



PREFEITURA DE
LONDRINA

Controladoria-Geral
do Município



Plano de Integridade

CONTROLADORIA-GERAL DO MUNICÍPIO

2024-2026

1ª Edição

Controladora-Geral do Município

Beatriz de Oliveira Teixeira

Assessora de Gabinete

Ely Tiekko Yoshinaga

Assessor Técnico

Marcos José de Lima Urbaneja

Assessora Administrativo Financeira

Vanessa Sayuri de Oliveira Uehara Fukui

Diretor de Auditoria Interna

Fabio Rodrigo Cordeiro

Diretora de Transparência e Integridade

Paula Caroline Alves de Oliveira Favoreto

Diretora de Controle e Análise de Contas

Viviane Aparecida Américo de Oliveira

Comitê Interno de Governança (CIGP)

Beatriz de Oliveira Teixeira

Fabio Rodrigo Cordeiro

Marcos José de Lima Urbaneja

Paula Caroline Alves de Oliveira Favoreto

Rodolfo Lansoni



Siglas

ANPD - Autoridade Nacional de Proteção de Dados

CGM - Controladoria-Geral do Município

CGU - Controladoria-Geral da União

CIGP - Comitê Interno de Governança Pública

COGEM - Corregedoria-Geral do Município

COSO - *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*

IIA - *Institute of Internal Auditors* (Instituto dos Auditores Internos)

OGM - Ouvidoria-Geral do Município

SIC - Serviço de Informação ao Cidadão

PNPC - Programa Nacional de Prevenção à Corrupção

TCE - Tribunal de Contas do Estado

TCU - Tribunal de Contas da União

ÍNDICE

1	MENSAGEM DA CONTROLADORA.....	6
2	APRESENTAÇÃO.....	7
3	CONHECENDO A CGM.....	9
3.1	COMPETÊNCIAS E ESTRUTURA.....	10
3.2	GESTÃO ESTRATÉGICA.....	12
3.3	MAPA ESTRATÉGICO.....	13
4	ESTRUTURA DE GOVERNANÇA E GESTÃO DA INTEGRIDADE.....	14
4.1	COMITÊ INTERNO DE GOVERNANÇA.....	14
4.2	ACESSO À INFORMAÇÃO.....	15
4.3	CANAL DE DENÚNCIA.....	16
4.4	CORREIÇÃO.....	16
4.5	GESTÃO DE PESSOAS.....	17
4.6	COMISSÃO DE ÉTICA.....	18
4.7	AUDITORIA INTERNA.....	18
5	PROGRAMA DE INTEGRIDADE DA CGM	
5.1	OBJETIVOS E VISÃO DE FUTURO.....	20
5.2	DIAGNÓSTICO DO AMBIENTE DE INTEGRIDADE.....	21
5.3	EIXOS TEMÁTICOS E AÇÕES.....	22

5.3.1	Governança e Comprometimento da Alta Administração.....	22
5.3.2	Planejamento Estratégico.....	29
5.3.3	Controles Internos e Gestão de Riscos.....	35
5.3.4	Conflito de Interesses e Nepotismo.....	36
5.3.5	Gestão de Pessoas.....	42
5.3.6	Código de Ética.....	44
5.3.7	Canal de Denúncias.....	50
5.3.8	Transparência e Controle Social.....	54
6	GESTÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE.....	61
6.1	MONITORAMENTO, REVISÃO E AVALIAÇÃO.....	62
6.2	COMUNICAÇÃO E DIVULGAÇÃO.....	63
6.3	CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO.....	64
7	REFERÊNCIAS.....	65
8	APÊNDICE I - INSTRUMENTOS DE DIAGNÓSTICO DO AMBIENTE DE INTEGRIDADE.....	67
9	APÊNDICE II - PLANO DE AÇÃO.....	71

1. Mensagem da Controladora

Com muito orgulho e satisfação, apresentamos aos servidores, servidoras e à sociedade o Programa de Integridade da Controladoria-Geral do Município, materializado no presente Plano de Integridade.

Este programa foi desenvolvido em conformidade com a Lei Municipal nº 13.310, de 20 de dezembro de 2021, que estabelece a Política de Governança e *Compliance* no âmbito do Poder Executivo, e com o Decreto 1179 de 26 de setembro de 2023, que regulamenta as etapas e procedimentos dos Programas de Integridade.

É fundamental que os programas de integridade estabeleçam uma estrutura de incentivos organizacionais, tanto positivos quanto negativos, que direcionem as ações dos agentes públicos, alinhando-as com o interesse público.

Por isso, dentro deste plano, encontram-se elementos essenciais e complementares que objetivam fortalecer a ética e a cultura de integridade, bem como prevenir, detectar e remediar fraudes e atos de corrupção em nossa instituição.

Reconhecemos a importância e magnitude deste programa, e estamos plenamente conscientes de que seu sucesso é proporcional à competência e dedicação de todos os envolvidos.

Assim, contamos com cada um de nossos servidores e servidoras para abraçar os valores e objetivos deste programa, e juntos, sermos agentes de transformação na busca pela cultura de integridade.

A alta administração da Controladoria-Geral do Município, ao aprovar a edição deste Plano, demonstra seu compromisso de prover os recursos e o apoio necessário às unidades e servidores envolvidos, para a realização das ações pactuadas, a fim de que cada vez mais a CGM seja referência de uma organização íntegra e ética para toda a Administração Pública Municipal.

Beatriz de Oliveira Teixeira
Controladora-Geral do Município

2. Apresentação

O Município de Londrina deu um grande passo em direção à integridade e à boa governança ao instituir a Política de Governança Pública e Compliance no Poder Executivo Municipal, conforme a Lei nº 13.310 de 20 de Dezembro 2021.

O art. 19 da referida lei prevê que **os órgãos e entidades** da Administração Pública Municipal **devem atuar alinhados aos padrões de *compliance* e probidade na gestão pública**, estruturando controles internos baseados na gestão de riscos e garantindo a prestação de serviços públicos de qualidade.

Para isso, estabeleceu que os órgãos e entidades deverão instituir **Programa de Integridade** com o objetivo de adotar medidas destinadas à prevenção, à detecção e à punição de fraudes e atos de corrupção (art. 21, da Lei 13.310/2021).

Na atualidade o programa de integridade não visa apenas uma atuação destinada ao enfrentamento à corrupção em sentido estrito, punível juridicamente, mas sim visa estabelecer um conjunto de medidas e ações estruturadas que impulsionam a organização a cumprir seus objetivos de maneira ética e coesa, reduzindo riscos e provendo segurança e transparência em sua atuação.

De acordo com a Lei nº 13.310/2021, o **Programa de Integridade** é estruturado a partir dos seguintes eixos: comprometimento e apoio da Alta Administração, existência de unidade responsável pela implementação do programa, gestão de riscos associados ao tema integridade, promoção de treinamentos e monitoramento contínuo.

Nesse sentido, o Plano de Integridade é uma estratégia adotada pela Alta Administração para operacionalizar o referido Programa e descreve ações específicas de curto e médio prazo de prevenção à corrupção e de fortalecimento da cultura de integridade do Órgão.

Destaca-se que a **primeira versão do Plano de Integridade** da CGM terá como principal enfoque **integrar** todas as instâncias de integridade e estabelecer medidas para **desenvolver e aprimorar** as funções de integridade.

Isto significa que as ações serão essencialmente voltadas à promoção da ética, transparência ativa, acesso à informação, tratamento de conflito de interesses, divulgação do canal de denúncias, gestão de riscos e controles internos, procedimentos de responsabilização, dentre outras.

Por isso, a partir do diagnóstico realizado foram definidos os **eixos temáticos** que irão orientar o Plano de Integridade, isto é, aqueles **elementos centrais, essenciais e complementares que reforçam a integridade de uma organização**, de acordo com o art. 12 do Decreto Municipal nº 1179/2023.

Assim, o Plano de Integridade da CGM apresenta, para cada eixo temático, os principais conceitos aplicáveis, a aderência desses conceitos no âmbito do órgão e um conjunto de ações específicas que são detalhadas ao final de cada eixo e consolidadas em um Plano de Ação.

As ações têm como público-alvo todos os servidores em exercício na Controladoria e os seus efeitos buscam alcançar todas as pessoas que se relacionam com nossa instituição.

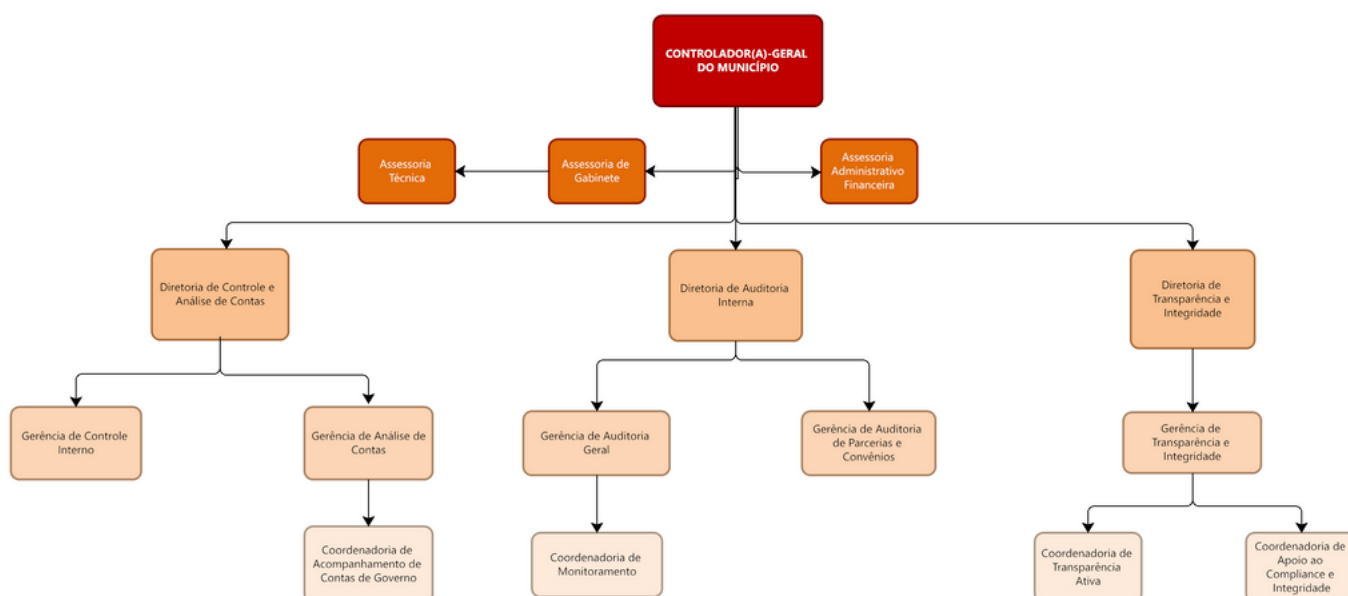
Espera-se, por fim, que o Plano de Integridade da CGM seja referência na temática da integridade e inspire novas práticas no âmbito do Município de Londrina e outras instituições, cumprindo a missão institucional de fomentar um ambiente organizacional mais ético, íntegro, transparente e responsivo.

3. Conhecendo a CGM

A Controladoria-Geral da Município de Londrina (CGM) é o órgão central responsável por fomentar ações de controle interno e realizar a auditoria governamental, atuando na fiscalização e avaliação de políticas públicas e programas de governo; na promoção da integridade pública e privada; responsabilização de entes privados; prevenção à corrupção; incremento da transparência; promoção da ética; suporte à gestão de riscos; e articulação com órgãos e entidades, locais ou nacionais, nos temas que lhe são afetos.

Como Órgão Central, também realiza a coordenação do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo do Município de Londrina, prestando a orientação técnica e normativa necessária aos órgãos e entidades municipais.

Abaixo, é apresentado o organograma da CGM para conhecimento da estrutura e do funcionamento do órgão, como parte do auxílio no entendimento e na análise da compatibilidade entre as medidas propostas no plano e a complexidade da atuação das unidades:



Fonte: CGM

3.1 Competências e Estrutura

A Controladoria-Geral do Município é o órgão central do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo do Município de Londrina, nos termos do disposto nos artigos 31, 70 e 74 da Constituição Federal e Art. 34 e 40 da Lei Orgânica do Município de Londrina.

É instituição permanente e diretamente subordinada ao Prefeito do Município, e possui **competências gerais definidas na Lei Municipal 8.834 de 01 de julho de 2002, que são as seguintes:**

- I – orientar e fiscalizar os órgãos da Administração Direta e Indireta do Município no cumprimento das normas e da legislação específica;
- II – prevenir e detectar irregularidades, erros ou falhas, por meio de auditorias normais de caráter contínuo, rotineiro e sistemático, previamente programadas, ou auditorias especiais ou extraordinárias para apurar denúncias ou suspeitas;
- III – determinar medidas que visem à melhoria do serviço público municipal, propondo expedição de normas para uniformizar os procedimentos relacionados aos registros, à guarda, ao uso, à movimentação e ao controle de bens e valores;
- IV – verificar a aplicação correta dos recursos financeiros disponíveis bem como a probidade e a regularidade das operações realizadas;
- V – atender às consultas relacionadas às dúvidas que surgem nas questões de ordem contábil-administrativa da Administração Direta e Indireta do Município;
- VI – apresentar e acompanhar a análise das prestações de contas do Município ao Tribunal de Contas do Estado do Paraná e ao Tribunal de Contas da União e justificar os eventuais questionamentos; e
- VII – desenvolver outras atividades afins no âmbito de sua competência; e
- VIII – exercer as atividades de coordenação do Sistema de Controle Interno e analisar as execuções orçamentárias, financeiras e patrimoniais do Município, nos termos dos artigos 31, 70 e 74 da Constituição Federal, do artigo 40 da Lei Orgânica do Município e do artigo 59 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, abrangendo os órgãos da Administração Direta e Indireta e as empresas nas quais o Município detenha o controle acionário.

Quanto a **estrutura organizacional**, em 2023, a CGM passou por uma reestruturação administrativa que culminou na publicação da Lei Municipal 13.663, de 09 de Novembro de 2023, e depois com a publicação do novo **Regimento Interno**, aprovado pelo Decreto Municipal nº 1504 de 17 de novembro de 2023. Assim, atualmente, a CGM conta com três assessorias, três diretorias, cinco gerências e quatro coordenadorias, organizadas da seguinte forma:

- **Assessoria de Gabinete**
- **Assessoria Técnica**
- **Assessoria Administrativo Financeira**
- **Diretoria de Auditoria Interna**
 - Gerência de Auditoria
 - Coordenadoria de Monitoramento
 - Gerência de Auditoria de Parcerias e Convênios
- **Diretoria de Controle e Análise de Contas**
 - Gerência de Controle e Análise de Contas
 - Coordenadoria de Acompanhamento de Contas de Governo
 - Gerência de Controle Interno
- **Diretoria de Transparência e Integridade**
 - Gerência de Transparência e Integridade
 - Coordenadoria de Transparência Ativa
 - Coordenadoria de Apoio ao Compliance e Integridade

Dentre as **principais mudanças** trazidas pelo **novo Regimento Interno**, no que tange às **atividades finalísticas** da CGM, tem-se a criação da Diretoria de Controle e Análise de Contas, cujo foco de atuação será essencialmente voltado à fiscalização, orientação e acompanhamento das atividades do sistema de controle interno. A Diretoria de Auditoria Interna passou a contar com uma Gerência de Auditoria de Parcerias e Convênios e a Diretoria de Transparência e Integridade ganhou reforço em sua estrutura com uma nova Gerência de Transparência e Integridade e uma Coordenadoria de Apoio ao *Compliance* e Integridade. Por fim, quanto às **atividades de apoio** a antiga “Diretoria de Planejamento e Gestão” foi transformada em Assessoria Administrativo Financeira, tendo em vista a sua natureza de suporte administrativo e financeiro à estrutura da CGM.

