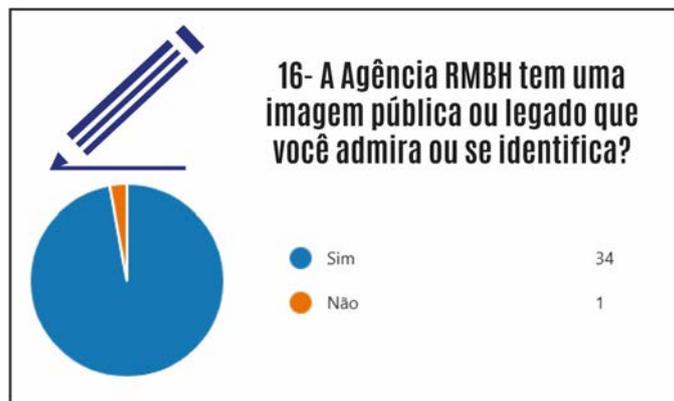
ANÁLISE 9: A questão nº 14 questionava se a missão, a visão, os valores e os compromissos da organização, direcionados para o cidadão/cliente de sua atividade, estariam definidos, formalizados e amplamente comunicados, de modo que todos da Agência RMBH possuísem consciência e uma clara compreensão de como deveriam atuar para concretizá-los. Para esta pergunta, boa parte dos colaboradores (66%) afirmou que “SIM”, enquanto os outros 34% afirmaram que “NÃO”. Esse resultado demonstra que a maioria dos servidores entende que os pontos chave da estratégia do órgão estão bem difundidos.



ANÁLISE 10: Já a questão nº 15 abordava a sensação de conforto e segurança dos servidores para exporem suas opiniões, críticas, ideias, insatisfações, em seu ambiente de trabalho. De acordo com as respostas, 89% dos servidores da Agência RMBH responderam “SIM”, e apenas 11% responderam “NÃO”, demonstrando um ambiente receptivo às opiniões dos servidores.



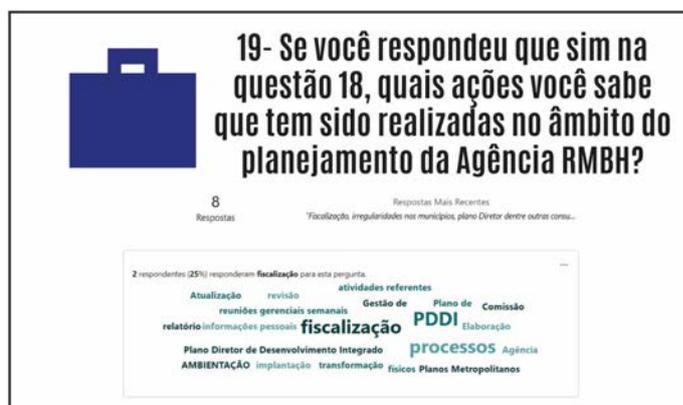
ANÁLISE 11: A questão nº 16 “A AGÊNCIA RMBH tem uma imagem pública ou legado que você admira ou se identifica?” obteve o maior número de respostas positivas dentre as perguntas do questionário. 97% dos servidores da Agência RMBH responderam que “SIM”, demonstrando que apesar de ser um órgão relativamente novo dentro do Estado de Minas Gerais, os colaboradores do órgão se identificam com a construção do órgão e seu legado, considerando suas especificidades e funções legais.



ANÁLISE 12: A questão nº 17 procurou identificar a percepção dos servidores quando a política de gestão de riscos no órgão, questionando se eles consideravam que a Agência RMBH possui uma política de gestão de riscos consolidada capaz de identificar eventos que possam afetar a instituição e de gerenciar os riscos com segurança razoável quanto ao alcance dos objetivos da entidade. Cerca de 57% dos colaboradores consideraram que “NÃO”, enquanto 43% consideram que “SIM”. Neste caso, o Eixo Gestão de Riscos deste Plano de Integridade deve tratar não apenas das medidas mitigadoras e de previsão, mas também das formas de comunicação aos servidores acerca das medidas de gestão de riscos que serão iniciadas e aprimoradas.



ANÁLISE 13: A questão nº 18 questionou os colaboradores se possuíam conhecimento sobre as ações que são realizadas no âmbito do planejamento estratégico da Agência RMBH. Aproximadamente 77% dos servidores responderam que “NÃO”, demonstrando a necessidade de Eixo Planejamento Estratégico abordar também ações de divulgação entre os servidores sobre ações em andamento e a serem iniciadas no âmbito estratégico da Agência RMBH. Dentre aqueles que responderam “SIM” (23%), o projeto mais citado foi o “FISCALIZAÇÃO”, além de outros como a revisão do Plano Diretor de Desenvolvimento Integrado e de Programa de Gestão de riscos, conforme respostas da questão 19.



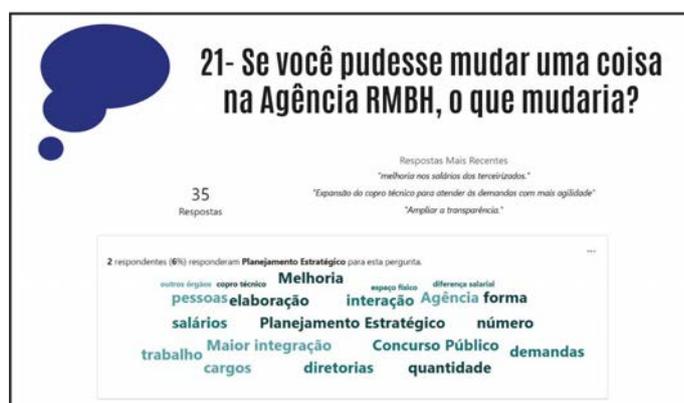
ANÁLISE 14: A questão nº 20 “Você sente que a AGÊNCIA RMBH está avançando no alcance de seus objetivos e no cumprimento de sua missão?” teve 91% das respostas “SIM”, o que demonstra a disseminação entre os colaboradores dos esforços que têm sido empreendidos pelo Gabinete no aprimoramento da gestão estra-

técnica e operacional do órgão.



