

SMASAC
SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL,
SEGURANÇA ALIMENTAR E CIDADANIA

PLANO DE INTEGRIDADE DA
SECRETARIA MUNICIPAL DE
ASSISTÊNCIA SOCIAL, SEGURANÇA
ALIMENTAR E CIDADANIA

Belo Horizonte
2023

APRESENTAÇÃO

Apresentamos ao município de Belo Horizonte, o Plano de Integridade Pública da Secretaria Municipal de Assistência Social, Segurança Alimentar e Cidadania (Smasac), resultado de um processo responsável e implicado do Comitê de Integridade Pública.

Neste plano, a Smasac se apresenta e se reafirma como uma instituição pública ética e comprometida com o bem estar da população belorizontina, por meio de um robusto roll de serviços, programas e projetos. Alinhados à nossa missão de promover a Assistência Social, os Direitos de Cidadania e a Segurança Alimentar e Nutricional da população de Belo Horizonte, contribuindo para a integralidade da proteção social, a redução das desigualdades e a universalização dos direitos, percorremos um caminho transparente e participativo para chegarmos na entrega deste importante instrumento de gestão pública.

No percurso de sua elaboração, apresentamos e dialogamos com os gestores e trabalhadores, os principais conceitos que norteiam a integridade pública, destacando entre eles a ética no serviço público e o compromisso social de nossas entregas. Escutamos propostas, analisamos criticamente as informações levantadas pelo questionário SWOT e identificamos possíveis riscos de quebra de integridade pública em nossa instituição. Sabemos que identificá-los foi parte fundamental para pensarmos as medidas de tratamento necessárias para evitarmos que se tornem problemas reais e para nos entendermos enquanto uma instituição em contínuo desenvolvimento. Estamos cientes de que não somos perfeitos, mas, seguimos na direção da eficácia e eficiência na prestação do serviço público.

É com essa direção que apresentamos o Plano de Integridade Pública da Smasac, na busca incessante por uma sociedade mais justa, que só pode ser alcançada com entregas públicas íntegras e em constante aprimoramento. Estamos todos empenhados para a sua implementação, com responsabilidade, ética e respeito aos cidadãos para quem trabalhamos.

Prefeitura de Belo Horizonte

Rosilene Cristina Rocha

Secretária Municipal de Assistência Social, Segurança Alimentar e
Cidadania

Afonso Nunes da Cruz Neto

Secretário Adjunto e Subsecretário de Planejamento, Gestão e
Finanças

José Ferreira da Cruz

Subsecretário de Assistência Social

Darklane Rodrigues Dias

Subsecretária de Segurança Alimentar e Nutricional

Glezenir Vaz Teixeira

Subsecretária de Direitos de Cidadania

Comitê de Gestão Estratégica da SMASAC

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Organograma da SMASAC.....	13
Figura 2 – Equipamentos e rede de atendimento dos programas de assistência social e segurança alimentar e cidadania.....	21
Figura 3 – Evolução orçamentária da SMASAC.....	22
Figura 4 – Gráfico representativo das formas de contratações da SMASAC.....	23
Figura 5 – Matriz SWOT da SMASAC.....	26
Figura 6 – Mapa estratégico de resultados esperados.....	32
Figura 7 – Matriz de risco SMASAC.....	33
Figura 8 – Fluxo do processo de recebimento de denúncias sobre Integridade da SMASAC.....	36
Figura 9 – Dar título.....	38
Figura 10 – Averiguar fonte e citar bibliografia.....	39

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Quantitativo de integrantes da assistência social.....	20
Tabela 2 – Composição quadro de pessoal da SMASAC.....	22
Tabela 3 – Pessoal contratado por recrutamento amplo.....	23
Tabela 4 – Colaboradores Terceirizado por Tipo de Serviço.....	23
Tabela 5 – Ações do plano de integridade.....	29