3.2 Gestão Estratégica

A gestão estratégica da CGM tem início na construção de sua identidade organizacional, que passa pela definição de sua missão, visão e valores:

- Missão: consiste na declaração da razão de ser da instituição;
- A Visão de Futuro: expressa a situação desejada pela organização em uma perspectiva de longo prazo;
- Valores: representam as convicções dominantes e as premissas básicas que orientam as atitudes e comportamentos das pessoas da organização, que permeiam todas as atividades e a atuação do corpo funcional da CGM.

Nesse sentido, a **identidade organizacional** da CGM está delineada da seguinte forma:



MISSÃO:

Fomentar o Controle Interno, a Transparência e a Integridade para aperfeiçoar continuamente a gestão e promover a excelência nas políticas públicas.



VISÃO:

Ser reconhecida como uma instituição que agrega valor à gestão pública ao promover uma administração íntegra, que gerencia riscos e implementa controles eficazes em prol do serviço público.



VALORES:

Integridade: Agir com ética, honestidade, imparcialidade e de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis. Priorizar o interesse público sobre o privado.

Transparência: Comunicar de forma clara e acessível interna e externamente.

Proatividade: Buscar soluções de forma espontânea, antecipando problemas e desafios. Possuir atitude positiva e proativa diante das dificuldades.

Cooperação: Propor soluções em conjunto com os gestores públicos. Buscar a colaboração para alcançar soluções mais efetivas e eficientes.

Empatia: Estar aberto para entender outros pontos de vista. Tratar a todos de forma justa e equitativa, sem preconceitos e julgamentos.

Compromisso: Trabalhar com excelência, produtividade, eficiência, agregação de valor, buscando os melhores resultados.

3.3 Mapa Estratégico

A gestão estratégica da CGM está orientada por seu Planejamento Estratégico, que foi construído no ano de 2022 e teve a sua revisão e atualização realizada no ano de 2024, envolvendo a formatação da visão e missão institucional, definição de objetivos estratégicos e ações prioritárias.

A revisão faz parte da própria dinâmica do planejamento estratégico e buscou a adequação em decorrência de mudanças feitas na estrutura organizacional da Controladoria. O desenvolvimento dos trabalhos se deu por meio da participação das unidades da CGM, através da mediação do Comitê Interno de Governança e aprovação pela Controladora-Geral do Município.

O Mapa Estratégico da CGM demonstra, visualmente, os principais itens trabalhado no Planejamento Estratégico, incluindo a identidade organizacional e o conjunto de objetivos estratégicos a serem realizados pelo órgão, bem como outros elementos importantes destacados abaixo:



4. Estrutura de Governança e Gestão da Integridade

A integridade deve permear **toda a estrutura de governança e de gestão de uma organização** no intuito de garantir que os agentes públicos compreendam suas funções e responsabilidades e possam contar com os recursos financeiros e humanos e com a orientação necessária ao exercício de suas atividades (OCDE, 2020).

Desse modo, as instâncias e funções apresentadas formam um **ecossistema de integridade**, que, interconectados, promovem a temática na instituição, abrangendo atores internos e externos, mitigando os riscos à integridade e gerando um ambiente interno mais íntegro, que contribuirá para a entrega de melhores serviços públicos e de valores públicos em conformidade com o que a sociedade almeja.

Para efetuar a gestão do Programa de Integridade, a CGM utiliza instrumentos que perpassam diversas áreas do órgão e que fortalecem o ecossistema de integridade, na medida em que torna claro o papel de cada integrante. A seguir elencamos as seguintes **funções e instâncias de integridade** existentes e atuantes no âmbito da CGM:

4.1 Comitê Interno de Governança Pública (CIGP)

Conforme prevê o art. 7º do Decreto 1179 de 26 de Setembro de 2023, a **gestão do programa de integridade** na ficará sob a responsabilidade do **Comitê Interno de Governança Pública (CIGP)**, que atuará como a instância estratégica, de supervisão das ações de integridade e gestão de riscos. Assim, o referido comitê realizará a gestão e monitoramento de todas as ações sugeridas neste documento. atuando na 2ª linha de defesa, de acordo com o Modelo de 3 Linhas do IIA.

No âmbito da CGM, o CIGP foi designado pela Portaria CGM-GAB nº 17, de 07 de novembro de 2023, que se encontra publicada na página da CGM na internet. O CIGP tem competências e atribuições bem definidas, se reporta diretamente ao Gabinete e detém todas as prerrogativas necessárias para uma atuação independente e imparcial, além de ter acesso às demais unidades e ao mais alto nível hierárquico do órgão. Também é constituído por membros representantes de todas as áreas da CGM.

Por fim, o CIGP disponibiliza aos servidores da CGM um **canal de comunicação** exclusivo para esclarecimentos de **dúvidas** sobre os assuntos tratados no Programa de Integridade e para **sugerir melhorias** no Plano de Integridade do órgão, através do seguinte endereço eletrônico:



cgm.integridade@londrina.pr.gov.br



4.2 Acesso à informação

A promoção da transparência é parte fundamental do programa de integridade, pois permite a participação da sociedade no controle das ações do governo e contribui para o exercício da cidadania, fortalecendo a democracia participativa.

Por isso, faz-se necessário criar instrumentos e competências garantidoras do direito de acesso à informação no órgão, visando dar cumprimento às obrigações de **transparência ativa e passiva** previstas na Lei de Acesso à Informação - LAI (Lei nº 12.527/2011) e no Decreto Municipal nº 712/2015, com suas respectivas atualizações.

Na CGM, o acesso à informação é garantido pelas seguintes unidades:



SIC - Serviço de Informação ao Cidadão:

O SIC (Serviço de Informação ao Cidadão) é encarregado por receber, responder e dar encaminhamento às solicitações de acesso à informação. Na administração municipal, o SIC está centralizado na Ouvidoria-Geral do Município, garantindo o direito do cidadão de obter informações públicas de forma rápida e eficiente.



[Clique aqui para saber mais sobre Pedido de Acesso à Informação](#)



Gestão da Transparência Ativa

A transparência ativa tem por função a divulgação de informações de interesse coletivo e geral independentemente de solicitações. No âmbito da CGM, os servidores responsáveis pela gestão da transparência ativa foram designados pela **Portaria CGM-GAB N° 1, de 11 de janeiro de 2024.**

4.3 Canal de Denúncias

O **Canal de Denúncia** no âmbito do Poder Executivo Municipal está centralizado na **Ouvidoria-Geral do Município**, sendo assim, eventuais irregularidades e violações às normas, ao princípios e objetivos do Programa de Integridade, poderão ser encaminhadas nos seguintes canais de comunicação:

ATENDIMENTO VIA WHATSAPP: (43) 3372-4530

ATENDIMENTO TELEFÔNICO: 162

E-MAIL: ouvidoria@londrina.pr.gov.br

FORMULÁRIO ELETRÔNICO - Acesso disponível 24 HORAS, no link abaixo:



[Formulário eletrônico](#)

4.4 Correição

O Programa de Integridade, como um conjunto estruturado de medidas institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes e atos de corrupção, nos termos do art. 2º, inciso I, do Decreto Municipal nº 1179/2023, também precisa ser dotado de **mecanismos de correção de eventuais ilícitos detectados**, com previsão de fluxos e procedimentos de **investigação e apuração interna**.

Esses mecanismos de correção, além de promoverem a mitigação do dano e a devida sanção aos responsáveis no caso concreto, emitem a mensagem para os agentes públicos, usuários de serviços públicos, fornecedores ou qualquer outra parte interessada, de que a organização não se omite perante a práticas de fraude, corrupção e desvios éticos e de conduta.

Na administração pública municipal, existem duas situações distintas em relação ao procedimento de apuração de responsabilidades de acordo com o sujeito passivo a ser investigado: em face de servidores e empregados públicos, ensejará a abertura de Processo Administrativo Disciplinar (PAD); já em face de entes privados (pessoas jurídicas de direito privado), será apurado mediante Processo Administrativo de Responsabilização (PAR).

Processo Administrativo Disciplinar (PAD)

No âmbito do Poder Executivo Municipal, a **Corregedoria-Geral do Município (COGEM)** é a unidade legalmente responsável por apurar infrações disciplinares praticadas por servidores públicos por meio da **sindicância ou processo administrativo disciplinar**, de acordo com os procedimentos previstos no Título VII, da Lei nº 4.928, de 17 de janeiro de 1992, com as alterações introduzidas pela Lei nº 13.090/2020.

Assim, **eventuais irregularidades detectadas pela CGM** referente a comportamento irregular de servidores e violação aos deveres éticos e funcionais previstos nas legislações vigentes, **serão reportadas ao órgão correicional para a respectiva apuração**, via Processo Eletrônico de Informações - Sistema SEI!

Processo Administrativo de Responsabilização (PAR)

A **responsabilização objetiva administrativa** e civil de **pessoas jurídicas** pela prática de atos contra a Administração Pública Municipal, de que trata a Lei Federal nº 12.846, de 1º de agosto 2013, foi regulamentada pelo Decreto nº 1440 de 06 de novembro de 2023.

A **CGM possui competência concorrente para instaurar e julgar os Processos Administrativos de Responsabilização e competência exclusiva para celebrar Acordos de Leniência**, destinados à apuração de responsabilidade de pessoas jurídicas pela prática de atos lesivos à administração pública municipal direta e indireta, podendo ainda, avocar a si os processos instaurados em outros órgãos e entidades, para exame da regularidade ou correção do andamento.

4.5 Gestão de Pessoas

A gestão de pessoas visa o aprimoramento permanente das condições, da organização e dos processos de trabalho, além de garantir o suporte para as ações de desenvolvimento e capacitação dos servidores públicos e das lideranças, que são pilares essenciais do programa de integridade.

O órgão responsável pela gestão de recursos humanos a nível do Poder Executivo do Município de Londrina é a Secretaria Municipal de Recursos Humanos. Já no âmbito da CGM, a função de gestão de pessoas compete à **Assessoria Administrativo Financeira**, conforme Regimento Interno, que proverá apoio na construção do plano de capacitação e no desenvolvimento de ações voltadas à valorização dos servidores da CGM, direcionada para o alcance dos objetivos estratégicos.

4.6 Comissão de Ética

O Decreto Municipal nº 1580 de 01 de Dezembro de 2023 instituiu o **Código de Ética** Profissional do Servidor Público Civil do Município de Londrina e criou a **Comissão de Ética** no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional que será composta por servidores efetivos, sendo um titular e um suplente, representantes dos seguintes órgãos:

- I. Controladoria-Geral do Município;
- II. Secretaria Municipal de Governo;
- III. Secretaria Municipal de Recursos Humanos;
- IV. Procuradoria Geral do Município

O art. 8º do Decreto Municipal nº 1580/2023 estabelece as competências da Comissão de Ética, que tem como finalidade precípua orientar, supervisionar e atuar como instância consultiva de dirigentes e servidores na aplicação do Código de Ética do Poder Executivo Municipal.

Eventuais apurações disciplinares em razão da violação ao Código de Ética competirão à Corregedoria-Geral do Município, observada a norma disciplinar específica, nos termos do art. 6º § 2º do Decreto nº 1580 de 01 de Dezembro de 2023.

4.7 Auditoria Interna










A Auditoria Interna é uma atividade independente e objetiva, de avaliação e de consultoria, estruturada para agregar valor e aprimorar as operações dos órgãos e das entidades do Poder Executivo Municipal, auxiliando-os na consecução de seus objetivos, a partir da aplicação de uma abordagem sistemática e disciplinada para avaliar e melhorar a eficácia dos processos de governança, de gerenciamento de riscos e dos controles internos da gestão (art. 5º do Decreto Municipal 407/2023).

A Auditoria Interna dos órgãos e entidades do Poder Executivo do Município de Londrina está centralizada na Controladoria-Geral do Município, a qual é realizada pela unidade de Diretoria de Auditoria Interna. No caso da CGM, a realização de auditoria interna em sua própria estrutura demanda solução não convencional para o exercício da função de auditoria, a qual será oportunamente avaliada.

5. Programa de Integridade da CGM

A implementação do Programa de Integridade no âmbito da Controladoria-Geral do Município foi coordenada pelo Comitê Interno de Governança, com apoio da Alta Administração da CGM e observou as etapas e procedimentos previstos no Decreto Municipal nº 1179 de 26 de setembro de 2023, e em consonância com as diretrizes do art. 21 da Lei 13.310/2021.

Assim, listamos abaixo as principais atividades desenvolvidas pelo CIGP:

-  Planejamento e realização de reuniões com a Alta Administração da CGM, com diretorias e assessorias da CGM e também com diversos atores externos ao órgão, como a OGM, COGEM e SMG para alinhar temas importantes e transversais relacionados ao desenvolvimento do programa de integridade;
-  Criação de e-mail para servir como canal de comunicação do programa de integridade no órgão:
cgm.integridade@londrina.pr.gov.br
-  Realização de cursos e capacitações no tema da ética e integridade e sensibilização dos servidores do órgão;
-  Realização de reuniões e planejamento de atividades executadas pelos membros do CIGP;
-  Concessão de acessos e realização de testes para operacionalização do sistema SISPMPI;
-  Atualização do Planejamento Estratégico da CGM para o ano de 2024
-  Elaboração do diagnóstico do ambiente de integridade e levantamento de riscos;
-  Definição dos eixos e ações que serão trabalhadas no Plano de Integridade;
-  Elaboração do Plano de Integridade e sua submissão para aprovação da Alta Administração da CGM.

5.1 Objetivos e Visão de futuro

- **VISÃO DE FUTURO**

A visão de futuro do ambiente de integridade da CGM está alinhada com a visão da sua gestão estratégica, mas vai além. Almejamos um futuro onde a **integridade** seja um **valor intrínseco e inegociável** na CGM e em todos os órgãos e entidades da administração pública do Poder Executivo.

Com o programa de integridade, busca-se estabelecer ambiente íntegro que incentive a **participação social**, promova a **gestão transparente, eficiente e responsável** dos recursos públicos. Além disso, também visa garantir um ambiente de trabalho seguro, pautado pela **ética** e livre de preconceitos, discriminações e assédios, onde todos os colaboradores sintam-se respeitados e valorizados.

Estabelecer uma cultura de integridade atende não só aos interesses da CGM em cumprir com sua missão institucional, mas também beneficia toda a sociedade e aumenta a confiança dos cidadãos na administração pública municipal.

- **OBJETIVOS DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE**

Em consonância com o art. 4º do Decreto Municipal nº 1179/2023, os objetivos do Programa de Integridade da CGM consistem em: apoiar a cultura da integridade nos órgãos e nas entidades da administração pública do Poder Executivo para que os serviços públicos sejam entregues de forma eficiente, eficaz, atendendo às necessidades da sociedade; incentivar ações de comunicação e divulgação; identificar e reduzir riscos à integridade; promover a transparência pública e a conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis, estimular comportamentos íntegros dos servidores públicos; garantir a conformidade com recomendações dos órgãos de controle interno e externo; adotar medidas de prevenção contra fraudes e atos de corrupção, estabelecendo princípios éticos e normas de conduta, prevenindo desvios na entrega de serviços públicos; aperfeiçoar a estrutura de governança pública; fomentar a inovação e a adoção de boas práticas de gestão pública; e capacitar os agentes públicos no exercício de suas funções.