ANÁLISE 15: As respostas para a pergunta 21. Se você pudesse mudar uma coisa na AGÊNCIA RMBH, o que seria? A questão contempla diversos temas, neste contexto, colocamos resumidamente as seguintes respostas:

- Capacitação específica para os projetos desenvolvidos e elaboração de posicionamento institucional mais objetivo.
- Elaboração de um Planejamento Estratégico;
- FDM como pilar da interação com os municípios;
- Apoio à municípios para busca e obtenção de convênios;
- Um compartilhamento maior de toda a atividade da Agência.
- Fortalecer a interação entre a ARMBH e outros órgãos do estado.
- Aumentaria o número de profissionais
- Abertura de concurso público para servidores específicos da Agência.
- Melhorar a remuneração dos servidores e realizar concurso
- A forma em que as gerências se comunicam na realização das demandas de trabalho.
- Divulgação internas do Planejamento Estratégico
- A diferença salarial para as mesmas atividades desenvolvidas
- Melhoria no plano de cargos e salários
- Ampliar a transparência.



ANÁLISE 16: A questão nº 22 questionava se o colaborador teria alguma sugestão para os trabalhos da Comissão de Integridade da Agência RMBH. A questão também contempla diversos entendimentos, no entanto, 21 colaboradores manifestaram não ter sugestão para os trabalhos da Comissão de Integridade da Agência RMBH. Dentre as sugestões propostas pelos servidores estão, a melhoria na divulgação dos trabalhos, a incorporação de base de risco nos processos, a integração com as equipes, e a capacitação dos servidores.



ANÁLISE 17: Por fim, na questão nº 23 foi questionado ao colaborador se a sua unidade possuía fluxos de trabalho bem definidos para os trabalhos que são desempenhados por ela. A maioria (89%) respondeu que SIM, demonstrando que as áreas já possuem processos e procedimentos estruturados para suas atividades.



Conclusão

A Agência RMBH possui um ambiente de trabalho positivo com pontos fortes como a responsabilidade, o cumprimento dos deveres e a boa comunicação interna. No entanto, há oportunidades de melhorias em áreas como a gestão de riscos, a capacitação dos servidores e a transparência. A implementação de um plano de ação para fortalecer a integridade institucional, com foco nos pontos de melhoria identificados, é fundamental para que a agência continue a evoluir e alcançar seus objetivos.

Programa de Integridade

VISÃO DE FUTURO

A Agência RMBH almeja ser reconhecida por sua postura íntegra estabelecendo um ambiente seguro, ético e transparente para todos os seus públicos. Para isso, vem desenvolvendo e ampliando ações sobre a cultura de integridade, com políticas e procedimentos claros para prevenir e detectar fraudes, corrupção e outras violações, a transparência e prestação de contas, com divulgação clara e acessível de informações sobre a Agência, incluindo seus objetivos, estrutura, orçamento, atividades e resultados.

OBJETIVOS

O Programa de Integridade da Agência RMBH tem como objetivo principal promover e fortalecer a cultura de ética, honestidade e transparência na organização, buscando não apenas prevenir, mas também detectar e remediar atos de fraude, corrupção, desvios éticos e outras violações. Para alcançar esse objetivo, o programa se concentra em cinco pilares estratégicos:

Prevenção: Implementar políticas e procedimentos claros e objetivos que definam os padrões de conduta esperados de todos os colaboradores, fornecedores e parceiros da Agência. Oferecer treinamentos periódicos e abrangentes sobre ética, integridade e combate à corrupção para todos os públicos da Agência. Criar canais de comunicação seguros e confidenciais para que os colaboradores possam reportar qualquer suspeita de violação das normas de integridade.

Detecção: Implementar um sistema robusto de monitoramento e avaliação de riscos à integridade, utilizando ferramentas e tecnologias que auxiliem na identificação de potenciais violações. Realizar avaliações internas e externas regulares para verificar a efetividade do programa de integridade e identificar oportunidades de melhoria. Investigar de forma rigorosa e imparcial todas as suspeitas de violação das normas de integridade, aplicando as medidas cabíveis em cada caso.

Remediação: Adotar medidas disciplinares justas e proporcionais em caso de comprovação de violação das normas de integridade, incluindo advertências, suspensões e rescisões de contrato. Implementar medidas de reparação de danos causados à Agência por atos de fraude, corrupção ou outras violações.

Transparência: Divulgar de forma clara e acessível informações sobre o programa de integridade, incluindo seus objetivos, estrutura, funcionamento e resultados. Prestar à sociedade sobre os esforços da Agência para promover a integridade e combater a corrupção.

Aprimoramento Contínuo: Monitorar e avaliar periodicamente o programa de integridade, buscando identificar oportunidades de melhoria e adaptá-lo às novas realidades e desafios. Investir em pesquisa e inovação para aprimorar as ferramentas e métodos de prevenção, detecção e remediação de violações. Promover uma cultura de aprendizado contínuo sobre ética, integridade e combate à corrupção na Agência.

Ao implementar e fortalecer o Programa de Integridade, a Agência RMBH busca construir um ambiente de negócios mais seguro, ético e transparente, que gere confiança e promova o desenvolvimento sustentável da região metropolitana de Belo Horizonte.

Estrutura de Governança e de Gestão

A estrutura de governança e de gestão do Programa de Integridade da Agência RMBH é composta instrumentos que atuam de forma integrada e interdependente para garantir a efetividade do programa.

Dentre os instrumentos e estruturas que visam garantir a efetividade do Plano de integridade está a Comissão de Integridade, que tem como competência supervisionar, orientar e monitorar estruturas, sistemas e fluxos relacionados à temática da integridade e temas correlatos afetos à atuação da entidade.