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	6
2. CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO	7
2.1 Competências e Atribuições das Secretarias	8
2.1.2 Subsecretaria de Assistência Social – SUASS	8
2.1.3 Subsecretaria de Segurança Alimentar e Nutricional – SUSAN	10
2.1.4 Subsecretaria de Direitos de Cidadania – SUDC.....	11
2.1.5 Subsecretaria de Planejamento, Gestão e Finanças – SUPGF	12
3. CONTEXTUALIZAÇÃO	14
3.1 Contextualização estrutural	14
3.2 Gestão Orçamentário-Financeira	16
3.3 Recursos Humanos	17
3.4 Missão, visão, valores e objetivos institucionais e estratégicos.....	19
4. PROGRAMA DE INTEGRIDADE PÚBLICA	20
4.1 Matriz SWOT-FOFA.....	20
4.2 Transparência e Controle Social	22
4.3.1 Governança e Comprometimento da Alta Administração.....	22
4.3.2 Planejamento Estratégico	24
4.3.3 Gestão de Pessoas e Cultura de Integridade.....	25
4.3.4 Gestão de Riscos e Controles Internos.....	26
4.3.5 Canal de Denúncias e Responsabilização	27
4.3.6 Transparência e Proteção de Dados.....	28
4.3.7 PNPC - Programa Nacional de Prevenção à Corrupção	29
5. GESTÃO E GOVERNANÇA DO PLANO	31
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
7 REFERÊNCIAS.....	36

1. INTRODUÇÃO

Os programas de integridade buscam sistematizar ações de governança, gestão de riscos, controles internos e gestão de pessoas para o fortalecimento do ambiente de integridade nos órgãos e entidades da Administração Pública. Essas iniciativas promovem o fortalecimento dos valores individuais e institucionais, dos princípios éticos de conduta e padrões de desempenho dos agentes públicos, assim como promove a transparência.

Considera-se Programa de Integridade Pública uma medida administrativa de gestão estratégica, por meio da qual se identifica, trata e gerencia, de forma sistemática, os riscos de violação de integridade de um órgão, tendo como foco principal estruturar, reforçar, manter a cultura de integridade institucional, bem como prevenir e combater potenciais atos de corrupção que possam impedir que a organização preste serviços à sociedade de forma eficiente, eficaz e de efetividade que é o objetivo principal de toda a política pública.

O Plano de Integridade Pública consiste em um conjunto de ações voltadas para promover a cultura da ética e da integridade no ambiente organizacional, no relacionamento entre os agentes públicos, na interação destes com o setor privado e na gestão da coisa pública. É um compromisso público assumido pela organização para estabelecer mecanismos de controle e monitoramento, a fim de mitigar os riscos à integridade e gerir potenciais conflitos de interesses e, assim, prevenir, detectar e remediar o cometimento de ilícitos, fraudes e de atos de corrupção.

O programa de integridade da Secretaria Municipal de Assistência Social, Segurança Alimentar e Cidadania (SMASAC) baseia-se, inicialmente, na observância aos princípios constitucionais que regem a administração pública e à supremacia do interesse público, com o objetivo de conferir maior eficiência, eficácia e efetividade à gestão pública, maximizar os resultados institucionais e contribuir para a melhoria da administração pública por meio de ações de promoção da integridade, autotutela dos atos administrativos e ampliação da participação e controle social em relação às ações desta secretaria.

Por meio da articulação de esforços e integração do trabalho entre todas as áreas finais das quatro subsecretarias pertencentes à estrutura da SMASAC, teve-se como escopo a definição de diretrizes em comum, por meio do estabelecimento de compromissos e ações conjuntas, com o objetivo de viabilizar o apoio a ações de controle e planejamento, com vistas à promoção do conceito de integridade pública, voltado especificamente para as especificidades técnicas e estruturais dos macroprocessos desenvolvidos no âmbito deste órgão.

A SMASAC instituiu, em 11 de março de 2022, o Programa de Integridade do órgão. A formalização foi feita por meio da Portaria SMASAC 046/2022 que, além do Programa, instituiu os Comitês de Gestão Estratégica e de Integridade da Secretaria.