5.2 Diagnóstico do Ambiente de Integridade

Para elaboração do plano de integridade, o CIGP da Controladoria-Geral do Município realizou um levantamento a fim de obter um diagnóstico quanto às práticas e instrumentos de integridade e para entendimento do seu contexto interno.

O diagnóstico aproximou técnicos, gestores e auditores com os assuntos relacionados à integridade e transformou percepções isoladas em conhecimento sobre a estrutura disponível, considerando as limitações e oportunidades de cada eixo pesquisado.

Os **principais instrumentos utilizados** para diagnóstico do ambiente de integridade e seus **respectivos resultados podem ser encontrados no APÊNDICE I - Instrumentos de Diagnóstico.**

Realizado esse levantamento e mapeados os pontos críticos, foram estabelecidos os objetivos pretendidos pela CGM tendo por base a ética, integridade, transparência e *accountability*.

Importante registrar que o Município de Londrina é aderente a alguns programas a nível nacional que se relacionam diretamente com a Integridade, são eles:

- **Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC):** objetiva estimular a adoção de medidas destinadas à prevenção, à detecção e à punição de fraudes e atos de corrupção;
- **Time Brasil**, da CGU: visa o aprimoramento da gestão pública por meio da valorização da transparência, integridade e participação social.

Por isso, considerando que a CGM é parte integrante desses programas, o CIGP optou integrar as recomendações do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC) e do Time Brasil ao seu Plano de Integridade, inclusive para fins de levantamento de riscos.



5.3 Eixos Temáticos e Ações

Os **eixos temáticos** são elementos centrais, essenciais e complementares que reforçam a integridade de uma instituição e que deverão orientar o desenvolvimento das ações do plano de integridade.

Desse modo, após a elaboração do diagnóstico do ambiente de integridade e identificadas as principais fragilidades e pontos de melhoria, foram definidas as **ações e prioridades** que serão enfrentadas CGM de acordo com os eixos temáticos escolhidos. Ressalta-se ainda que o Plano de Ação foi elaborado considerando a estrutura, características, complexidade e capacidade de operação da CGM.

Em consonância com o art. 12 do Decreto nº 1179/2023, os eixos temáticos a serem trabalhados no Plano de Integridade da CGM são os seguintes:

- I - Governança e Comprometimento da Alta Administração;
- II - Planejamento Estratégico;
- III - Controles internos e Gestão de riscos;
- IV - Conflito de Interesses e Nepotismo;
- V - Gestão de Pessoas;
- VI - Código de Ética;
- VII - Canal de Denúncias;
- VIII - Transparência Pública e Controle Social.

5.3.1 Governança e Comprometimento da Alta Administração

De acordo com o art. 2º da Lei 13.310, de 20 de dezembro de 2021, a **governança pública** é o

conjunto de **mecanismos de liderança, estratégia e controle** voltadas para **avaliar, direcionar e monitorar** a gestão, com vistas à condução e geração de resultados nas políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade;

Uma importante referência sobre boa governança no setor público é o **Referencial Básico de Governança Pública**, do Tribunal de Contas da União, que orienta e incentiva as organizações da administração pública a adotarem boas práticas de governança.

O TCU também publicou o documento **10 PASSOS PARA A BOA GOVERNANÇA**, que resume o conteúdo do Referencial acima citado, apresentando as práticas de governança em 10 passos para que gestores que administram recursos públicos possam, de maneira rápida e prática, conhecer essas práticas e aplicá-las com vistas ao aprimoramento da governança de suas organizações.

Os 10 passos para a boa governança, segundo o TCU, podem ser resumidos da seguinte forma:

Passo 1: Escolha líderes competentes e avalie seus desempenhos;

Passo 2: Lidere com ética e combata os desvios;

Passo 3: Estabeleça sistema de governança com poderes de decisão balanceados e funções críticas segregadas;

Passo 4: Estabeleça modelo de gestão da estratégia que assegure o monitoramento e avaliação;

Passo 5: Estabeleça a estratégia considerando as necessidades das partes interessadas;

Passo 6: Estabeleça metas e delegue poder e recursos para alcançá-las;

Passo 7: Estabeleça mecanismos de coordenação de ações com outras organizações;

Passo 8: Gerencie riscos e institua os mecanismos de controle interno necessários;

Passo 9: Estabeleça função de auditoria interna independente que adicione valor à organização;

Passo 10: Estabeleça diretrizes da transparência e sistema de prestação de contas e responsabilização.

Assim, a implementação efetiva de um programa de integridade depende diretamente da qualidade dos mecanismos de governança em vigor. Uma governança sólida estabelece as bases para a integridade, fornecendo estruturas e processos que promovem a transparência, a prestação de contas e a responsabilidade.

“Uma governança com integridade é mais do que não se envolver em fraude ou corrupção, mas é assegurar o compromisso de tomar decisões com foco no propósito”¹

Importante lembrar que no setor público a principal parte interessada é o cidadão, por isso, **o propósito sempre deve visar o interesse público** e permitir que a governança pública seja, também, participativa.

Assim, a governança deve estruturar arranjos de gestão e decisão, diluir poderes discricionários e aprimorar fluxos de comunicação, deixando os processos mais abertos, democráticos e transparentes.

As melhores práticas de governança, quando aplicadas às políticas de integridade, refletem:

- ✓ **Processos e poderes decisórios balanceados;**
- ✓ **Cultura organizacional compatível com um senso de ética, transparência, responsabilidade e accountability em todos os níveis;**
- ✓ **Comprometimento da alta administração com um “espírito ético” presente em discursos e práticas.**

Descrição do cenário atual x cenário almejado

Do diagnóstico realizado, constatou-se que a Controladoria-Geral do Município (CGM) possui competências e atribuições bem definidas e atualizadas, uma vez que sua estrutura foi recentemente reavaliada e alterada pela Lei Municipal 13.663, de 09 de Novembro de 2023, e pelo novo Regimento Interno da CGM, aprovado pelo Decreto Municipal nº 1504 de 17 de novembro de 2023.

Entretanto, em observância às diretrizes e boas práticas de governança no setor público, identificou-se que a CGM pode **aprimorar fluxos de comunicação** e promover melhorias nos **processos e poderes decisórios**.

¹ MEDEIROS, M. L. ; CODIGNOTO, R. . Governança, integridade e resultados caminham juntos. Revista Latino-americana de Governança, Brasília (DF), v. 3, n. 1, p. e030, 2022. DOI: 10.37497/ReGOV.v3i1.30. Disponível em: <https://revistaregov.org/revista/article/view/30>. Acesso em: 15 fev. 2024.

Além disso, em vista da amplitude e complexidade do trabalho da CGM, faz-se necessário **promover a capacidade de liderança** de forma a mobilizar conhecimentos, habilidades e atitudes da liderança em prol da otimização dos resultados organizacionais.

Ademais, verificou-se que a CGM não possui **procedimentos formais para a transmissão de informação e conhecimento no momento da sucessão da liderança**, o que deve ser instituído para se evitar o risco de prejuízo ou descontinuidade na realização das atividades do órgão. Também verificou-se que não há histórico de pesquisa realizada para **avaliar a imagem da CGM perante as partes interessadas**.

Por fim, o modelo de gestão e governança interna do órgão precisa ser melhor avaliado de acordo com o Modelo das 3 Linhas do IIA. Esse modelo enfatiza que a Auditoria Interna ocupa o papel da terceira linha, por isso, não deve receber papéis e responsabilidades típicas da primeira e segunda linha, isso porque poderia prejudicar sua atuação imparcial e independente na avaliação dos controles, da gestão e da governança.

Outro ponto discutido entre os membros do CIGP, relacionado com a estruturação da CGM no modelo das Três Linhas, é a necessidade de se estabelecer as atividades de controle interno no próprio órgão, enquanto segunda linha, a qual deverá ser oportunamente avaliada.

Diante desse contexto, a CGM instituiu algumas ações relacionadas ao eixo **“Governança e Comprometimento da Alta Administração”** que serão subdivididos em **“subeixos”**, sendo o primeiro relacionado a **i) sistema de governança**, cujo enfoque consistirá em aprimorar os mecanismos de liderança e controle no âmbito da CGM; e o segundo **ii) Comprometimento da Alta Administração**, com ações voltadas a demonstrar o comprometimento da alta administração com o programa de integridade.

Desse modo, serão apresentadas a seguir as ações relacionadas ao eixo **“Governança e Comprometimento da Alta Administração”**.

PLANO DE AÇÃO

EIXO: GOVERNANÇA E COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

✓ SUBEIXO: Sistema de Governança

O Sistema de Governança refere-se a maneira como os diversos agentes de integridade se organizam e atuam em prol da boa governança. Abrange as unidades internas e externas de governança, fluxo de informações, processos de trabalho e atividades relacionadas à avaliação, direcionamento e monitoramento do órgão. Assim, foram estabelecidas ações com o objetivo de aprimorar o sistema de governança no âmbito da CGM, conforme descritas a seguir:

AÇÃO 1: Definir modelo de gestão e governança da CGM, de acordo com o Modelo das 3 Linhas do IIA

Avaliar a distribuição de papéis e responsabilidades de forma que a CGM opere adequadamente dentro do modelo das Três Linhas e, conseqüentemente, das boas práticas de governança.

Benefício para a instituição:

De acordo com o *The Institute of Internal Auditors - IIA*, o modelo das Três Linhas ajuda as organizações a identificar estruturas e processos que melhor auxiliam no alcance dos objetivos e facilitam uma forte governança e gerenciamento de riscos.

AÇÃO 2: Assegurar a efetividade da auditoria interna

Assegurar a efetividade da auditoria interna é fundamental para fortalecer o mecanismo de controle no âmbito da governança pública. Deverão ser consideradas as práticas recomendadas pelo TCU em seu Referencial Básico de Governança Organizacional, bem como as demais práticas recomendadas por outros órgãos de controle e instituições de referência em auditoria interna.

Benefício para a instituição:

Apoiar a governança; aprimorar a gestão; aumentar e proteger valor na entrega de bens, serviços e políticas públicas aos cidadãos.

AÇÃO 3: Definir e divulgar as competências desejáveis ou necessárias para ocupação das funções de liderança

Definir e divulgar as competências desejáveis ou necessárias da liderança, bem como os critérios de seleção ou escolha a serem observados. Pressupõe que o processo de seleção ou escolha seja executado de forma transparente, pautando-se pelos critérios e competências previamente definidos.

Implica em elaborar normativo que estabeleça critérios para ocupação de funções de confiança de direção e assessoramento dentro da CGM, após discussão interna nas macro áreas da CGM.

Benefício para a instituição:

Selecionar as funções de liderança tendo por base aspectos como conhecimento, habilidades e atitudes (competências individuais); reduzir o risco de nomeação de lideranças sem experiência ou formação adequadas para o exercício do cargo ou função; com histórico de delitos penais, cíveis, administrativos, eleitorais; ou que não atendam às necessidades e aos objetivos da organização.

AÇÃO 4: Estabelecer plano para transição responsável

Realizar plano de sucessão para garantir processos transitórios de forma mais amena, visando o bem-estar do corpo funcional e a sustentabilidade dos programas e ações institucionais. O plano de sucessão deve ser formalizado, estruturado e divulgado, visando dar transparência para todos os servidores da Controladoria-Geral do Município.

Benefício para a instituição:

Continuidade e bom desempenho da instituição, geração de valor e ganho reputacional, segurança e bem-estar do corpo funcional.

AÇÃO 5: Realizar pesquisa anual de satisfação.

Realizar, anualmente, pesquisas de satisfação com o intuito de identificar pontos fortes e fracos quanto à gestão e atuação da CGM, nos ambientes interno e externo. O objetivo é identificar a maneira pela qual a CGM é vista como órgão de controle, assim como sua importância e os trabalhos desenvolvidos, perante a sociedade, demais órgãos e entidades (agentes externos) do Município e os próprios servidores da CGM (agentes internos).

Benefício para a instituição:

Estabelecimento de um processo de melhoria contínua, de modo a identificar a melhor forma de gestão e atuação da CGM.

SUBEIXO: Comprometimento da Alta Administração

O comprometimento da Alta Administração é um dos pilares que devem estruturar programa de integridade, sendo fator indispensável ao sucesso de implementação do plano de integridade, conforme prevê o art. 21 da Lei 13.310/2021.

O comprometimento da alta administração deverá estar refletido em elevados padrões de gestão, ética e conduta, bem como em estratégias e ações para disseminação da cultura de integridade no órgão ou entidade. Além disso, deverá garantir que os recursos necessários para o desenvolvimento, implantação e aprimoramento contínuo do programa estejam disponíveis.

Ressalta-se que a participação e presença efetiva dos líderes nas medidas de promoção à integridade tem um efeito na demonstração de compromisso, uma vez que os líderes colocam-se como exemplos, assumindo a função de motivadores de mudança e da gestão do conhecimento, atuando como liderança capaz de estimular a colaboração dos servidores.

AÇÃO 6: Prestigiar/ participar ativamente dos eventos e capacitações

Demonstrar o comprometimento da Alta Administração com a integridade por meio de participação ativa em eventos e capacitações sobre o tema. Cabe aos líderes das instituições garantir o “tom de integridade/ compliance” que será adotado e a demonstrar de forma inequívoca para todos que a instituição se preocupa com a integridade nas suas atividades e nos seus relacionamentos.

Benefício para a instituição:

Servir como exemplo a ser seguido, assumindo a função de motivador de mudança e da gestão do conhecimento, atuando como liderança capaz de estimular a colaboração dos servidores.

AÇÃO 7: Incluir mensagem da Alta Administração em documentos e publicações

Inserir mensagem da Controladora-Geral nas publicações da CGM (manuais, cartilhas, comunicados, boletins, revistas, etc.) e divulgar a missão da CGM em documentos oficiais.

Benefício para a instituição:

As declarações escritas da alta administração ajudam a comunicar (e documentar) os padrões éticos da instituição e a intolerância à fraude e à corrupção; promove a melhoria da imagem da instituição.

5.3.2 Planejamento Estratégico

De acordo com o Referencial de Governança Organizacional do TCU:

"A **estratégia é o resultado de escolhas** sobre: a maneira como a organização irá atuar; quem serão seus clientes e quais necessidades deles serão atendidas; que benefícios tangíveis e intangíveis irá oferecer aos seus clientes e outras partes interessadas; como os recursos serão alocados, e redes de parcerias e capacidades internas serão desenvolvidas para apoiar a entrega desses benefícios; qual estrutura organizacional e políticas de gestão serão adotadas para apoiar a proposta de valor escolhida"

Já o Planejamento estratégico é um processo organizacional contínuo e sistêmico de conhecimento organizacional, definição de rumos e desenho de propostas com vistas ao desenvolvimento institucional de longo prazo, por isso deve traduzir o pensamento estratégico, por meio de:

- **codificar a estratégia formulada** (expressá-la claramente para que seja comunicada de forma objetiva),
- **planejar a estratégia** (traduzi-la em temas, objetivos, indicadores, metas, limites de tolerância), e
- **desdobrar a estratégia em planos de ação** para as demais unidades organizacionais, indicando recursos e responsáveis (KAPLAN, NORTON, 2008; MINTZBERG, 2007; COSO, 2017).