Outra estrutura que viabiliza esse controle é o sistema desenvolvido pela Ouvidoria Geral do Estado - OGE, o MG-OUV, no qual a Agência RMBH acompanha periodicamente o recebimento de denúncias encaminhadas para investigação e adoção de medidas cabíveis.

Periodicidade de Monitoramento, Avaliação e Atualização

A periodicidade do monitoramento do programa será semestral, a periodicidade de avaliação será anual e a periodicidade de atualização será bianual.

INSTRUMENTOS DE GESTÃO



CÓDIGO DE CONDUTA:

Define os princípios e valores éticos que norteiam as ações de todos os colaboradores da Agência, incluindo: Honestidade, Integridade, Impessoalidade, Moralidade, Transparência e Responsabilidade.



CANAL DE DENÚNCIAS

A Agência conta com o Canal de Denúncias disponibilizado e operacionalizado pela Ouvidoria Geral do Estado, permitindo que os colaboradores, fornecedores, parceiros e todos aqueles que se relacionam com a Agência reportem qualquer suspeita de violação das normas de integridade de forma segura e confidencial.



PLANO DE TREINAMENTO

Capacitar os colaboradores da Agência sobre os princípios e normas de ética, integridade e combate à corrupção.



MECANISMOS DE TRANSPARÊNCIA

Permitem o acesso à informação sobre o programa de integridade e suas atividades. Os mecanismos de transparência incluem a publicação de relatórios periódicos sobre o programa de integridade.



CULTURA DE INTEGRIDADE

Promovida por meio de ações de comunicação, conscientização e treinamento.

Plano de Comunicação

São aspectos essenciais para a eficácia do plano de comunicação da Agência RMBH:

1. **PÚBLICO-ALVO:** Público interno composto por colaboradores em todos os níveis hierárquicos, incluindo servidores efetivos, recrutamento amplo, terceirizados e estagiários.

2. **MENSAGENS-CHAVE:** As mensagens-chave devem ser claras, concisas e objetivas:

Mensagens que transmitam os objetivos, benefícios e importância do programa de integridade de forma clara e direta, enfatizando a importância da prevenção de fraudes, corrupção e outras violações, promovendo uma cultura de ética e responsabilidade.

3. **CANAIS DE COMUNICAÇÃO:** utilizar os canais internos disponíveis na autarquia, tais como: comunicados internos, e-mails, reuniões, treinamentos, campanhas informativas, murais e cartazes.

4. **ESTRATÉGIAS DE DIVULGAÇÃO:** Promover campanhas de conscientização interna com a utilização de diferentes mídias e formatos para sensibilizar os públicos sobre a importância da integridade.

5. **MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO:** Acompanhar o alcance e o impacto das ações de comunicação para avaliar a efetividade das ações de comunicação, a identificação de pontos de melhoria e realização de ajustes quando necessário.

6. **GOVERNANÇA E RESPONSABILIDADES:** Definir um responsável pela comunicação do programa de integridade, visando garantir a coerência e a qualidade das mensagens e ações de comunicação.

7. **PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO:** Elaborar um plano de comunicação detalhado, com a definição dos objetivos, as estratégias, os canais de comunicação, o cronograma e o orçamento das ações de comunicação, alocando, sempre que necessário, recursos financeiros e humanos adequados com vista a garantir a execução eficaz do plano de comunicação.

8. **ALINHAMENTO COM O PLANO DE INTEGRIDADE:** Assegurar que o plano de comunicação esteja alinhado com os objetivos e metas do programa de integridade, garantindo que a comunicação seja consistente e contribua para o alcance dos objetivos do programa.

9. **REVISÃO E ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA:** Revisar e atualizar o plano de comunicação periodicamente e adaptar as estratégias e ações de comunicação às novas necessidades e desafios.

10. **ADAPTAÇÃO ÀS ESPECIFICIDADES DA AGÊNCIA RMBH:** Considerar as características e os desafios específicos da Agência RMBH, adequando a comunicação à realidade da organização.

11. **INOVAÇÃO E CRIATIVIDADE:** Explorar novas ferramentas e recursos inovadores de comunicação, com vistas ampliar e melhorar a divulgação da importância da integridade de forma atrativa e eficaz.

12. **TRANSPARÊNCIA E ACESSIBILIDADE:** Garantir que a comunicação seja transparente e acessível a todos os públicos, com a utilização de linguagem clara, simples e disponíveis em diferentes formatos, sempre que possível.

13. **COMUNICAÇÃO EFETIVA E ENGAJADORA:** Promover uma comunicação proativa, transparente e engajadora, incentivando a participação e o diálogo entre os servidores e colaboradores da Agência.

Plano de Capacitação

São aspectos essenciais para a eficácia do plano de capacitação no âmbito da Agência RMBH:

1. PÚBLICO-ALVO: Público interno: Colaboradores em todos os níveis hierárquicos, incluindo terceirizados e estagiários.

2. SUGESTÕES DE CONTEÚDO PROGRAMÁTICO BÁSICO:

- Ética e integridade: Conceitos básicos de ética, valores éticos e princípios de conduta.
- Legislação anticorrupção, normas internas da Agência RMBH e melhores práticas de integridade.
- Combate à fraude e à corrupção: Tipos de fraude e corrupção, medidas de prevenção e detecção, e canais de denúncia.

3. METODOLOGIA DE ENSINO: Abordagem participativa e interativa: Utilização de métodos que estimulem a participação ativa dos alunos, como: Aulas expositivas dialogadas. Estudos de caso. Simulações. Jogos educativos. Debates. Dinâmicas de grupo.

- Recursos audiovisuais e tecnológicos: Utilização de recursos que facilitem a assimilação do conteúdo e tornem o aprendizado mais dinâmico, como: Apostilas e materiais didáticos. Apresentações de slides. Vídeos. Plataformas de ensino online.

4. AVALIAÇÃO E CERTIFICAÇÃO: Avaliação da aprendizagem: Aplicação de instrumentos de avaliação para verificar o aprendizado dos alunos, como: Testes. Trabalhos individuais e em grupo. Simulações. Debates. Certificação: Emissão de certificados para os participantes que concluírem o treinamento com aproveitamento.

5. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO: Monitoramento da efetividade do plano de capacitação: Coleta de feedback dos participantes, avaliação do impacto do treinamento na cultura de integridade da Agência RMBH e realização de ajustes quando necessário.

6. GOVERNANÇA E RESPONSABILIDADES: Definição de um responsável pela gestão do plano de capacitação: Garantir a qualidade e a efetividade do treinamento.

7. PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO: Elaboração de um plano de capacitação detalhado: Definir os objetivos, o público-alvo, a metodologia de ensino, a carga horária, os recursos necessários, o cronograma e o orçamento do treinamento. Alocação de recursos financeiros e humanos adequados: Garantir a execução eficaz do plano de capacitação.

8. ALINHAMENTO COM O PLANO DE INTEGRIDADE: Assegurar que o plano de capacitação esteja alinhado com os objetivos e metas do programa de integridade: Garantir que o treinamento contribua para o alcance dos objetivos do programa.

9. REVISÃO E ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA: Revisar e atualizar o plano de capacitação periodicamente: Adaptar o conteúdo programático e a metodologia de ensino às novas necessidades e desafios.

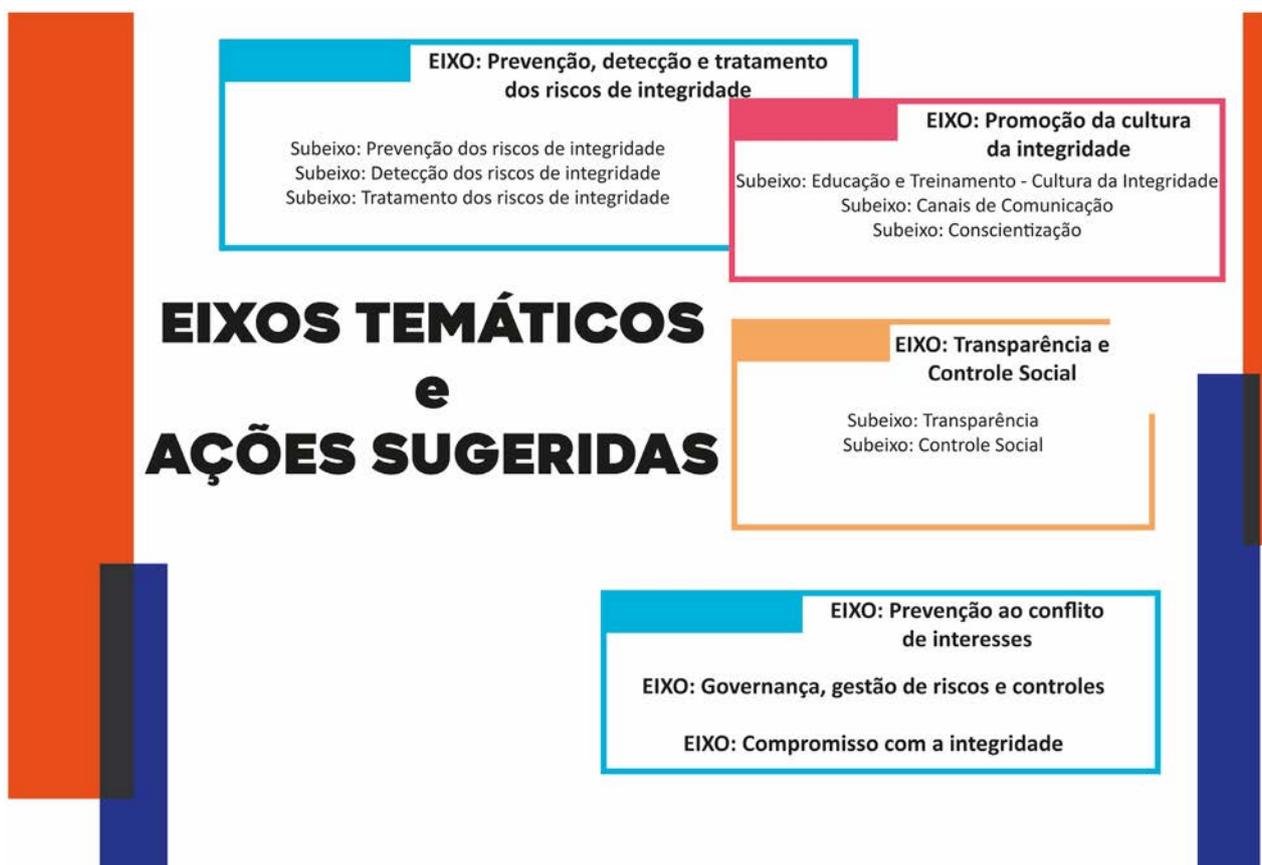
10. ADAPTAÇÃO ÀS ESPECIFICIDADES DA AGÊNCIA RMBH: Considerar as características e os desafios específicos da Agência RMBH: Adequar o treinamento à realidade da organização.

11. INOVAÇÃO E CRIATIVIDADE: Utilizar ferramentas e recursos inovadores: Explorar novas formas de capacitar os colaboradores de forma mais atraente e eficaz.

12. ACESSIBILIDADE: Garantir que o treinamento seja acessível a todos os públicos: Oferecer opções de treinamento em diferentes formatos, como: Treinamentos presenciais. Treinamentos online. Treinamentos à distância.

Plano de Integridade

Para o desenvolvimento do Plano de Integridade da Agência RMBH, foram trabalhados seis eixos temáticos, sendo eles:



A definição e detalhamento de cada eixo temático, seus sub-eixos, suas ações e seus acompanhamentos estão informados no próximo tópico.

Prevenção, Detecção e Tratamento de Riscos de Integridade

A integridade é um pilar fundamental para o bom funcionamento de qualquer órgão público. Ela se traduz na atuação ética, transparente e responsável de todos os servidores, desde os cargos mais altos até os níveis mais básicos. A gestão de riscos de integridade, por sua vez, é um processo contínuo que visa prevenir, detectar e remediar atos que possam comprometer a probidade da administração pública.