Os objetivos do Programa são:

I - criar e aprimorar a estrutura de governança, riscos e controles da SMASAC;

II - estimular o comportamento ético, íntegro e imparcial no âmbito da SMASAC;

III - estabelecer um conjunto de medidas para prevenção e remediação de possíveis desvios na entrega dos resultados da SMASAC esperados pela sociedade; e

IV - fomentar a inovação e a adoção de medidas de integridade na administração pública municipal.

Nesse sentido, o Programa de Integridade da Secretaria Municipal de Assistência Social, Segurança Alimentar e Cidadania representa um passo significativo na consolidação dos princípios de governança no Município de Belo Horizonte.

Vale salientar que, em agosto de 2021, a SMASAC passou a integrar a Rede de Controle da Gestão Pública, centro decisório interorganizacional, de atuação nacional, que busca aprimorar a efetividade da função de controle do Estado sobre a gestão pública. Após a adesão e registro da documentação necessária no sistema da Rede, foi identificado que a Secretaria encontra-se em nível baixo de suscetibilidade à fraude e corrupção, e em um nível aprimorado em relação à aderência às boas práticas de prevenção à fraude e à corrupção.

Essas ações demonstram o compromisso da SMASAC em estabelecer mecanismos de controle e de monitoramento, para mitigar os riscos à integridade e gerir potenciais conflitos de interesses e, assim, prevenir, detectar e remediar o cometimento de ilícitos, fraudes e de atos de corrupção.

2. CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

A Lei Municipal nº 11.065/2017 estabeleceu através de seu art. 42¹ as atribuições para a Secretaria Municipal de Assistência Social, Segurança Alimentar e Cidadania - SMASAC

¹ Art. 42 - A Secretaria Municipal de Assistência Social, Segurança Alimentar e Cidadania – SMASAC – tem como competência planejar, coordenar e executar:
I – a política municipal de assistência social, por intermédio do Sistema Único da Assistência Social – Suas-BH, observados os objetivos de proteção social, vigilância socioassistencial e defesa social e institucional;
II – a política municipal de segurança alimentar e nutricional sustentável, por intermédio do Sistema de Segurança Alimentar e Nutricional Sustentável – Sisan;
III – a articulação e as atividades relativas à política de garantia de igualdade de direitos e cidadania para a preservação, defesa e inclusão de indivíduos;
IV – o desenvolvimento de estratégias intersetoriais de governo que visem ao atendimento dos públicos assistidos pela SMASAC;

A Secretaria é composta por três subsecretarias temáticas e uma de planejamento, gestão e finanças sendo, portanto: (1) Subsecretaria de Assistência Social, (2) Subsecretaria de Segurança Alimentar e Nutricional, (3) Subsecretaria de Direitos de Cidadania e (4) Subsecretaria de Planejamento, Gestão e Finanças. A figura 01 ilustra o organograma da Secretaria.

[illegible]

2.1.2 Subsecretaria de Assistência Social – SUASS

VI – o acesso regular e permanente da população em vulnerabilidade social ou em situação de rua ao restaurante popular, assegurando-lhe o direito a refeições necessárias e adequadas].

A Subsecretaria de Assistência Social tem a missão de contribuir para a redução da pobreza em Belo Horizonte, respeitando os princípios da Política Nacional de Assistência Social: a supremacia do atendimento às necessidades sociais sobre as exigências de rentabilidade econômica; a universalização dos direitos sociais, a fim de tornar o destinatário da ação assistencial alcançável pelas demais políticas públicas; o respeito à dignidade do cidadão, à sua autonomia e ao seu direito a benefícios e serviços de qualidade, bem como à convivência familiar e comunitária; a igualdade de direitos no acesso ao atendimento, sem discriminação de qualquer natureza, enfim, busca construir uma cidade mais justa, tendo a dignidade e o respeito com os valores fundamentais desta subsecretaria.