Desse modo, o planejamento estratégico é fundamental para o sucesso do programa de integridade e estão intrinsecamente relacionados, pois ambos buscam garantir a sustentabilidade e a eficácia das operações de uma instituição. Enquanto o planejamento estratégico define os objetivos de longo prazo e as estratégias para alcançá-los, o programa de integridade estabelece os princípios éticos e as diretrizes para assegurar a conformidade legal e a transparência nas ações da organização.

Assim, o planejamento estratégico fornece a estrutura necessária para a implementação e a manutenção do programa de integridade, garantindo que as iniciativas éticas estejam alinhadas com os objetivos e as metas da instituição a longo prazo.

Descrição do cenário atual x cenário almejado

Conforme informado no capítulo “**Conhecendo a CGM**”, a Controladoria-Geral do Município (CGM) desenvolveu seu planejamento estratégico no ano de 2022, passando por uma revisão e atualização em 2024.

Esse processo envolveu a formulação da missão, visão e valores institucionais, a definição de objetivos estratégicos e a identificação de ações prioritárias para seu alcance.

No entanto, há a necessidade de **aprimorar a divulgação interna e externa de suas diretrizes estratégicas**. Internamente, por meio de uma comunicação mais eficaz com os colaboradores, de forma a engajá-los e alinhar suas ações às metas estratégicas da organização.

Externamente, a CGM irá buscar fortalecer sua transparência ativa, tornando seu planejamento estratégico acessível e compreensível para todas as partes interessadas, como cidadãos, órgãos de controle e demais instituições.

Além disso, a CGM pretende **mapear seus macroprocessos e construir sua cadeia de valor** para integrar o planejamento estratégico, buscando uma gestão mais eficiente e orientada para resultados.

Outra ação consistirá em **instituir mecanismos efetivos de monitoramento da estratégia**, garantindo que as ações planejadas sejam implementadas e gerem os resultados esperados.

Desse modo, o cenário almejado pela CGM é que o seu planejamento estratégico seja o principal instrumento de direcionamento para todos os servidores da organização, guiando suas ações e decisões e contribuindo efetivamente para o alcance de seus objetivos.

Para isso, é fundamental que o planejamento seja não apenas formulado, mas também concretizado e implementado de maneira eficaz, refletindo o compromisso da CGM com a excelência em sua atuação.

PLANO DE AÇÃO

EIXO: PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

✓ **SUBEIXO:** Gestão Estratégica

De acordo com o Referencial de Governança Organizacional do TCU, promover a **gestão estratégica** pressupõe:

- a) a identificação das unidades ou funções finalísticas e de suporte;
- b) o estabelecimento do modelo de gestão dessas unidades, de forma a evitar incoerências entre os seus processos e atividades;
- c) a definição de objetivos, indicadores e metas para cada unidade ou função alinhados com a missão, visão e estratégia organizacionais, e com as estratégias das demais unidades;
- d) a definição do modelo de monitoramento da estratégia, que permita acompanhamento contínuo da evolução dos indicadores e dos planos de ação, viabilizando ações corretivas e retroalimentando a estratégia sempre que necessário.

Por isso, a CGM estabeleceu as seguintes **ações** com o objetivo de aprimorar a sua gestão estratégica:

AÇÃO 8: Elaborar e/ou aprimorar o mapa estratégico

O mapa estratégico é uma ferramenta visual que ajuda a comunicar e a visualizar a estratégia da organização, pois mostra a relação entre os diversos objetivos estratégicos e como eles contribuem para a realização da visão e da missão da organização.

Aprimorar o mapa estratégico da CGM representa uma oportunidade de integrar ainda mais as diretrizes éticas e de integridade com os objetivos e metas estratégicas da organização.

Benefício para a instituição:

Auxilia a compressão dos objetivos; ajuda a comunicar e a visualizar a estratégia da organização; facilita a comunicação em todos os níveis da organização.

AÇÃO 9: Monitorar os indicadores dos objetivos estratégicos

Realizar o monitoramento dos indicadores dos objetivos estratégicos é essencial para garantir que a CGM esteja progredindo de forma adequada em direção às suas metas, incluindo aquelas relacionadas à integridade.

Benefício para a instituição:

Permite avaliar o progresso da organização em relação às metas estabelecidas e identificar eventuais desvios que precisam ser corrigidos. Também ajuda a manter a transparência e a prestação de contas, pois fornece dados concretos sobre o desempenho da organização.

AÇÃO 10: Identificar e mapear os macroprocessos da CGM;

Refere-se à identificação dos macroprocessos e processos executados na CGM, objetivando melhor domínio de seus processos e a busca contínua pela excelência. Os macroprocessos permitem uma visão lógica e estruturada do funcionamento interno da instituição.

Porter (1989) traz o conceito de cadeia de valor, classificando as atividades da organização como primárias (finalísticas) ou de apoio (suporte).

Benefício para a instituição:

Entender e gerenciar processos inter-relacionados contribui para a eficácia e a eficiência da organização em atingir seus resultados pretendidos. Além disso, favorece o estabelecimento de indicadores de desempenho e a adoção de melhorias em processos de trabalho e instrumentos de controle (ISO 9001).



SUBEIXO: Comunicação da Estratégia

Comunicar e divulgar as estratégias organizacionais é de suma importância para que sejam assimiladas por todos os servidores e sejam as principais orientações para o trabalho da organização visando o alcance dos resultados pretendidos.

AÇÃO 11: Divulgar o Planejamento Estratégico da CGM.

Divulgar as estratégias organizacionais é de suma importância para que sejam assimiladas por todos os servidores e sejam as principais orientações para o trabalho da organização visando o alcance dos resultados pretendidos.

5.3.3 Controles Internos e Gestão de Risco

De forma geral, o **risco** pode ser entendido como o **efeito da incerteza sobre os objetivos estabelecidos**. A Lei 13.310 de 2021, em seu art. 1º, inciso V, define a **gestão de riscos** como um:

Processo de natureza permanente, **estabelecido, direcionado e monitorado pela alta administração**, que contempla as atividades de **identificar, avaliar e gerenciar** potenciais **eventos que possam afetar** o órgão ou a entidade, destinado a fornecer segurança razoável quanto à realização de seus **objetivos**.

O art. 19, da Lei 13.310/2021 estabelece ainda que os órgãos e entidades da Administração Pública Municipal devem atuar alinhados aos padrões de *compliance* e probidade na gestão pública, **estruturando controles internos baseados na gestão de riscos** e garantindo a prestação de serviços públicos de qualidade.

Os **controles internos de gestão**, por sua vez, são de **responsabilidade intrínseca do órgão** ou da entidade e constitui-se:

Na aplicação de um **conjunto de regras, diretrizes, procedimentos, ferramentas, protocolos**, rotinas de sistemas informatizados, conferências, trâmites de documentos e informações, **destinando-se a enfrentar os riscos e a fornecer segurança** na consecução da missão do órgão ou entidade pública. (art. 1º inciso V do Decreto Municipal nº 1179/2023)

Ainda, segundo a CGU (2015, p. 40 e 41),

"A adoção de controles internos não é um fim em si mesmo. Controles internos devem ser implementados para apoiar a organização no alcance de seus objetivos e, como tal, não podem estar dissociados do conhecimento dos riscos aos quais a organização está sujeita, dentre eles, os riscos representados por violações à integridade".

Descrição do cenário atual x cenário almejado

A gestão de riscos é um dos pilares do programa de integridade e deve ser realizado de forma sistemática e permanente, visando identificar e reduzir os riscos à integridade e prover segurança e transparência em sua execução, nos termos do art. 4º inciso III do Decreto Municipal nº 1179/2023.

No cenário atual, existem controles internos estabelecidos em todas as áreas da CGM e que garantem o seu adequado funcionamento, por meio de regras, instruções, processos, rotinas de sistemas, conferências, dentre outros. Contudo, os controles internos podem e devem ser constantemente aprimorados, principalmente se estiverem associados ao conhecimento dos riscos pelos quais a organização está sujeita.

Assim, no diagnóstico do ambiente de integridade verificou-se que a gestão de riscos ainda não está estabelecida de forma sistematizada, havendo a necessidade estabelecer os fundamentos essenciais para a sua implementação, como a política de gestão de riscos e a minuta da metodologia, incluindo a categoria de riscos para a integridade.

Como próximo passo, a CGM irá desenvolver uma matriz de risco para avaliar e tratar os riscos identificados sobre seus processos e/ou macroprocessos, utilizando-se de critérios técnicos aplicáveis e considerando o impacto e a probabilidade do risco. Isso será de extrema importância para implementar e/ou aprimorar os controles internos destinados a enfrentar os riscos e a fornecer segurança na consecução da missão do órgão.

Com isso, a CGM também terá maiores condições de apoiar e orientar os órgãos e entidades municipais na implantação de metodologia de Gestão de Riscos, tendo em vista que cabe à Alta Administração de cada secretaria instituir, manter, monitorar e aprimorar sistema de gestão de riscos e controles internos de sua unidade, nos termos do art. 17 da Lei 13.310/2021.

Desse modo, o cenário almejado consiste na sistematização da gestão de riscos na CGM e sua integração ao processo de planejamento estratégico, bem como às atividades, aos processos de trabalho e aos projetos em todos os níveis do órgão, bem como pela utilização dos resultados da gestão de riscos para apoio à melhoria contínua do desempenho organizacional.

PLANO DE AÇÃO

EIXO: CONTROLES INTERNOS E GESTÃO DE RISCOS

✓ **SUBEIXO:** Sistematização da Gestão de riscos

De acordo com a ISO 31000:2009, “o sucesso da gestão de riscos irá depender da eficácia da estrutura de gestão que fornece os fundamentos e os arranjos que irão incorporá-la através de toda a organização, em todos os níveis”.

Explica ainda que "**gestão de riscos**" refere-se à **arquitetura (princípios, estrutura e processo) para gerenciar riscos eficazmente**, enquanto que "**gerenciar riscos**" refere-se à **aplicação dessa arquitetura** para riscos específicos.

Por isso, uma abordagem sistemática, oportuna e estruturada para a gestão de riscos contribui para a eficiência e para os resultados consistentes, comparáveis e confiáveis (ISO 31000)

AÇÃO 12: Definir e aprovar a política de gestão de riscos

Segundo a ISO 31000/2009, política de gestão de riscos é “declaração das intenções e diretrizes gerais de uma organização relacionadas à gestão de riscos” (ABNT, 2009).

Assim, a CGM irá propor a definição e instituição da política de gestão de riscos. Poderá ser avaliada a possibilidade de propor uma política válida para toda a administração municipal.

Benefício para a instituição:

Alinhar e integrar a gestão de riscos com os objetivos e a estratégia da organização, garantindo que os esforços estejam direcionados para os riscos mais relevantes e que representam maior ameaça aos objetivos; estabelecer critérios e diretrizes gerais para a gestão de riscos em todos os níveis da organização, demonstrar o compromisso da alta administração com a transparência, a responsabilidade e a governança; melhorar as relações com as partes interessadas, das informações para a tomada de decisão e da reputação.

AÇÃO 13: Estudar e definir a metodologia de gestão de riscos

Para a definição da metodologia (arquitetura) de gestão de riscos será necessária a ampliação da compreensão do tema pela equipe da CGM através de estudos e análise comparativa de modelos de gestão de riscos existentes e, se necessário, realização de *benchmarks* com outras instituições.

A definição de uma metodologia deverá considerar os diversos modelos mundialmente conhecidos, com foco no gerenciamento de riscos, tais como: Orange Book, manuais do *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* - COSO I e II (2004 e 2017); e ABNT NBR ISO 31000:2009 e modelos do TCU e da CGU.

Benefício para a instituição:

O estudo permite avaliar as diferentes metodologias disponíveis e escolher aquela que melhor se adequa às necessidades e características da instituição. Compreender a metodologia escolhida também permite implementá-la de forma mais eficiente, evitando retrabalho e garantindo uma aplicação mais eficaz dos recursos.

AÇÃO 14: Implementar processo de gestão de riscos na CGM

Após a aprovação da Política de Gestão de Riscos e definição da metodologia, a CGM irá aplicar a gestão de riscos em processos e/ou macroprocessos prioritários, visando a análise crítica de riscos que possam impactar a implementação da estratégia e a consecução dos objetivos do órgão no cumprimento da sua missão institucional, incluindo a categoria de riscos para a integridade.

Benefício para a instituição:

Aumentar a probabilidade de atingir os objetivos; maior chance de entrega de serviços no prazo, no custo e na qualidade esperados, redução de surpresas, de crises e de “apagar incêndios”; aumento de chances de sucesso de programas e projetos; redução da ocorrência de situações indesejadas; melhorar a governança; estabelecer uma base confiável para a tomada de decisão e o planejamento; melhorar os controles internos.

 **SUBEIXO:** Controles Internos e mecanismos antifraude e anticorrupção

De acordo com o Referencial de Combate à Fraude e a Corrupção do TCU:

Toda organização é suscetível à ocorrência de fraude e corrupção e deve avaliar a abrangência e a profundidade da implementação de controles considerando os seus riscos, o seu tamanho, a sua natureza e a sua complexidade [...]

Para se obter uma melhor relação **custo-benefício** na aplicação de controles, a organização **deve focar nas áreas de maior risco**, onde os esforços tenham os maiores impactos.

Os mecanismos antifraude e anticorrupção referem-se ao conjunto de iniciativas que objetivam “estabelecer controles que possam prevenir, detectar e corrigir atos de fraude e corrupção, caso ocorram, por meio de gestão integrada dos instrumentos, processos e estruturas, buscando criar uma cultura ética de intolerância à prática de fraude ou corrupção na organização” (CGU, 2015, p. 37).

Importante destacar que os controles para combater a fraude e a corrupção devem permitir que as organizações entreguem seus resultados aos cidadãos no menor tempo e custo possíveis.

Por isso, no subeixo “Controles Internos e mecanismos antifraude e anticorrupção” a CGM irá trabalhar com ações que visam aprimorar os controles detectivos e corretivos.

AÇÃO 15: Institucionalizar a responsabilização de entes privados por atos de fraude e corrupção;

A ação objetiva conferir efetividade ao Decreto nº 1440 de 06 de Novembro de 2023, promovendo a correção administrativa de atos de fraude e corrupção previstos na Lei nº 12.846, de 2013 no âmbito do Município de Londrina, por meio do Processo Administrativo de Responsabilização (PAR) e Acordo de Leniência.

Benefício para a instituição:

Promover a mitigação do dano e a devida sanção aos responsáveis pelo ato; emitir a mensagem para servidores, beneficiários de programas, usuários de serviços públicos e fornecedores ou qualquer outra parte interessada, de que a organização não se omite perante a fraude e corrupção.

AÇÃO 16: Buscar capacitações sobre a responsabilização administrativa de entes privados

Buscar capacitações para os servidores sobre a responsabilização administrativa de entes privados, relativamente ao Processo Administrativo de Responsabilização (PAR) e Acordo de Leniência, tendo em vista a recente normatização aprovada pelo Decreto Municipal nº 1440/2023.

Benefício para a instituição:

Efetivar a aplicação da Lei Anticorrupção em âmbito municipal; Ampliar quantitativo de agentes públicos preparados para identificar situações que configuram atos de fraude e corrupção e capazes de conduzir procedimentos de responsabilização administrativa de pessoas jurídicas.