A integridade pública surge como uma alternativa promissora para enfrentar a corrupção, complementando as estratégias tradicionais. Em vez de simplesmente aumentar o número de regras e punições, ela propõe um novo enfoque que prioriza o interesse público, incentivando os agentes públicos a colocarem o bem-estar da comunidade acima de seus próprios interesses; fortalece a cultura de integridade, promovendo valores como ética, responsabilidade e transparência na administração pública, estimulando a honestidade e o compromisso com o serviço público.

Em um mundo cada vez mais complexo e interligado, a integridade se consolida como um alicerce fundamental para o sucesso e a sustentabilidade de qualquer organização, pública ou privada. A gestão eficaz do risco de integridade emerge como um processo crucial para garantir a confiabilidade, a reputação e a

longevidade das instituições.

O que é Risco de Integridade?

O risco de integridade se refere à probabilidade de ocorrência de eventos que podem comprometer os valores éticos, a reputação e a confiabilidade de uma organização. Inclui uma gama de comportamentos inadequados, como:

Corrupção: atos que visam obter vantagem pessoal ou para terceiros, mediante o uso indevido de poder público ou privado.

Fraude: atos que visam enganar ou manipular para obter benefício indevido.

Conflitos de interesse: situações em que os interesses pessoais de um indivíduo interferem no cumprimento de seus deveres.

Violações de leis e regulamentos: descumprimento de normas que regem a atuação da organização.

Comportamentos antiéticos: ações que violam os princípios éticos e valores da organização.

Por que Gerenciar o Risco de Integridade é Essencial?

As falhas de integridade podem gerar consequências devastadoras para as organizações, impactando:

- Reputação: a perda de confiança pode levar à diminuição da clientela, investimentos e parceiros.
- Resultados financeiros: multas, sanções e processos podem gerar perdas significativas.

Clima organizacional: a desmotivação e o absenteísmo dos colaboradores podem aumentar.

Sustentabilidade: a capacidade da organização de se manter no mercado a longo prazo pode ser comprometida.

Benefícios da Gestão do Risco de Integridade

Aumento da confiança: clientes, parceiros, colaboradores, governo depositam maior confiança na organização.

Melhoria da reputação: a imagem da organização é fortalecida no mercado.

Redução de custos: diminuição dos riscos de perdas financeiras e sanções.

Aumento da produtividade: um ambiente de trabalho ético e transparente impacta positivamente na produtividade.

Sustentabilidade a longo prazo: a organização se consolida como um player confiável e responsável.

Conclusão

Investir na gestão do risco de integridade é um investimento no futuro da organização. Ao implementar medidas eficazes de prevenção, detecção e remediação, as organizações constroem uma base sólida para o sucesso duradouro, conquistando a confiança das partes interessadas e contribuindo para um ambiente mais ético e transparente.

Cabe enfatizar que o gerenciamento do risco de integridade é um processo contínuo que exige com-

promisso e engajamento de toda a organização. A implementação de uma cultura de integridade robusta e eficaz é fundamental para garantir a sustentabilidade e a confiabilidade das instituições no mundo de hoje.

Assim, considerando que a gestão eficaz do risco de integridade exige uma abordagem abrangente e proativa, serão abordados, no âmbito da Agência RMBH os Subeixos ligados à Prevenção, Detecção e Tratamento de Riscos de Integridade.

Subeixo: Tratamento de Risco de Integridade

Tratamento: o tratamento é a fase do plano de gestão de risco à integridade que visa responder aos eventos de risco que foram detectados. Essa fase inclui a tomada de medidas para cujo objetivos consiste em corrigir os problemas que causaram o evento de risco, mitigar os impactos negativos do evento e assim prevenir a repetição de eventos semelhantes no futuro.

AÇÃO	
Capacitação dos servidores em gestão de riscos	
Descrição	
Realizar capacitação compulsória de todos os servidores da Agência quanto à identificação e tratamento de riscos à integridade, incluindo exemplos práticos com processos de trabalho identificados nas unidades administrativas	
Unidade administrativa executora	Unidade administrativa de apoio
Controladoria Seccional	Gabinete
Objetivos da ação	
possibilitar a prevenção, detecção e tratamento de riscos à integridade.	
Benefícios para a instituição	
Possibilitar a mitigação e tratamento dos riscos.	

Promoção da Cultura da Integridade

A promoção da cultura da integridade é essencial para consolidação de um ambiente organizacional ético e íntegro. Esta promoção não é apenas uma questão de conformidade com normas e regulamentos, mas na maneira como as organizações e a sociedade como um todo operam e interagem. É crucial que as políticas e práticas da organização sejam consistentemente alinhadas com os princípios da integridade. A promoção da cultura da integridade é crucial em todos os aspectos da vida social e política e deve ser incentivada em todas as esferas da sociedade, promovendo a responsabilidade pessoal e coletiva.

Trata-se de um processo contínuo e multifacetado que exige o engajamento de todos os envolvidos, desde a alta administração até os servidores de base. Através da implementação de ações estratégicas e da constante promoção de valores éticos, é possível transformar o ambiente de trabalho em um espaço onde a honestidade, a transparência e a responsabilidade sejam os pilares norteadores das ações de cada indivíduo.

Compreendendo a Cultura da Integridade

A cultura da integridade se caracteriza por um conjunto de valores, princípios e normas que permeiam todas as áreas da organização, orientando a conduta dos servidores públicos em suas atividades diárias. Ela se traduz em um ambiente onde:

A ética é o princípio fundamental: decisões são tomadas com base em critérios objetivos e imparciais, sem favoritismos ou influências indevidas.

A transparência é a regra: informações públicas são acessíveis à população, promovendo o controle social

e a participação cidadã.

A responsabilidade é compartilhada: todos os servidores públicos são responsáveis por zelar pela integridade da organização.