Possui como competência, planejar e coordenar a implementação do Sistema Único de Assistência Social - SUAS, visando à redução da pobreza, da exclusão social, das situações de vulnerabilidades e risco social e pessoal, contribuindo com a garantia do acesso às condições de vida e ao exercício pleno de direitos, com atribuições de:

I – conduzir a gestão do Suas, observando o Plano Municipal de Assistência Social, os instrumentos de planejamento e orçamento da administração municipal, as deliberações das conferências municipais e as proposições do Conselho Municipal de Assistência Social - CMAS;

II – coordenar e estabelecer diretrizes para a gestão dos objetivos da política pública de Assistência Social, demarcados pelas funções de proteção social, vigilância socioassistencial e defesa social e institucional;

III – planejar, monitorar e avaliar os serviços, programas, projetos, benefícios, transferência de renda e o Cadastro Único para Programas Sociais;

IV – propor e coordenar ações de gestão integrada entre serviços, programas, projetos, benefícios, transferência de renda visando à cobertura e qualidade da implementação da proteção socioassistencial;

V – estabelecer as parcerias com as entidades e organizações de assistência social na prestação de serviços, programas e projetos socioassistenciais;

VI – executar e disponibilizar dados da gestão dos recursos orçamentários e financeiros do Fundo Municipal de Assistência Social;

VII – coordenar e fomentar ações de participação e de deliberação do Suas;

VIII – estabelecer prioridades e metas no enfrentamento da pobreza, da desigualdade, das vulnerabilidades e dos riscos sociais e pessoais;

IX – regular as ações da política pública de Assistência Social, em consonância com as normas gerais do Suas;

X – consolidar a avaliação e disponibilizar as informações e resultados monitorados pela política pública de Assistência Social, em face dos objetivos propostos;

XI – participar e acompanhar as Comissões Intergestores Bipartite (CIB) e Tripartite (CIT) da Assistência Social, para interlocução e pactuação entre os entes federados, sobre o Pacto de Aprimoramento da Gestão do SUAS e critérios de partilha de recursos;

XII – participar, acompanhar e integrar às entidades representativas, respectivamente aos Colegiados Nacional (Congemas) e Estadual (Cogemas) dos Gestores Municipais de Assistência Social.

2.1.3 Subsecretaria de Segurança Alimentar e Nutricional – SUSAN

A Subsecretaria de Segurança Alimentar e Nutricional tem a missão de reafirmar a posição de Belo Horizonte como referência da Política Municipal de Segurança Alimentar e Nutricional, por meio da inovação e aprimoramento dos programas e ações, com foco na gestão intersetorial, no diálogo com a sociedade, na cooperação internacional e na formação continuada dos profissionais.

A Subsecretaria de Segurança Alimentar e Nutricional tem como competência a coordenação, formulação e implementação intersetorial da Política de Segurança Alimentar e Nutricional em consonância com as definições, os princípios, as diretrizes e os objetivos do Sisan, com atribuições de:

I – coordenar as estratégias de cooperação intragovernamental de políticas públicas de segurança alimentar e nutricional por meio da Câmara Intersetorial de Segurança Alimentar e Nutricional de Belo Horizonte – Caisan-BH;

II – formular, aprimorar e qualificar os serviços, programas, projetos e benefícios desenvolvidos pela Subsecretaria;

III – implementar as deliberações das conferências de segurança alimentar e nutricional relativas à Subsecretaria;

IV – coordenar a gestão do Sistema Municipal de Segurança Alimentar e Nutricional – Sisan - BH;

V – subsidiar tecnicamente o órgão responsável pela elaboração da proposta orçamentária das ações, programas, projetos e serviços da Subsecretaria.