AÇÃO 17: Avaliar mecanismos de controle em caso de ocorrência de fraude ou ato de corrupção.

Instituir procedimento de avaliação de controles internos em caso de fraude e corrupção, visando identificar os motivos de sua ocorrência. Para isso, poderá ser estabelecido um processo de trabalho para, uma vez descoberta uma fraude ou um ato de corrupção, avaliar formalmente se os controles estabelecidos localmente falharam ou se isso decorreu de um cenário não previsto.

A ação está integrada com o roteiro de atuação do PNPC.

Benefício para a instituição:

Mitigar riscos e aprimorar controles internos.

5.3.4 Conflito de Interesses e Nepotismo

A prevenção e o combate ao **conflito de interesses** e ao **nepotismo** constituem vertentes primordiais para o alcance da promoção da integridade nas organizações.

Na Administração Pública, estão associados ao **dever de impessoalidade** previsto no art. 37 da Constituição Federal e são responsáveis por evitar que agentes públicos se beneficiem ou favoreçam interesses privados em detrimento da causa pública.

No que tange ao **conflito de interesses**, a OCDE recomenda o seguinte:

- ✓ Mapear as circunstâncias e os efeitos gerados pelas situações de conflito de interesses;
- ✓ Identificar os riscos para integridade específicos da organização pública;
- ✓ Normatizar políticas capazes de mitigar eventuais conflitos de interesses;
- ✓ Definir procedimentos efetivos para identificação, publicação, gerenciamento e resolução de situações de conflito de interesses;
- ✓ Estabelecer modelos e instâncias consultivas capazes de dirimir dúvidas dos agentes quanto à temática;
- ✓ Realizar campanhas de sensibilização aderentes à realidade da organização;
- ✓ Divulgar materiais de orientações sobre o tema, como cartilhas, guias e manuais;
- ✓ Monitorar a evolução patrimonial dos agentes públicos.

Já o **nepotismo** é uma forma específica de conflito de interesses. É caracterizado pela CGU como sendo uma “prática pela qual um agente público usa de sua posição de poder para nomear, contratar ou favorecer um ou mais parentes, sejam por vínculo da consanguinidade ou de afinidade, em violação às garantias constitucionais de impessoalidade administrativa”.

A principal referência ao nepotismo é a Súmula Vinculante nº 13 do STF, que assim dispõe:

Súmula Vinculante nº 13:

A nomeação de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, da autoridade nomeante ou de servidor da mesma pessoa jurídica investido em cargo de direção, chefia ou assessoramento, para o exercício de cargo em comissão ou de confiança ou, ainda, de função gratificada na administração pública direta e indireta em qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, compreendido o ajuste mediante designações recíprocas, viola a Constituição Federal.

Para prevenir o nepotismo (e o nepotismo cruzado), são recomendadas as seguintes ações, dentre outras:

- ✓ Atuação conjunta com as unidades de Recursos Humanos, para a verificação, apuração e resolução de casos;
- ✓ Cláusulas de vedação ao nepotismo nas relações comerciais e nos processos de recrutamento e nomeação de pessoal;
- ✓ Publicação de normativos específicos que impeçam e punam a prática;
- ✓ Campanhas de sensibilização e materiais de orientação sobre o tema;
- ✓ Publicação da relação dos agentes públicos nos Portais de Transparência;
- ✓ Declarações de responsabilidade no momento da contratação de agentes públicos.

Descrição do cenário atual x cenário almejado

No cenário atual, como boa prática já instituída tem-se que a CGM divulga a agenda de compromissos do(a) dirigente máximo do órgão, a qual poderá servir como exemplo e estender-se à toda administração municipal.

Ademais, há algumas disposições no Estatuto dos Servidores que estabelecem condutas vedadas em relação a atuação dos servidores no setor privado, em especial nos artigos 203 e 204 da Lei 4.928/1992. Entretanto, não há no Município de Londrina uma regulamentação específica que trata do tema do conflito de interesses e vedação ao nepotismo.

Por isso, deverão ser promovidas iniciativas no sentido de regulamentar situações que possam caracterizar conflito de interesses e/ou nepotismo, de forma a fortalecer o *compliance* a probidade na gestão pública. Do mesmo modo, não há política, plano ou instrumento com o objetivo de estabelecer regras de interação entre agentes públicos da CGM e o setor privado.

Por fim, as ações decorrentes do eixo “Conflito de Interesses e Nepotismo” foram integradas com o Programa Time Brasil da CGU, onde após a autoavaliação realizada obteve-se um roteiro de atuação com a sugestão de ações para a implementação de mecanismos de controle para evitar a ocorrência de conflitos de interesses e nepotismo no órgão.

PLANO DE AÇÃO

**EIXO: CONFLITOS DE INTERESSES
E NEPOTISMO**

AÇÃO 18: Instituir regras de interação com o setor privado

Estabelecer, por meio de instrumento normativo, e divulgar, com apoio de material informativo, procedimento padrão para realização de reuniões ou qualquer outro tipo de interação entre agentes públicos e privados, exigindo-se, por exemplo, a presença de, no mínimo, dois agentes públicos.

Benefício para a instituição:

Contribuição eficaz para fomento à integridade; imprime segurança e credibilidade às relações; fortalece e agrega valor à CGM e ao Município; contribui para a diminuição de riscos de favorecimento ou indicação pessoal e para incrementar mecanismos de fiscalização e de controle social.

AÇÃO 19: Propor a regulamentação da lei de conflito de interesses

Propor a regulamentação da Lei de Conflito de Interesses em âmbito municipal, visando estabelecer regras para identificar e situações que configuram conflito de interesses envolvendo agentes públicos.

Ação oriunda do **Programa Time Brasil** da CGU.

Benefício para a instituição:

Promoção da integridade; definição de situações que possam caracterizar conflito de interesses, contribui para a diminuição de riscos de favorecimento pessoal em razão do cargo ou função.

AÇÃO 20: Propor a regulamentação da vedação ao nepotismo

Com vistas promover a integridade e alinhar o comportamento dos gestores públicos aos padrões de compliance e probidade na gestão pública, será proposta a regulamentação da vedação ao nepotismo em âmbito municipal. Avaliar a pertinência de normatizar juntamente com a lei do conflito de interesses. A ação é decorrente do Programa Time Brasil da CGU.

Benefício para a instituição:

Preservar a moralidade e impessoalidade administrativa; priorizar o interesse público sobre o privado.

5.3.5 Gestão de Pessoas

O Referencial Básico de Governança Organizacional do TCU traz a definição de **gestão de pessoas** como sendo

o conjunto de práticas gerenciais e institucionais que visam a estimular o desenvolvimento de competências, a melhoria do desempenho, a motivação e o comprometimento dos servidores com a instituição, bem como a favorecer o alcance dos resultados institucionais

Assim, os resultados de qualquer organização dependem fundamentalmente das pessoas que nela trabalham. Por essa razão, a organização deve contar com profissionais que possuam as competências necessárias para o desempenho das atividades institucionais.

Ademais, os Programas de Integridade devem proporcionar a capacitação dos agentes públicos no exercício de cargo, função ou emprego, nos termos do art. 4º, inciso VIII do Decreto Municipal nº 1179/2023.

Por isso, é fundamental mobilizar conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores e dirigentes em prol da otimização dos resultados organizacionais.

Descrição do cenário atual x cenário almejado

No resultado da Pesquisa de Percepção de Cenário realizada em 2023 (Ver Apêndice I - Instrumentos de Diagnóstico e Levantamento de Riscos), observa-se que havia pouca familiaridade dos servidores da CGM com o tema da integridade e com as estruturas da política de governança e compliance.

Nesse sentido, verifica-se a necessidade de promover treinamentos e capacitações relativos ao tema da ética, integridade, conflito de interesses e nepotismo, controles internos e gestão de riscos para dar efetividade ao presente plano de integridade, bem como para cumprir a missão institucional da CGM.

PLANO DE AÇÃO

EIXO: GESTÃO DE PESSOAS

As ações de capacitação têm a finalidade de alinhar os conhecimentos dos servidores aos objetivos e metas da instituição, aprimorar competências, habilidades e atitudes, buscando desenvolvimento profissional permanente, com obtenção de novos conhecimentos e valorização dos servidores.

Destaca-se ainda a possibilidade de fazer uso de cursos e capacitações disponíveis em plataformas *online* de outros órgãos e entidades públicas para disseminar o conhecimento e a informação. Neste caso, cabe à instituição, por meio das práticas de gestão de pessoas, identificar, organizar e divulgar as informações sobre os canais existentes, inserindo-os dentro da política de capacitação e do plano de desenvolvimento dos servidores.

AÇÃO 21: Implementar Plano de Capacitação

Implementar plano de capacitação e desenvolvimento profissional a partir dos resultados do levantamento das demandas das áreas e dos perfis, disseminando as ações de capacitação propostas e incentivando a participação de todos os servidores e gestores.

Benefício para a instituição:

Alinhar os conhecimentos dos servidores aos objetivos e metas da instituição, aprimorar competências, habilidades e atitudes, buscando desenvolvimento profissional permanente, com obtenção de novos conhecimentos e valorização dos servidores. Também permite identificar recursos e meios necessários para viabilizar as capacitações.

AÇÃO 22: Incluir aspectos de ética e integridade na integração e capacitação de novos servidores e estagiários

Tem por objetivo divulgar os valores e comportamentos esperados e informar os novos colaboradores sobre a necessidade de manter o comportamento ético, íntegro e de acordo com os valores organizacionais.

Benefício para a instituição:

Desenvolvimento de competências individuais e coletivas em consonância com os valores da ética e integridade, visando ao alcance dos objetivos institucionais e à melhoria na prestação dos serviços da instituição.

5.3.6 Código de Ética

O **código de ética** representa um conjunto de princípios e valores que devem guiar o comportamento de todos os agentes públicos, incluindo a Alta Administração.

O código de ética é um pilar fundamental no Programa de Integridade, pois quando é internalizado e praticado por todos, cria-se um ambiente de confiança e respeito mútuo, fortalecendo a imagem e a credibilidade da instituição perante a sociedade.

Além disso, ajuda a prevenir e detectar desvios de conduta, contribuindo para a prevenção de fraudes e irregularidades. Portanto, é fundamental que o código de ética seja não apenas conhecido, mas constantemente reforçado e trabalhado dentro da organização.

O Referencial de Combate a Fraude e Corrupção do TCU atribui o sucesso de uma organização à cultura ética e da integridade de seus servidores e destaca:

Se a prevenção é o mecanismo mais eficaz no combate à fraude e corrupção, a gestão da ética e integridade é o seu componente imprescindível.

Importante destacar a importância de se trabalhar alguns temas transversais ao código de ética, relacionados a **Equidade e inclusão de gênero e raça** e a **Prevenção e combate ao assédio**, pois constituem princípios e valores que devem permear todas as ações e comportamentos dos servidores públicos, de acordo com os padrões éticos estabelecidos. Dessa forma, ao incluir e trabalhar esses temas no código de ética, a instituição reforça o seu compromisso com a promoção da equidade, da inclusão e do respeito à diversidade, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho mais justo, igualitário e seguro.

Desse modo, a elaboração, a publicação e a disseminação de Código de Conduta Ética que defina princípios e comportamentos esperados dos gestores e servidores são instrumentos basilares dos programas de integridade, além da existência de uma Comissão que atue preventivamente na disseminação da cultura ética e a previsão de instância responsável por apuração em caso de violações ao código de ética.

Descrição do cenário atual x cenário almejado

O Município de Londrina já possui o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Município de Londrina, recentemente aprovado pelo Decreto Municipal nº 1580/2023, além de outras normas de conduta previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, que contribuem para reforçar os padrões de comportamento esperado dos servidores.

No entanto, há a necessidade de aprimorar e desenvolver os valores e princípios relacionados ao código de ética, o que poderá ser alcançado por meio de cursos e treinamentos. Além disso, não identificou-se nenhuma iniciativa voltada a promover o tema da Equidade de gênero e Prevenção ao Assédio no âmbito da CGM.

O cenário almejado é aquele em que os valores e princípios do código de ética sejam internalizados por todos os servidores, orientando suas ações e decisões no dia a dia. Além disso, as questões de equidade e inclusão de gênero e raça, bem como a prevenção e combate ao assédio, são temas que deverão ser amplamente discutidos e abordados, de forma a garantir um ambiente de trabalho mais justo, igualitário e respeitoso para todos.

PLANO DE AÇÃO

EIXO: CÓDIGO DE ÉTICA

✓ **SUBEIXO: Equidade e Inclusão de Gênero e Raça**

Nos dias atuais, sabe-se que a integridade das instituições vai além do combate à corrupção e às irregularidades, também é preciso implementar mecanismos de prevenção e detecção de situações que violem direitos humanos e discriminem grupos sociais. Por isso, promover a integridade também significa buscar a equidade, tanto na condução das políticas públicas de responsabilidade da instituição quanto na readequação de dinâmicas internas, posturas e formas de trabalho.

Nesse sentido, o **Código de Ética** Profissional do Servidor Público Civil do Município de Londrina, aprovado no ano de 2023, trouxe como **princípios e valores fundamentais** do agente público à **vedação ao assédio, à violência e à discriminação, em qualquer de suas formas**, nos termos do art. 5º, inciso XI Decreto Municipal nº 1.580 de 01 de Dezembro de 2023.

Desse modo, promover a equidade e inclusão de gênero e raça e implementar mecanismos de prevenção e detecção de violações de direitos humanos e discriminação é uma parte vital desse compromisso com a integridade, e deve ser acompanhado por uma atuação consciente e equitativa em todas as áreas da organização.

AÇÃO 23: Realizar pesquisa de maturidade em Equidade e Inclusão de Gênero e Raça

Com o objetivo de entender o contexto em que a organização se encontra para planejar ações de transformações da cultura institucional com foco na equidade de gênero, será realizada uma autoavaliação institucional, visando aferir a maturidade do órgão em Equidade e Inclusão de Gênero e Raça, de acordo com a metodologia do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (Modelo IDE) da Rede Equidade.

Benefício para a instituição:

Permite realizar um diagnóstico da situação atual e compreender a realidade que se quer transformar.

AÇÃO 24: Promover ações de conscientização em datas significativas sobre o tema

As ações de conscientização em datas significativas para a promoção de igualdade de gênero e raça, ocorrerão por meio de **i)** divulgação nas redes sociais, por meio de criação ou compartilhamento de postagens sobre a igualdade de gênero e raça; **ii)** divulgação de informações recebidas por outros meios (e-mail, processo SEI), que tenham como tema a promoção de igualdade de gênero e raça; **iii)** Incentivo a participação de cursos e eventos na temática promovidos por órgãos internos e externos à administração.

Benefício para a instituição:

Demonstrar o comprometimento da CGM com o tema; reforçar os comportamentos desejados dos servidores e inibir os comportamentos indesejados.



SUBEIXO: Prevenção e Combate ao Assédio e à Discriminação

Prevenir e combater o assédio moral, o assédio sexual, o preconceito e a discriminação nas instituições públicas constitui uma ação fundamental para a cultura de integridade, sendo papel do órgão ou entidade e de suas lideranças estabelecer uma cultura de respeito e tolerância zero para comportamentos abusivos.

Assim, CGM deverá tomar medidas para inibir e combater essas práticas, criando políticas de prevenção e denúncia, além de promover a conscientização e o diálogo sobre o tema. Isso contribui não só para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, mas também para a promoção da justiça social e da igualdade de gênero.