A responsabilidade é um compromisso: os agentes públicos prestam contas de seus atos à sociedade.

A meritocracia é valorizada: o reconhecimento profissional se baseia no desempenho e na competência.

Conclusão

A promoção da cultura da integridade no órgão público é um compromisso de todos. Através da construção de um ambiente ético, transparente e responsável, é possível garantir a boa governança e maior legitimidade dos atos praticados pela administração pública.

Subeixo: Educação e Treinamento - Cultura da Integridade

Educação e treinamento no âmbito da promoção da cultura da integridade é fundamental. Os funcionários devem ser capacitados para reconhecer e lidar com situações éticas complexas, entendendo as consequências de suas ações e aprendendo a tomar decisões que estejam em conformidade com os valores da organização.

AÇÃO	
Campanha anual de integridade e prevenção de ilícitos	
Descrição	
Realização de campanha anual objetivando orientar os servidores sobre direitos e deveres para fortalecimento da visão, missão e valores institucionais.	
Unidade administrativa executora	Unidade administrativa de apoio
Controladoria Seccional	Gabinete e Assessoria de Comunicação
Objetivos da ação	
Ampliar o conhecimento dos servidores sobre as temáticas de ética e integridade e suas consequências na gestão pública, bem como divulgar o planejamento estratégico da Agência (visão, missão e valores);	
Benefícios para a instituição	
Promover a cultura da licitude e integridade.	

Subeixo: Canais de Comunicação

É importante divulgar canais de comunicação eficazes para que os funcionários se sintam encorajados a relatar atividades suspeitas ou comportamentos antiéticos sem receio de serem prejudicados. A confidencialidade e a proteção dos denunciantes devem ser garantidas para criar um ambiente seguro e transparente onde as preocupações éticas possam ser abordadas de forma adequada.

AÇÃO	
Divulgação de canais de denúncia (MG-OUV)	
Descrição	
Sensibilizar os servidores e divulgar os canais de denúncia disponíveis para os servidores da Agência RMBH, de forma segura e confiável para que possam reportar irregularidades sem medo de retaliações, assegurando o anonimato dos denunciantes, quando necessário.	
Unidade administrativa executora	Unidade administrativa de apoio
Gabinete	Assessoria de Comunicação
Objetivos da ação	
Divulgar os canais de denúncia disponíveis de forma a criar um ambiente seguro e transparente.	
Benefícios para a instituição	
Garantir segurança nas comunicações e denúncias de atos que afetam a integridade da Agência.	

Subeixo: Conscientização

A conscientização sobre a cultura de integridade dentro da organização busca incentivar os funcionários a agir de forma ética e transparente em todas as suas interações e decisões no local de trabalho, ajuda a fortalecer a confiança entre os membros da equipe, melhora a reputação da organização e reduz os riscos associados a comportamentos antiéticos, resultando em um local de trabalho mais produtivo, ético e sustentável.

AÇÃO	
Promovendo a integridade	
Descrição	
Promover ações de conscientização da integridade, por meio de dinâmicas, oficinas ou divulgações de matérias ligadas à temática da boa gestão.	
Unidade administrativa executora	Unidade administrativa de apoio
Gabinete	Controladoria Seccional, Comissão de Ética e NRH
Objetivos da ação	
Incentivar os servidores a atuarem com compromisso à integridade, por meio de uma comunicação mais clara e objetiva.	
Benefícios para a instituição	
Promove a cultura do aprendizado contínuo sobre a Integridade, visando a ampliação do conhecimento e atualização sobre as melhores práticas de gestão pública.	

Prevenção ao Conflito de Interesses

A Agência RMBH reconhece que o conflito de interesses é um risco à integridade e à boa gestão da administração pública. Por isso, a Agência se compromete com a prevenção e o combate a esse tipo de situação, por meio de medidas abrangentes e proativas.

O que é Conflito de Interesse?

Em termos simples, o conflito de interesse ocorre quando um agente público coloca seus interesses pessoais, familiares ou empresariais acima do interesse público. Isso pode se manifestar de diversas formas, como:

- Favorecimento de empresas em licitações públicas;
- Concessão de benefícios a amigos ou familiares;
- Uso de recursos públicos para fins particulares;
- Evasão fiscal;
- Improbidade administrativa.

As consequências do conflito de interesse são devastadoras para a gestão pública. Além de comprometer a moralidade e a ética da administração, este problema gera:

- Desvio de recursos públicos;
- Prejuízos financeiros ao Estado;
- Ineficiência na prestação de serviços públicos;
- Desigualdade social;
- Desconfiança da sociedade nas instituições;
- Desestímulo ao investimento e à iniciativa privada.

A prevenção ao conflito de interesse exige medidas como:

- Implementação de mecanismos de controle e fiscalização;
- Promoção de uma cultura de ética e transparência na administração pública;
- Capacitação dos servidores públicos sobre os riscos e consequências do conflito de interesse;
- Investigação rigorosa e punição exemplar dos agentes públicos envolvidos em práticas corruptas.

AÇÃO	
Declaração de interesses	
Descrição	
Obrigatoriedade de todos os servidores declararem seus interesses pessoais, profissionais e financeiros, inclusive aqueles que possam gerar conflito de interesses. Atualização das declarações de interesses pelos servidores. Coleta, por parte do RH, da declaração de interesses de todos os funcionários da Agência RMBH, com atualização periódica do documento.	
Unidade administrativa executora	Unidade administrativa de apoio
Núcleo de Recursos Humanos	Comissão de Ética e Controladoria Seccional
Objetivos da ação	
O objetivo da ação é contribuir para a prevenção do conflito de interesses, promover a transparência e evitar o uso indevido do poder público.	
Benefícios para a instituição	
A declaração aumenta a confiança dos stakeholders na atuação do indivíduo e da organização, a organização demonstra compromisso com a ética e a transparência, a declaração conscientiza sobre a temática e ajuda a prevenir e mitigar os riscos de conflitos de interesses e incentiva um ambiente de trabalho mais ético e responsável.	