AÇÃO 25: Fomentar ações contra o assédio e à discriminação na CGM

O tema do assédio moral, sexual e a vedação ao preconceito e discriminação ainda é pouco divulgado e disseminado na CGM, por isso faz-se necessário fomentar ações de conscientização sobre condutas que caracterizam assédio moral e sexual e compreender as formas de preconceito e discriminação que se pretende evitar.

Poderão ser elaboradas e divulgadas cartilhas, campanhas, rodas de conversa e outros meios de sensibilização para o tema. Considerar a criação de ato normativo interno que contenha política relativa à proibição do assédio ou discriminação no órgão.

Benefício para a instituição:

Contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo e para promoção da justiça social e da igualdade de gênero. Demonstra respeito e aderência às convenções e normas nacionais e internacionais que visam combater práticas discriminatórias nas instituições.



SUBEIXO: Capacitação e divulgação do Código de Ética

Considerando a instituição do Código de Ética através do Decreto Municipal nº 1580 de 01 de Dezembro de 2023, mostra-se de suma importância promover a capacitação e a comunicação sobre os valores e padrões de comportamento nele estabelecidos.

AÇÃO 26: Incluir treinamentos, capacitações, materiais e comunicação do teor do Código de Ética e de Conduta da organização

Incluir treinamentos, capacitações, materiais e comunicação do teor do Código de Ética e de Conduta da organização e que tenham como público alvo membros da alta direção, colaboradores, membros de conselhos, beneficiários de políticas e demais interessados.

Considerar uma atuação em parceria com a Escola de Governo e Comissão de Ética. A presente ação está integrada com o roteiro de atuação do PNPC.

Benefício para a instituição:

Ampliação de conhecimento por parte dos agentes públicos acerca das condutas, normas éticas e promoção da integridade, de modo a prevenir a ocorrência de desvios éticos.



SUBEIXO: Apoio à Comissão de Ética

As Comissões de Ética são as instâncias responsáveis por propor normativos, redigir, publicar e disseminar o Código de Conduta Ética e monitorar a sua aplicação. As comissões estimulam a prática dos deveres, princípios e valores fundamentais estabelecidos pela organização pública.

No Município de Londrina, a comissão de ética foi criada pelo Decreto Municipal nº 1580 de 01 de Dezembro de 2023, mas ainda não teve a sua composição formalizada.

Por isso, faz-se necessário estabelecer algumas ações para apoiar os trabalhos da comissão de ética e assim institucionalizar a sua atuação de forma efetiva no Município de Londrina.

AÇÃO 27: Designar membros da Comissão de ética

Considerando a recente aprovação do Código de Ética pelo Decreto Municipal nº 1580 de 01 de Dezembro de 2023, faz-se necessária a designação dos servidores da CGM que atuarão como membros da comissão de ética.

Benefício para a instituição:

Efetivar a atuação da comissão de ética; fortalecer o programa de integridade.

AÇÃO 28: Buscar a capacitação dos membros da comissão de ética

Buscar meios para promover a capacitação dos membros da comissão de ética para que consigam exercer suas atribuições com segurança e responsabilidade., bem como incentivar o intercâmbio com outras comissões para compartilhamento de conhecimento e de boas práticas.

Benefício para a instituição:

Aprimoramento de conhecimento dos membros da comissão de ética; maior efetividade na atuação da comissão.

5.3.7 Canal de Denúncias

O Canal de Denúncias é um mecanismo de controle detectivo e também uma das ferramentas mais importantes de um programa de integridade, pois é um meio fácil e assertivo de comunicação que permite aos agentes internos (servidores e funcionários) e externos (parceiros comerciais ou institucionais) emitirem sinais de alerta à organização sobre possíveis irregularidades cometidas ou violações aos códigos de conduta ética pactuados internamente.

De acordo com o Referencial de Combate à Fraude e à Corrupção do TCU:

"O propósito do canal é contribuir com informações à função antifraude e anticorrupção, ao gestor, à auditoria interna e à corregedoria para identificar e cessar as fraudes e as corrupções. Além disso, o canal serve de mecanismo de dissuasão para potenciais fraudadores e corruptos. As pesquisas indicam que uma das medidas mais efetivas para detecção de fraude e corrupção são as denúncias recebidas".

Assim, a gestão eficaz do canal de denúncias é de suma importância para promover a transparência e a integridade na administração pública municipal.

Os órgãos e entidades devem divulgar o canal de denúncias e garantir processos informativos aos agentes internos e à toda a sociedade sobre o que é uma denúncia e como podem realizar as manifestações.

Nesse sentido, o Referencial de Combate à Fraude e Corrupção do TCU orienta:

"O canal deve estar disponível para qualquer cidadão fazer uma denúncia, e a organização deve permanentemente divulgá-lo, especialmente a servidores e partes interessadas, tais como beneficiários de programas, usuários de serviços públicos e fornecedores".

Importante ressaltar **todos os órgãos e entidades da administração municipal devem trabalhar em conjunto para fortalecer o canal de denúncias**, promovendo sua ampla divulgação, incentivando o seu uso responsável, orientando sobre situações que podem ser denunciadas e, se for o caso, colaborando na análise e resolução das denúncias recebidas.

Dessa forma, ainda que o canal de denúncia esteja centralizado na ouvidoria, todos os órgãos podem cooperar para o seu adequado funcionamento e assim contribuir para a construção de uma gestão mais transparente, responsável e confiável, promovendo o bem-estar da comunidade e aprimorando a qualidade dos serviços públicos prestados.

Descrição do cenário atual x cenário almejado

O Canal de Denúncia no âmbito do Poder Executivo Municipal está instituído e centralizado na Ouvidoria-Geral do Município, sendo a responsável por receber, tratar e dar o devido encaminhamento às denúncias. A CGM poderá atuar como instância de apuração, a depender do conteúdo da denúncia.

Atualmente, verifica-se que não há um fluxo de apuração de denúncias bem definido no âmbito da CGM, por isso, será desenvolvida metodologia específica, de maneira a padronizar a atividade de apuração e torná-la mais eficiente e eficaz. Além disso, a divulgação do canal de denúncias na internet está restrita à página oficial da Ouvidoria, assim, a CGM pretende ampliar a sua divulgação na página do Programa de Integridade.

O cenário almejado pela CGM é que o Canal de Denúncias seja amplamente conhecido interna e externamente, servindo como um meio eficaz de identificação de irregularidades, especialmente, para detecção de eventuais atos que configurem quebra de integridade.

Espera-se ainda que as denúncias tenham um fluxo de apuração bem definido, com critérios técnicos estabelecidos, permitindo uma atuação independente, tempestiva e eficiente, resguardando ainda o sigilo da fonte, conforme o caso.

Por fim, mostra-se de suma importância uma maior integração entre as unidades de controle e correição envolvidas no tratamento e processamento de denúncias, ou seja, a OGM, CGM e COGEM.

PLANO DE AÇÃO
EIXO: CANAL DE DENÚNCIAS

 **SUBEIXO: Apuração de denúncias**

A organização deve estabelecer e divulgar os procedimentos a serem adotados interna e externamente sobre as denúncias recebidas, inclusive prevendo o encaminhamento para corregedoria e órgãos de controle, de fiscalização, de investigação e judiciais.

O Canal de Denúncias da Ouvidoria está em pleno funcionamento e regulamentada pelo Decreto Municipal nº 453 de 29 de abril de 2022, entretanto, a CGM possui um papel de apuração das denúncias recebidas e foi identificada a necessidade de melhor normatizar o seu processamento.

AÇÃO 29: Estabelecer e normatizar o fluxo de apuração de denúncias

A denúncia deve trazer elementos que justifiquem movimentar a estrutura organizacional. A investigação interna demanda mobilização de pessoal para conduzir a investigação, espaço físico para os trabalhos, paralisação de pessoal para entrevistas, e para que isso seja justificado é necessário um conjunto pertinente de indícios.

Por isso, identificou-se a necessidade de estabelecer e normatizar o fluxo de apuração de denúncias no âmbito da Controladoria-Geral do Município, visando o seu adequado processamento.

Benefício para a instituição:

Aprimora o processo de apuração; permite a mobilização adequada de recursos humanos e físicos; aumenta a eficácia na investigação; fortalece a integridade e a transparência.

AÇÃO 30: Elaborar um plano de treinamento para capacitar a equipe responsável por dar tratamento às denúncias

Elaborar um plano de treinamento para capacitar periodicamente a equipe responsável por dar tratamento às denúncias e também por apurá-las. Poderá envolver atuação conjunta com a OGM. Esta ação está integrada com o roteiro de atuação do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC).

Benefício para a instituição:

Maior integração e eficiência do processo de apuração; permite a mobilização adequada de recursos humanos e físicos; aumenta a eficácia na investigação.

**SUBEIXO: Divulgação do Canal de Denúncias**

Divulgar o canal de denúncia em um programa de integridade é essencial para promover uma cultura organizacional transparente e ética, permitindo que servidores, colaboradores terceirizados, entes privados e cidadãos tenham conhecimento de sua existência. Além disso, é importante que todos sintam confiança e segurança ao reportar irregularidades, contribuindo assim para a promoção da integridade e a prevenção de fraudes e desvios.

AÇÃO 31: Divulgar o Canal de Denúncias na página da CGM

Com intuito de ampliar a divulgação do Canal de Denúncias, a CGM irá divulgá-lo na Transparência Ativa, mais especificamente na página do Programa de Integridade da CGM.

A ação é decorrente do roteiro de atuação do PNPC e foi adaptada para o presente Plano de Integridade.

Benefício para a instituição:

Por ser uma das medidas mais efetivas para detecção de fraude e corrupção, a ampliação da divulgação do canal de denúncias na internet possibilita atingir um maior número de potenciais denunciantes. Além disso, de acordo com o TCU, o canal serve de mecanismo de dissuasão para potenciais fraudadores e corruptos.

5.3.8 Transparência e Controle Social

A transparência e o controle social são pilares fundamentais para a promoção da integridade nas organizações públicas. De acordo com o TCU, a transparência é um dos mecanismos mais eficientes e essenciais para o combate à fraude e à corrupção, uma vez que a publicação de dados públicos tem, como potencial, inibir práticas irregulares ou ilícitas.

O acesso à informação é um direito constitucional garantido a toda a sociedade, sendo que a divulgação proativa de informações públicas é um dos elementos essenciais para a promoção da integridade.

A Lei 12.527/2011, mais conhecida como **Lei de Acesso à Informação**, regulamentou procedimentos destinados a assegurar o direito fundamental de acesso à informação, trazendo as seguintes **diretrizes** a serem observadas:

- ✔ **Publicidade como regra e o sigilo como exceção;**
- ✔ **Divulgação de informações de interesse público, independentemente de solicitações;**
- ✔ **Utilização de meios de comunicação eletrônicos/digitais;**
- ✔ **Fomento à cultura de transparência e ao controle social da administração pública.**

Além das informações disponíveis na internet, a instituição deve manter serviço de informação ao cidadão para orientar sobre como obter a informação desejada. O serviço deve estar disponível por múltiplos canais, como telefone, formulário na internet e atendimento presencial, para receber requerimentos de acesso e acompanhar a sua tramitação.

Observa-se ainda que a LAI já previa a obrigação de assegurar a proteção da informação pessoal, o que ganhou ainda mais força com a instituição da Lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados), por isso, deve-se também garantir que os dados pessoais e sensíveis estejam armazenados de forma segura e sejam utilizados da forma devida pela administração pública.

É importante enfatizar ainda que o princípio de transparência e o princípio de proteção dos dados pessoais não são princípios excludentes, mas sim, complementares. Por isso, uma gestão responsável da informação pública deve buscar atender tanto o interesse público na divulgação dos dados governamentais, quanto observar as regras que tratam do direito de proteção de dados dos cidadãos.

Por fim, a promoção do controle social é importante para o desenvolvimento do ambiente de integridade pública pois o envolvimento da sociedade no controle da administração pública possibilita uma utilização de recursos mais racionalizada e permite otimizar os resultados das organizações públicas.

Descrição do cenário atual x cenário almejado

No cenário atual, a CGM busca constantemente aprimorar a transparência ativa na sua página na internet, divulgando informações sobre suas atividades de auditoria, controle interno, transparência e integridade, além de verificar regularmente a atualização das informações em sua carta de serviços. No entanto, identificou-se a necessidade de revisar o conteúdo das perguntas e respostas em seu site, com base nas dúvidas mais frequentes recebidas, especialmente após uma recente reestruturação interna.

Uma iniciativa importante para aumentar a transparência seria analisar os dados da ouvidoria relacionados aos pedidos de acesso à informação e divulgar proativamente as informações mais solicitadas. No entanto, observou-se que o volume de pedidos de acesso à informação recebidos pela CGM é muito baixo e não é constante.

Além disso, um ponto a ser melhorado é a divulgação de informações em formato de dados abertos e a implementação de uma política de dados abertos em nível municipal. Para isso, será necessário realizar estudos e avaliar os recursos tecnológicos necessários para a abertura de dados no município.

No que se refere à proteção de dados pessoais, observou-se que a CGM necessita revisar e atualizar o inventário de dados pessoais e o relatório de impacto de dados pessoais (RIDP), a fim de avaliar a atual situação do tratamento dos dados pessoais, especialmente após as mudanças estruturais no órgão, bem como de seus processos.

PLANO DE AÇÃO
EIXO: TRANSPARÊNCIA E CONTROLE SOCIAL

 **SUBEIXO: Transparência ativa e Dados Abertos**

A Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2011) define e regulamenta a transparência ativa como um dever do Estado em divulgar informações de interesse coletivo, independentemente de solicitações específicas dos cidadãos. Essas informações devem estar disponíveis de forma clara, organizada e acessível ao público, visando promover a participação cidadã, a fiscalização dos atos governamentais e o fortalecimento da democracia.

Derivado da transparência também surgiram os conceitos de Governo Aberto e Dados Abertos. O primeiro evidencia a ampla intenção de um governo em ser transparente e o segundo indica o caminho para que essa transparência se torne realidade.

Segundo a definição da *Open Knowledge Foundation - OKF*, os “dados são abertos quando qualquer pessoa pode livremente usá-los, reutilizá-los e redistribuí-los, estando sujeito a, no máximo, a exigência de creditar a sua autoria e compartilhar pela mesma licença” (Tradução Livre) (OKF; BRASIL). Por isso, é de suma importância instituir ações para fomentar a abertura de dados nas diversas áreas do Município.

AÇÃO 32: Promover melhorias no Portal de Transparência e de Dados Abertos

Com o objetivo de ampliar e aprimorar a disponibilização proativa de informações de interesse público na internet, serão constantemente promovidas melhorias no Portal de Transparência do Município e, no que se refere a dados abertos, será avaliada a viabilidade de adesão a Infraestrutura Nacional de Dados Abertos (INDA) e integração com o Portal Brasileiro de Dados Abertos.

Benefício para a instituição:

Fomento ao controle social; aumento da confiança da sociedade na administração; fomento à inovação e boas práticas de gestão pública.

AÇÃO 33: Padronizar a gestão da transparência ativa

Estabelecer normas e manuais de procedimentos de forma a padronizar a disponibilização de informações no portal do município, estabelecendo requisitos mínimos, formas de inserção e periodicidade de atualização das informações do Portal da Transparência, de acordo com a legislação e recomendações de transparência.