Ao combater o conflito de interesse, o poder público fortalece suas instituições, garante a probidade administrativa e promove a eficácia e eficiência dos serviços prestados à sociedade.

AÇÃO	
Promoção da transparência	
Descrição	
Publicar no site da instituição, de maneira clara e objetiva, informações relevantes e de interesse da sociedade, tais como: sua estrutura, organização, funcionamento, serviços prestados, receitas e despesas, relatórios de atividades, indicadores de desempenho, dados estatísticos, legislação aplicável e outros documentos de interesse público, assim como manter o “Menu Transparência” devidamente atualizado.	
Unidade administrativa executora	Unidade administrativa de apoio
Gerência de Planejamento, Orçamento e Finanças	Gabinete
Objetivos da ação	
Ampliar e promover a transparência dos atos e atividades desenvolvidas na Agência RMBH aos cidadãos que se interessam pela temática da Instituição.	
Benefícios para a instituição	
Ao implementar essas ações de forma abrangente e contínua, a instituição demonstra seu compromisso com a transparência, fortalece a relação de confiança com seus públicos e contribui para a construção de uma sociedade mais justa, participativa e responsável.	

Transparência e Controle Social

O direito ao acesso à informação está previsto no inciso XXXIII do artigo 5º da Constituição Federal estabelece que: “todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado”. O Estado deve ser transparente e publicar as suas decisões e atividades.

Neste sentido, a transparência e o controle social são elementos essenciais dos planos de integridade de um órgão ou entidade, especialmente no contexto da administração pública e da governança. Tais aspectos buscam garantir que as políticas públicas e ações dos gestores públicos sejam claras, acessíveis e passíveis de fiscalização por parte da sociedade. Ao tornar públicos os objetivos, as ações e os resultados das iniciativas de combate à corrupção e à fraude, as organizações demonstram seu compromisso com a ética, a prestação de contas à sociedade e a construção de um ambiente de negócios mais justo e confiável.

A transparência pressupõe que as ações, decisões e processos do governo sejam divulgados de maneira clara e acessível. Em suma, pode ser materializada por meio da divulgação de informações, acesso à informação, relatórios de atividades e mecanismos de prestação de contas.

O controle social refere-se ao acompanhamento e fiscalização das ações do governo pela sociedade civil ou pelas partes interessadas nos processos. No contexto de um plano de integridade o controle social envolve: a participação da sociedade por meio dos conselhos de políticas públicas, audiências públicas, ouvidorias, controle externo e outras formas de participação da sociedade.

Assim, a transparência e o controle social são fundamentais para garantir que os planos de integridade no setor público sejam implementados de maneira eficaz. Eles ajudam a construir confiança nas instituições governamentais, promovem a responsabilização dos gestores públicos e protegem os interesses da sociedade, combatendo a corrupção e aumentando a eficiência na administração pública.

Subeixo: Transparência

A transparência, como bem definido no eixo anterior, visa garantir o acesso à informação e a clareza

sobre os processos, ações e decisões tomadas no âmbito da instituição.

A transparência é medida importante no âmbito da Agência RMBH, pois é por meio dela que se promove a confiança entre as partes interessadas, a Administração e a sociedade, previne a ocorrência de fraudes e corrupção em todos os processos geridos pela instituição, incentiva a participação da sociedade civil, empresas, entre outros, contribuindo positivamente à imagem da Agência.

Subeixo: Controle Social

O controle social, por sua vez, no plano de gestão de risco à integridade se refere ao conjunto de mecanismos e instrumentos que permitem que a sociedade civil acompanhe e avalie as ações da organização na prevenção, detecção e tratamento de riscos à integridade.

Esta forma de controle tem por objetivos, promover a transparência e a prestação de contas da organização, garantir que a gestão de riscos seja realizada de forma ética e responsável e assim fortalecer a confiança da sociedade na organização.

AÇÃO	
Divulgação das oportunidades de participação social no arranjo metropolitano	
Descrição	
Divulgação das ações das instâncias de arranjo metropolitano da RMBH, no site da Agência e demais canais de comunicação (redes sociais).	
Unidade administrativa executora	Unidade administrativa de apoio
Núcleo de Assessoramento Técnico Especial	Assessoria de Comunicação
Objetivos da ação	
Promover a participação, o controle social e a transparência nas ações da Agência.	
Benefícios para a instituição	
Maior transparência para a Instituição	

Governança, Gestão de Riscos e Controles

A governança, gestão de riscos e controles desempenham papéis fundamentais na implementação e sustentação de um plano de integridade em uma instituição pública. Esses elementos são interligados e trabalham em conjunto para garantir a eficácia, transparência e conformidade das operações governamentais.

Primeiramente, a governança estabelece a estrutura de liderança e responsabilidade dentro da instituição. Isso inclui a definição de políticas, objetivos e diretrizes para o plano de integridade, bem como a designação de papéis e responsabilidades claras para todos os envolvidos. Uma boa governança também promove a prestação de contas e a transparência, garantindo que as ações da instituição sejam conduzidas de maneira ética e em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis.

A gestão de riscos é outra peça-chave no desenvolvimento e implementação de um plano de integridade. Trata-se de um processo sistemático para identificar, avaliar e mitigar os riscos que podem afetar a integridade da instituição e o cumprimento de seus objetivos. Isso inclui riscos relacionados à corrupção, fraude, conflitos de interesse e má conduta, entre outros. Ao entender e gerenciar proativamente esses riscos, a instituição pode tomar medidas para minimizar sua exposição a ameaças potenciais e proteger sua reputação e credibilidade.

Os controles, por sua vez, são os mecanismos e procedimentos estabelecidos para garantir que as políticas e práticas definidas pela governança sejam seguidas e que os riscos identificados sejam adequadamente gerenciados. Isso pode incluir controles internos, como segregação de funções, revisões e auditorias regulares, além de controles externos, como supervisão por órgãos reguladores e prestação de contas aos stakeholders. Os controles devem ser projetados para serem eficazes, proporcionando uma camada adicional de segurança e garantindo a conformidade contínua com os padrões éticos e legais.