Benefício para a instituição:

Gerar maior segurança aos servidores no cumprimento das normas de transparência ativa; evitar o risco de desatualização, erros e inconsistências.

AÇÃO 34: Implementar a Política de Dados Abertos

Dar início a um estudo para verificar os requisitos necessários a Política de Dados Abertos em âmbito Municipal e promover a sua implementação.

Benefício para a instituição:

Fomento ao controle social; melhoria da qualidade dos dados governamentais, da eficiência da gestão, dos serviços oferecidos aos cidadãos e do processo de elaboração e condução das políticas públicas.



SUBEIXO: Engajamento e Capacitação para o Controle Social

O Engajamento e Capacitação para o Controle Social possui um papel fundamental na promoção da transparência e na consolidação da integridade em âmbito municipal. Deve-se buscar fortalecer a participação da sociedade civil, capacitando-a para exercer um controle social efetivo e contribuir ativamente para a fiscalização e monitoramento das ações governamentais.

Ao promover o engajamento e a capacitação dos cidadãos, a administração municipal amplia a transparência de suas atividades, fortalece a democracia participativa e estimula uma cultura de integridade e responsabilidade compartilhada entre governo e sociedade.

AÇÃO 35: Revisar o item de perguntas e respostas na página da CGM na internet

Revisar o item de perguntas e respostas do sítio eletrônico com inclusão de respostas com as perguntas mais recorrentes direcionadas à CGM.

Benefício para a instituição:

Fomento ao controle social; melhoria da qualidade dos dados governamentais, da eficiência da gestão, dos serviços oferecidos aos cidadãos e do processo de elaboração e condução das políticas públicas.

AÇÃO 36: Fomentar a transparência ativa em linguagem cidadã

Fomentar a transparência ativa em linguagem simples ou cidadã, por meio da produção de conteúdos com uma linguagem inclusiva e compreensível a pessoas de todas as classes sociais e níveis de instrução. Avaliar parceria com a Ouvidoria-Geral do Município.

O objetivo é melhorar a forma de comunicar as informações e dados disponíveis no portal da transparência ao público destinatário. Possíveis produtos: Manual ou Cartilha sobre linguagem cidadã voltada aos agentes públicos e à sociedade em geral.

Benefício para a instituição:

Aumentar a participação e interesse da população em fazer uso das informações disponíveis no portal.



SUBEIXO: Proteção de dados pessoais (LGPD)

A gestão responsável da informação pública deve buscar atender tanto ao interesse público na divulgação dos dados governamentais, quanto a **proteção de dados pessoais**, nos termos da Lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados).

Nesse sentido, garantir que os dados pessoais e sensíveis estejam armazenados de forma segura e sejam utilizados de forma devida também se torna uma **importante temática para a promoção da integridade**.

É importante enfatizar que o princípio de transparência e o princípio de proteção dos dados pessoais **não são princípios excludentes, e, sim, complementares**, uma vez que a própria Lei de Acesso à Informação (Lei Federal nº 12.527/2011) já trazia essa questão ao afirmar, que cabe aos órgãos e entidades do poder público assegurar a “*proteção da informação sigilosa e da informação pessoal, observada a sua disponibilidade, autenticidade, integridade e eventual restrição de acesso*” (art. 6º, inciso III).

AÇÃO 37: Designar instância ou unidade para monitoramento das medidas de adequação à LGPD

Refere-se à designação de responsáveis pelo monitoramento das ações relativas à adequação do órgão ou entidade à Lei 13.709/2017 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, regulamentado pelo Decreto Municipal nº 214/2021.

Benefício para a instituição:

A designação de um responsável contribui para a coordenação e organização das atividades dentro do órgão ou entidade, facilitando o acompanhamento e o monitoramento do tratamento de dados. Também incentiva a colaboração entre as diversas unidades e evita conflitos de responsabilidade.

AÇÃO 38: Atualizar o Inventário de Dados Pessoais da CGM

O Inventário de Dados Pessoais (IDP) é a ferramenta utilizada para mapear e documentar todas as informações pessoais coletadas, processadas, armazenadas e compartilhadas pela organização e detalha os tipos de dados pessoais mantidos, a finalidade de seu uso, como e onde são armazenados e com quem podem ser compartilhados.

Contudo, o IDP não termina com a conclusão de sua elaboração. É necessário que as informações documentadas no inventário reflitam a situação atual do tratamento de dados pessoais do serviço/processo de negócio. Ele é um documento “vivo” que é atualizado quando necessário, conforme esclarece o Guia de Elaboração do Inventário de Dados Pessoais.

Portanto, faz-se necessário estabelecer uma periodicidade para revisão e atualização do inventário de dados pessoais da CGM, no mínimo, anualmente, ou sempre que existir qualquer mudança que afete o tratamento dos dados pessoais do serviço/processo registrado no inventário.

Benefício para a instituição:

Manter o inventário de dados pessoais atualizado garante que órgão ou entidade esteja em conformidade com as leis e regulamentações, mitigando riscos legais e sanções por não conformidade.

AÇÃO 39: Revisar o Relatório de Impacto de Dados Pessoais (RIPD) da CGM

De acordo com a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), o Relatório de Impacto de Dados Pessoais (RIPD) é um documento que contém a descrição dos processos de tratamento de dados pessoais que podem gerar riscos às liberdades civis e aos direitos fundamentais do titular de dados, bem como as medidas, salvaguardas e mecanismos de mitigação de risco.

Ao elaborar o RIPD, a organização realiza a avaliação da conformidade de suas operações de tratamento de dados em relação ao previsto pela Lei 13.709/2018, Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Portanto, faz-se necessário a **revisão e atualização do RIPD da CGM**, no mínimo, **a cada 3 anos**, ou quando houver fatos novos que possam ensejar mudanças nos riscos identificados, tais como alteração nas operações de tratamento, identificação de novos fatores de risco, agravamento dos fatores de risco anteriormente identificados, ou em caso de novas regulamentações ou orientações emitidas pela ANPD.

Benefício para a instituição:

Ao revisar regularmente o Relatório de Impacto de Dados Pessoais (RIPD), a instituição pode identificar áreas onde as práticas de gestão de privacidade e segurança da informação podem ser melhoradas, promovendo uma cultura de proteção de dados e minimizando o risco de violações.

AÇÃO 40: Em relação à Matriz de Riscos (LGPD): rever os riscos apontados e medidas para minimizá-los, estabelecer as prioridades, ações referentes à cada medida para minimizar riscos, prazos para execução e responsáveis

A Matriz de Riscos na LGPD tem por finalidade identificar e priorizar os riscos associados ao tratamento de dados pessoais, permitindo que a organização adote medidas preventivas e corretivas para garantir a conformidade com a legislação. Permite, ainda, minimizar as chances de vazamentos, perda, uso indevido ou qualquer outra maneira de violação de dados pessoais.

Desse modo, a matriz de riscos na LGPD também deve ser atualizada sempre que houver fatos novos que possam ensejar mudanças nos riscos identificados e/ou na forma de tratamento dos riscos.

Benefício para a instituição:

Permite identificar potenciais vulnerabilidades de segurança e implementar medidas corretivas para proteger os dados contra acessos não autorizados e violações de segurança.

6. Gestão do Plano de Integridade

O programa de integridade é concebido como um processo dinâmico e contínuo, que demanda constante avaliação e aprimoramento. Sua natureza dinâmica se reflete na capacidade de adaptação às mudanças no ambiente interno e externo da organização, bem como na incorporação de novas práticas e tecnologias que visem fortalecer os mecanismos de controle e prevenção de irregularidades.

O art. 21 da Lei 13.310/2021 prevê que o programa de integridade deve ser estruturado com a promoção de treinamentos e eventos que disseminem, incentivem e reconheçam boas práticas na gestão pública; e com o monitoramento contínuo do programa de integridade por meio de indicadores.

Assim, a gestão do programa de integridade da Controladoria-Geral do Município (CGM) envolve um conjunto de iniciativas e orientações destinadas a garantir a efetividade e a continuidade do programa.

Este capítulo tem como objetivo principal fornecer informações sobre as atividades relacionadas à capacitação e treinamento, comunicação e divulgação, bem como monitoramento, revisão e avaliação do plano de integridade.

Por fim, destaca-se que a responsabilidade pela execução das ações previstas neste plano é compartilhada entre atores das mais diversas áreas e o sucesso e/ou fracasso pode vir impactar a CGM como um todo.



6.1 Monitoramento, revisão e atualização

a) Monitoramento do Plano de Integridade

O Comitê Interno de Governança Pública da CGM será a unidade responsável pelo monitoramento do plano de integridade, bem como pela sua revisão e atualização juntamente com a Autoridade Máxima do órgão.

O monitoramento representa o acompanhamento contínuo e o controle sistemático da implementação das ações do plano. Na CGM o monitoramento será realizado pelo CIGP de forma contínua por meio do sistema SisPMPI.

Além disso, o CIGP deverá elaborar relatórios anuais sobre a evolução do cumprimento do Plano de Integridade, conforme determina o art. 14, § 1º do Decreto Municipal nº 1179/2023.

b) Revisão

Conforme prevê o art. 14, §2º do Decreto Municipal nº 1179/2023, o Plano de Integridade poderá ser revisado a qualquer tempo visando ao seu aprimoramento e a melhoria dos resultados esperados.

É recomendado que as ações sejam revistas sempre que o processo de monitoramento apontar algum gargalo ou necessidade de ajuste, que poderá ser realizada em relação a algum conteúdo, responsáveis e/ou prazos das ações. Ressalta-se que qualquer alteração deverá ser justificada e reportada às instâncias superiores.

c) Atualização e Avaliação

Atualizar o plano de integridade envolve redefinir, se necessário, os princípios conceituais e as estratégias em que a versão anterior foi criada, reunir os participantes e/ou grupo de trabalho para a formulação e redação de uma nova proposta. Assim, sugere-se que a atualização do Plano para uma nova versão seja realizada pelo CIGP e aprovada pela Alta Administração em um período de 3 anos.

Já a avaliação tem como objetivo avaliar o estágio evolutivo das ações sugeridas neste documento sob os aspectos da existência, qualidade e efetividade.

A avaliação deve ser realizada pela Auditoria Interna, porém, no caso específico da CGM que possui a Auditoria Interna dentro de sua estrutura, poderá ser designado servidor ou equipe responsável para atuar como 3ª linha, conforme modelo de Três Linhas.

6.2 Comunicação e Divulgação

A comunicação e divulgação do programa de integridade da CGM desempenha um papel fundamental na disseminação dos valores éticos e na conscientização dos servidores e demais partes interessadas sobre a importância da integridade na gestão pública.

Através de uma comunicação aberta, transparente e acessível será possível engajar os servidores no cumprimento das normas e diretrizes do programa, promovendo uma cultura organizacional pautada pela ética e pela transparência.

Além disso, a divulgação do programa para a sociedade em geral contribui para a construção de uma imagem positiva da CGM, reforçando o seu compromisso com a integridade e a probidade na administração pública.

A estratégia de comunicação adotada no Programa de Integridade da Controladoria-Geral do Município é pautada pelo compromisso da Alta Administração do órgão, sendo composta pelas seguintes propostas:

- Divulgar o programa de integridade, com os respectivos manuais e normativas, no Portal do Município;
- Promover estratégias de comunicação com a elaboração de materiais audiovisuais e, se possível, com apoio da assessoria de comunicação da PML e da escola de governo;
- Promover ações de conscientização (programas, eventos e/ou treinamentos) sobre ética e integridade;
- Divulgar informações sobre o programa de integridade nas redes sociais;
- Criar newsletter que será encaminhada mensalmente à todos os servidores para promoção interna de temas relacionados à Integridade Pública;
- Divulgar de estatísticas e resultados obtidos;
- Adotar linguagem de fácil compreensão e em meio que facilite a difusão das informações;
- Evidenciar atividades e propostas de fortalecimento da cultura de integridade;
- Horizontalizar os meios de comunicação, visando conferir maior receptibilidade às orientações e procedimentos;
- Periodicamente promover pesquisa interna de percepção da Integridade para diagnosticar ambiente e monitorar a evolução das políticas implementadas.

6.3 Capacitação e Treinamento

O Plano de Capacitação deverá ser um norteador das ações de capacitação dos servidores da CGM na busca pela excelência e melhoria da qualidade dos serviços ofertados pelo órgão.

As ações de capacitação serão desenvolvidas em consonância com os objetivos estratégicos previstos no Planejamento Estratégico da CGM e terá por objetivo incentivar e sistematizar o desenvolvimento de competências técnicas, gerenciais e interpessoais para o exercício profissional da atividade de controle e auditoria interna em decorrência da complexidade e especialização exigidas para o exercício dessas funções e ainda:

- ✓ Contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão;
- ✓ Capacitar o servidor para desenvolvimento de atividades auditoria, integridade, gestão de riscos e controles internos;
- ✓ Capacitar o servidor para o exercício de atividades de forma articulada com missão e atribuições da CGM.

Além disso, o Plano de Capacitação deverá dispor sobre os deveres e responsabilidades dos gestores e dos servidores, o prazo de vigência, orçamento, relatório de avaliação de aprendizagem, dentre outros.

Poderá ainda ser estruturado da seguinte forma:

- **Capacitações internas:** realizadas pela própria instituição (Prefeitura), com colaboradores internos, externos ou contratados. Para participar das ações internas promovidas pela prefeitura, os servidores deverão verificar se fazem parte do público alvo, consideradas as especificidades de cada ação.
- **Capacitações externas:** realizadas em escolas de governos em outras instituições públicas ou privadas, presencialmente ou online, por meio da inscrição dos servidores em ações de capacitação oferecidas por órgãos ou empresas, conforme necessidades identificadas pelos setores ou pelos gestores.

7. Referências

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas. NBR ISO 31000:2009, Gestão de Risco – Princípios e Diretrizes. 2009.

BRASIL. Controladoria-Geral da União - CGU. Guia de Integridade Pública - orientações para a administração pública federal: direta, autárquica e fundacional. Brasília: Controladoria-Geral da União (CGU), 2015. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/41665>. Acesso em: 15 Jan. 2024.

BRASIL. Controladoria-Geral da União - CGU. Guia Prático de Gestão de Riscos para a Integridade - orientações para a administração pública federal: direta, autárquica e fundacional. Brasília: Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União (CGU), 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/manual-gestao-de-riscos.pdf>. Acesso em: 15 Jan. 2024.

BRASIL. Dez passos para a boa governança / Tribunal de Contas da União. Edição 2 – Brasília: TCU, Secretaria de Controle Externo da Administração do Estado, 2021. Disponível em: https://portal.tcu.gov.br/data/files/D5/F2/B0/6B/478F771072725D77E18818A8/10_passos_para_boa_governanca_v4.pdf. Acesso em: 15 Jan. 2024.

BRASIL. Referencial básico de governança aplicável a organizações públicas e outros entes jurisdicionados ao TCU / Tribunal de Contas da União. Edição 3 - Brasília: TCU, Secretaria de Controle Externo da Administração do Estado – Secex Administração, 2020. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/imprensa/noticias/tcu-publica-a-3-edicao-do-referencial-basico-de-governanca-organizacional.htm>. Acesso em: 15 Jan. 2024.

BRASIL. Referencial de Combate à Fraude e à Corrupção. Tribunal de Contas da União TCU - 2ª Edição. Brasília, DF: 2018. Disponível em: <http://portal.tcu.gov.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A8182A258B033650158BAEFF3C3736C&inline=1>. Acesso em: 15 Jan. 2024.