É importante ressaltar que a governança, gestão de riscos e controles não são processos estáticos, mas sim dinâmicos e iterativos. Eles exigem monitoramento constante e ajustes conforme as circunstâncias mudam e novos desafios surgem. Além disso, a cultura organizacional desempenha um papel crucial na eficácia desses elementos. Uma cultura que valoriza a integridade, a ética e a conformidade fornecem uma base sólida para o sucesso do plano de integridade da instituição pública.

AÇÃO	
Estabelecimento de cronograma de reuniões periódicas da Comissão de Integridade	
Descrição	
Estabelecer um cronograma de reuniões periódicas da Comissão de Integridade, juntamente com o Gabinete, Controladoria Seccional e a Comissão de Ética.	
Unidade administrativa executora	Unidade administrativa de apoio
Comissão de Integridade	Gabinete, Controladoria Seccional, Comissão de Ética
Objetivos da ação	
Possibilitar a atualização, monitoramento e avaliação do plano de integridade, garantindo sua efetividade. Estabelecer cronograma de implementação das ações previstas no Plano de Integridade.	
Benefícios para a instituição	
Melhoria e efetividade na implementação do plano de integridade.	

Compromisso com a Integridade

A integridade é um pilar fundamental para o funcionamento adequado de qualquer organização, e no âmbito do serviço público, seu papel é ainda mais crucial. O compromisso com a integridade no órgão público é mais do que uma mera obrigação ética; é a base sobre a qual repousa a legitimidade do Estado e a confiança dos cidadãos em suas instituições.

Em sua essência, a integridade no serviço público refere-se à adesão estrita a padrões éticos elevados, transparência nas ações, prestação de contas e uma cultura organizacional que desencoraja e combate atos de corrupção, nepotismo e qualquer forma de abuso de poder. Esses princípios não são apenas ideais abstratos, mas devem ser incorporados em políticas, práticas e comportamentos diários de todos os funcionários públicos, desde os escalões mais altos até os níveis mais baixos da hierarquia administrativa.

Um dos principais pilares do compromisso com a integridade é a transparência. Os órgãos públicos têm a obrigação de fornecer acesso claro e aberto às informações sobre suas atividades, orçamentos, decisões e processos de tomada de decisão. A transparência não apenas permite que os cidadãos avaliem a eficácia e a eficiência do governo, mas também atua como um poderoso mecanismo de prevenção contra práticas corruptas, pois expõe qualquer comportamento inadequado à luz pública.

Além da transparência, a prestação de contas é outro elemento essencial do compromisso com a integridade. Os funcionários públicos devem ser responsáveis por suas ações e decisões, sujeitos a escrutínio público e institucional. Mecanismos eficazes de supervisão, controle e fiscalização são indispensáveis para garantir que o poder não seja mal utilizado em benefício próprio ou de interesses particulares.

A promoção de uma cultura organizacional ética também desempenha um papel vital na sustentação do compromisso com a integridade no órgão público. Isso implica não apenas na criação e implementação de códigos de conduta e políticas anticorrupção, mas também na promoção de valores como honestidade, imparcialidade, respeito pelos direitos humanos e justiça em todas as esferas da atividade governamental.

A luta contra a corrupção e outras formas de má conduta não é uma tarefa fácil, e requer um esforço contínuo e coordenado de todos os envolvidos na gestão pública. Isso inclui não apenas os próprios funcionários públicos, mas também a sociedade civil, o setor privado, os órgãos de controle e fiscalização e outras instituições relevantes. A colaboração e o diálogo entre esses atores são essenciais para desenvolver e implementar estratégias eficazes de prevenção e combate à corrupção.

É importante ressaltar que o compromisso com a integridade no órgão público não é apenas uma questão de conformidade legal, mas também de responsabilidade moral e social. Os funcionários públicos são servidores do povo e devem agir em consonância com os mais altos padrões éticos em todas as suas atividades. Somente através do fortalecimento do compromisso com a integridade podemos garantir que o Estado cumpra seu papel de promover o bem-estar coletivo e a justiça social de forma justa, transparente e equitativa.

O compromisso com a integridade no órgão público é um dever de todos. Através da construção de uma cultura ética e responsável, é possível garantir a boa governança, a legitimidade pública e a construção de um futuro mais promissor para o país.

AÇÃO	
Elaboração de relatório anual da Comissão de Integridade	
Descrição	
Apresentar um documento de prestação de contas da integridade da Agência, ao final de cada exercício, contendo os avanços das ações propostas no Plano de Integridade.	
Unidade administrativa executora	Unidade administrativa de apoio
Comissão de Integridade	Gabinete
Objetivos da ação	
Ao implementar ações de forma abrangente e contínua, a Agência fortalece seu compromisso com a integridade, de forma a construir uma cultura ética e transparente e alcançar seus objetivos de forma íntegra. O relatório a ser elaborado anualmente servirá de base para eventuais revisões do Plano de Integridade, de forma a mantê-lo atualizado.	
Benefícios para a instituição	
Fortalecimento da integridade e avaliação do nível de maturidade da Agência no cumprimento de seu compromisso com a integridade.	

Acompanhamento do Plano de Integridade

Para que as ações sugeridas neste Plano de Integridade possam atingir os resultados esperados, a Agência RMBH realizará o acompanhamento da sua implementação e o monitoramento dos seus desdobramentos, por meio do sistema SISPMPI, de forma que o plano seja utilizado como ferramenta de gestão inserida na cultura da Autarquia.

AGÊNCIA
RMBH
AGÊNCIA DE DESENVOLVIMENTO DA REGIÃO
METROPOLITANA DE BELO HORIZONTE



**MINAS
GERAIS**

**GOVERNO
DIFERENTE.
ESTADO
EFICIENTE.**