LONDRINA. Decreto nº 1179 de 26 de setembro de 2023. Dispõe sobre as fases e os procedimentos para a conformação, a execução e o monitoramento dos Programas de Integridade no âmbito da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Município de Londrina. Disponível em: <http://repositorio.londrina.pr.gov.br/index.php/menu-controladoria/governanca/56312-jom-1179/file>. Acesso em: 15 Jan. 2024

LONDRINA. Decreto nº 1580 de 01 de Dezembro de 2023. Institui o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Município de Londrina. Disponível em: <https://portal.londrina.pr.gov.br/images/stories/jornalOficial/Jornal-5090-Assinado-pdf.pdf>. Acesso em: 15 Jan. 2024

LONDRINA. Lei Municipal nº 13.310 de 20 de dezembro de 2021. Institui a Política de Governança Pública e Compliance no âmbito da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Município de Londrina. Disponível em: <http://repositorio.londrina.pr.gov.br/index.php/menu-controladoria/governanca/43416-jornal-4513-lei-municipal13310/file>. Acesso em: 15 Jan. 2024.

MINAS GERAIS. Guia de Integridade Pública: Diretrizes e Estratégias para a Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional de Minas Gerais. Volume 1 - Conceitos e possíveis aplicações. Belo horizonte, MG: CGE/MG. Disponível em: <https://pmpi.mg.gov.br/materiais-instrucionais>. Acesso em: 15 Jan. 2024.

MINAS GERAIS. Guia de Integridade Pública: Diretrizes e Estratégias para a Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional de Minas Gerais. Volume 2 - Passo a Passo para elaboração e implementação do plano de integridade nos órgãos e entidades. Belo horizonte, MG: CGE/MG. Disponível em: <https://pmpi.mg.gov.br/materiais-instrucionais>. Acesso em: 15 Jan. 2024.

Modelo das Três Linhas do IIA 2020 - Uma atualização das 3 linhas de defesa. Disponível em: <https://iiabrasil.org.br/korbilload/upl/editorHTML/uploadDireto/20200758glob-th-editorHTML-00000013-20082020141130.pdf>. Acesso em: 15 Jan. 2024.

OCDE. ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. Recomendações do Conselho da OCDE sobre integridade pública. Paris: OCDE Publishing, 2017 Disponível em: <https://www.oecd.org/gov/ethics/integrity-recommendation-brazilianportuguese.pdf>. Acesso em: 15 Jan. 2024.

APÊNDICE I

INSTRUMENTOS DE DIAGNÓSTICO E LEVANTAMENTO DE RISCOS

1) Matriz SWOT ou FOFA

Realizada em Setembro/2022 e ratificada em Janeiro/2023, a Análise SWOT da Controladoria-Geral do Município foi construída a partir de uma análise efetuada do ambiente interno e externo da CGM com contribuições das diretorias e assessorias em conjunto com o(a) Titular da Pasta.

Assim, em relação ao ambiente interno da CGM, foram identificadas as forças e as fraquezas e, em relação ao ambiente externo, as oportunidades e ameaças, obtendo-se assim a Matriz SWOT (ou Matriz FOFA).

MATRIZ SWOT - CGM		
	FATORES POSITIVOS	FATORES NEGATIVOS
AMBIENTE INTERNO	FORÇAS	FRAQUEZAS
	Equipe engajada, comprometida e responsável	Falta de pessoal (RH)
	Somos referência em contabilidade, prestação de contas, TCE, transferências voluntárias e transparência ativa	A CGM executa algumas atividades que lhe foram atribuídas, mas que não possui relação com sua atividade-fim que é o controle interno
	Credibilidade	Falta de treinamento contínuo dos profissionais
	Experiência Profissional e capacidade técnica	Baixo orçamento
	Equipe multidisciplinar	Equipamentos defasados
	Instrumentos de avaliação institucionalizados por regulamentos	Falta de manuais
	Competência constitucional de controle interno	Pouca atuação preventiva
	Comunicação falha	
	Poucas ferramentas de controle (sistemas) e necessidade de melhorias nos já implantados	
AMBIENTE EXTERNO	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
	Celebração de Parcerias (CGU, Conaci, Controla Paraná, Escola de Governo PML e outros)	Resistência dos demais órgãos em atender algumas recomendações da CGM
	Novo modelo de Prestação de Contas do TCE – ampliação para gestores	Penalidades de órgãos de controle externo
	Nova Lei de Licitações	Ingerência de outros órgãos na CGM
	Acordos de Cooperação com CGEs e CGMs para aquisição de sistemas de controle interno	Incompreensão por parte das secretarias sobre o sistema de controle interno
	Inovações tecnológicas	Avaliações negativas dos portais da transparência
	Alterações na legislação que reforçam orientações da CGM não atendidas	Instabilidade política
	Implantação de uma política de integridade e criação de ferramentas para mapeamento dos riscos nos órgãos e entidades do Município, além de outros mecanismos de compliance.	Mudança de Gestão
	Ausência de mapeamento de processos de terceiros (auditoria)	

DATA DA APROVAÇÃO: 26/09/2022 (Gestão: Newton Hideki Tanimura)
 RATIFICADO EM: Janeiro de 2023 (Gestão: Beatriz de Oliveira Teixeira)

2) Pesquisa de Percepção de Cenário

A pesquisa foi veiculada no ano de 2023, por meio de formulário eletrônico (*google forms*), para todos os servidores da CGM e contou com a participação de 25 pessoas, que responderam individualmente, e de forma anônima, o questionário disponibilizado.

O resultado da pesquisa demonstrou ainda há pouca familiaridade dos servidores com o tema da integridade e que a percepção em relação às estruturas da política de governança e *compliance* ainda é muito incipiente no ambiente institucional.

Denota-se ainda que a integridade não foi tema de debate, reunião ou campanha que tenha sido de conhecimento da maioria dos servidores do órgão.

Além disso, os servidores desconhecem um canal de comunicação onde possam recorrer em caso de dúvidas sobre o tema da integridade.

Um ponto positivo identificado é que quando perguntado se *“Se chegasse ao seu conhecimento algum ato de corrupção ou irregularidade cometida dentro da CGM, você denunciaria?”*, todos os participantes da pesquisa responderam que sim.

Quanto aos treinamentos e capacitações relativos ao tema da ética, integridade, conflito de interesses e nepotismo, controles internos e gestão de riscos, a grande maioria dos servidores responderam não ter participado de nenhum treinamento e/ou capacitação.

Portanto, a partir desse resultado serão implementadas ações visando a difusão de conhecimento e a instrumentalização das práticas de integridade na CGM.

O documento completo do resultado da pesquisa de percepção de cenário pode ser acessada no link abaixo:



3) Autoavaliação do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC)

Considerando que o Município de Londrina aderiu ao Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC), a Controladoria-Geral do Município utilizará a autoavaliação obtida a partir do questionário respondido na plataforma e-Prevenção como um dos instrumentos de diagnóstico.

A plataforma e-Prevenção é parte do "Programa Nacional de Prevenção à Corrupção", uma iniciativa das Redes de Controle nos estados e tem o objetivo de auxiliar o gestor a ter maior segurança para tomada de decisões.

O sistema e-Prevenção disponibiliza uma autoavaliação onde é possível realizar um diagnóstico do ambiente e descobrir previamente os pontos mais vulneráveis e suscetíveis a falhas, composta por indicadores que são distribuídos em cinco mecanismos de combate à fraude e corrupção: prevenção, detecção, investigação, correção e monitoramento.

Ao final, será emitido um relatório que deverá ser lido em conjunto com o Referencial de Combate à Fraude e Corrupção e que representa o marco zero da avaliação, sobre o qual a organização poderá desenvolver sua estrutura para melhoria contínua de seu sistema de integridade.

No diagnóstico gerado pela plataforma após preenchimento do questionário é possível observar que a Controladoria-Geral do Município se encontra em um patamar básico no grau de aderência às boas práticas conforme apresentado na matriz, porém em um nível alto de suscetibilidade à corrupção. O ideal é que o órgão alcance a faixa verde e chegue a um nível aceitável de suscetibilidade.

Importante ficar claro que ter maior grau de suscetibilidade não significa que há corrupção na organização, mas indica que ela precisa aprimorar boas práticas de combate à fraude e à corrupção compatíveis com seu poder de compra e/ou de regulação, conforme informado pela própria plataforma.

Desse modo, a partir da autoavaliação realizada pela Controladoria, foi gerado um roteiro de atuação com indicação de ações para a elaboração de plano de ação específico para lidar com as principais fragilidades identificadas.

Desse modo, serão selecionadas algumas ações previstas no roteiro de atuação do PNPC, distribuídas entre os 4 componentes de controle para incorporar às ações do Plano de Integridade da CGM.

**O Relatório completo da autoavaliação
pode ser acessado no link abaixo :**



4) Levantamento de Atividades e Processos

Em 11 de julho de 2023, o Comitê Interno de Governança da Controladoria tomou a iniciativa de promover uma análise abrangente das atividades conduzidas pelas unidades da CGM, com o propósito de identificar os macroprocessos que agregam valor à sua missão institucional, como parte preliminar à implementação da gestão de riscos.

Nesse contexto, cada diretoria e assessoria integrante da estrutura da CGM compilou as atividades e processos realizados na respectiva unidade, destacando os objetivos e diretrizes de cada processo, descrevendo suas atividades componentes, referenciando a base legal pertinente, bem como identificando os órgãos e unidades envolvidos, além de indicar se o processo estava devidamente mapeado, conforme registrado no processo SEI 19.003.093391/2023-09.

Durante essa avaliação, constatou-se que boa parte dos processos da CGM possuía fluxos bem definidos e já mapeados. No entanto, também se evidenciou que muitas das atividades realizadas se concentravam mais em gestão do que em fiscalização e controle. Esse fenômeno era particularmente notório devido à presença da contabilidade e dos cálculos judiciais na Diretoria de Fiscalização das Finanças Municipais e também ao fato de que a Diretoria Revisora de Contas, por sua vez, desempenhava uma parcela significativa de atividades relacionadas à execução de controles de gestão sobre diárias, convênios e parcerias, em ambos os casos eram atividades típicas da 1ª e 2ª linhas de defesa do Modelo de 3 Linhas do IIA.

Ademais, de forma concomitante, em 2023, o Tribunal de Contas do Estado do Paraná conduziu uma auditoria sobre o trabalho da auditoria interna da Controladoria-Geral do Município de Londrina, culminando na recomendação de segregação das atividades de contabilidade da estrutura da CGM.

Diante desse contexto e atendendo a recomendação do TCE/PR, a fim de aprimorar a sua própria estrutura de governança, a Controladoria-Geral do Município promoveu alterações em sua estrutura interna, o que culminou na aprovação da Lei Municipal 13.663, de 09 de Novembro de 2023 e na publicação do novo Regimento Interno da CGM, aprovado pelo Decreto Municipal nº 1504 de 17 de novembro de 2023.

**O levantamento de atividades e processos
estão disponíveis para consulta pública no
Sistema SEI! (19.003.093391/2023-09)**

APÊNDICE II PLANO DE AÇÃO

EIXO	Nº	AÇÃO
Governança e Comprometimento da Alta Administração	1	Definir modelo de gestão e governança da CGM, de acordo com o Modelo das 3 Linhas do IIA
Governança e Comprometimento da Alta Administração	2	Assegurar a efetividade da auditoria interna
Governança e Comprometimento da Alta Administração	3	Definir e divulgar as competências desejáveis ou necessárias para ocupação das funções de liderança
Governança e Comprometimento da Alta Administração	4	Estabelecer plano para transição responsável
Governança e Comprometimento da Alta Administração	5	Realizar pesquisa anual de satisfação
Governança e Comprometimento da Alta Administração	6	Prestigiar/ participar ativamente dos eventos e capacitações
Governança e Comprometimento da Alta Administração	7	Incluir mensagem da Alta Administração em documentos e publicações
Planejamento Estratégico	8	Elaborar e/ou aprimorar o mapa estratégico
Planejamento Estratégico	9	Monitorar os indicadores dos objetivos estratégicos
Planejamento Estratégico	10	Identificar e mapear os macroprocessos da CGM
Planejamento Estratégico	11	Divulgar o Planejamento Estratégico da CGM
Controles Internos e Gestão de Riscos	12	Definir e aprovar a política de gestão de riscos
Controles Internos e Gestão de Riscos	13	Estudar e definir a metodologia de gestão de riscos
Controles Internos e Gestão de Riscos	14	Implementar processo de gestão de riscos na CGM
Controles Internos e Gestão de Riscos	15	Institucionalizar a responsabilização de entes privados por atos de fraude e corrupção
Controles Internos e Gestão de Riscos	16	Buscar capacitações sobre a responsabilização administrativa de entes privados
Controles Internos e Gestão de Riscos	17	Avaliar mecanismos de controle em caso de ocorrência de fraude ou ato de corrupção
Conflito de Interesses e Nepotismo	18	Instituir regras de interação com o setor privado
Conflito de Interesses e Nepotismo	19	Propor a regulamentação da lei de conflito de interesses
Conflito de Interesses e Nepotismo	20	Propor a regulamentação da vedação ao nepotismo

EIXO	Nº	AÇÃO
Gestão de Pessoas	21	Implementar Plano de Capacitação
Gestão de Pessoas	22	Incluir aspectos de ética e integridade na integração e capacitação de novos servidores e estagiários
Código de Ética	23	Realizar pesquisa de maturidade em Equidade e Inclusão de Gênero e Raça
Código de Ética	24	Promover ações de conscientização em datas significativas sobre o tema
Código de Ética	25	Fomentar ações contra o assédio e à discriminação na CGM
Código de Ética	26	Incluir treinamentos, capacitações, materiais e comunicação do teor do Código de Ética e de Conduta da organização
Código de Ética	27	Designar membros da Comissão de ética
Código de Ética	28	Buscar a capacitação dos membros da comissão de ética
Canal de Denúncias	29	Estabelecer e normatizar o fluxo de apuração de denúncias
Canal de Denúncias	30	Elaborar um plano de treinamento para capacitar a equipe responsável por dar tratamento às denúncias
Canal de Denúncias	31	Divulgar o Canal de Denúncias na página da CGM
Transparência e Controle Social	32	Promover melhorias no Portal de Transparência e de Dados Abertos
Transparência e Controle Social	33	Padronizar a gestão da transparência ativa
Transparência e Controle Social	34	Implementar a Política de Dados Abertos
Transparência e Controle Social	35	Revisar o item de perguntas e respostas na página da CGM na internet
Transparência e Controle Social	36	Fomentar a transparência ativa em linguagem cidadã
Transparência e Controle Social	37	Designar instância ou unidade para monitoramento das medidas de adequação à LGPD
Transparência e Controle Social	38	Atualizar o Inventário de Dados Pessoais da CGM
Transparência e Controle Social	39	Revisar o Relatório de Impacto de Dados Pessoais (RIPD) da CGM
Transparência e Controle Social	40	Em relação à Matriz de Riscos (LGPD): rever os riscos apontados e medidas para minimizá-los, estabelecer as prioridades, ações referentes à cada medida para minimizar riscos, prazos para execução e responsáveis

Para mais informações sobre o
Programa de Integridade acesse:

<https://portal.londrina.pr.gov.br/programa-de-integridade>



E-mail para contato:

cgm.integridade@londrina.pr.gov.br

**Acompanhe-nos também no
instagram:**



@CGM.LONDRINA