2.1.4 Subsecretaria de Direitos de Cidadania – SUDC

A Prefeitura de Belo Horizonte desenvolve políticas públicas voltadas para a promoção, garantia e defesa dos direitos humanos e de cidadania. À frente destas ações, está a Subsecretaria de Direitos de Cidadania (SUDC), que elabora programas e projetos nestas áreas, desenvolvidos a partir da articulação com uma ampla rede de entidades parceiras, ligadas ao poder público, Organizações da Sociedade Civil e movimentos organizados da sociedade civil.

A Subsecretaria de Direitos de Cidadania tem como competência, coordenar estratégias para a promoção e defesa da igualdade de direitos humanos e de cidadania, com atribuições de:

I – apoiar e fomentar o diálogo entre órgãos do Poder Executivo, movimentos sociais e instituições participativas para o aprimoramento das políticas públicas;

II – articular redes para a promoção e defesa dos direitos humanos e de cidadania;

III – promover, em conjunto com a sociedade civil e movimentos sociais, ações afirmativas em prol da educação política e dos direitos humanos e de cidadania;

IV – coordenar, qualificar e implementar a oferta de serviços de promoção e defesa de direitos humanos e de cidadania para a população LGBT, para a pessoa idosa, para as juventudes e para as mulheres;

V – subsidiar os processos formativos dos agentes públicos, nas temáticas de interesse desta Subsecretaria, visando à defesa e garantia dos direitos humanos e de cidadania;

VI – coordenar a elaboração e revisão de planos de atendimento intersetorial e de políticas públicas temáticos dos públicos desta

Subsecretaria, em interlocução permanente com o Conselho Municipal do Idosos (CMI), Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA), Conselho Municipal de Juventude (Comjuve), Conselho Municipal da Igualdade Racial (Compir), Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CMDPD) Conselho Municipal dos Direitos da Mulher (CMDM) e Conselho Municipal de Direitos Humanos (CMDH), além dos órgãos executores de ações e programas de atenção aos respectivos públicos como também da população LGBT;

VII – propor, subsidiar e fomentar a realização de coleta de dados, estudos, diagnósticos e pesquisas nas temáticas inerentes aos direitos humanos e de cidadania;

VIII – publicar e disponibilizar conhecimento e informações na área temática de promoção e defesa dos direitos das mulheres, das pessoas com deficiência, da criança e do adolescente, da pessoa idosa, das juventudes, da população LGBT e da igualdade racial;

IX – prestar suporte às ações de controle e acompanhamento da gestão orçamentária dos recursos dos Fundos Municipais do Idoso, dos Direitos da Criança e do Adolescente de Proteção e Defesa das Minorias e dos Direitos da Mulher.

2.1.5 Subsecretaria de Planejamento, Gestão e Finanças – SUPGF

A Subsecretaria de Planejamento, Gestão e Finanças tem como competência principal a coordenação do planejamento, dos serviços administrativos, orçamentários e financeiros da Secretaria, em consonância com as diretrizes da SMASAC, além de coordenar a estruturação, o monitoramento e a avaliação do planejamento global da Secretaria. É composta por duas diretorias, quais sejam, Diretoria Administrativa (DIAD-ASAC) e Diretoria de Planejamento, Orçamento e Finanças (DPOF-ASAC). Possui as seguintes atribuições:

I - coordenar e acompanhar a formulação da proposta orçamentária anual e do plano plurianual, em articulação com as demais subsecretarias da SMASAC;

II - propor, acompanhar e avaliar a execução física e financeira do orçamento;

III - planejar, formular e avaliar políticas e diretrizes para a administração e a execução orçamentária e financeira, com previsão de ingresso ou repasse de recursos em que a SMASAC seja parte;

IV - promover, acompanhar e avaliar o desenvolvimento de estratégias para a padronização e adequação física das unidades da SMASAC;

V - propor ações de qualificação e inovação nos processos organizacionais e de gestão da SMASAC, em conformidade com a metodologia estabelecida pela Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão - SMPOG;

VI - coordenar as ações específicas de administração de pessoal e de desenvolvimento de recursos humanos, em articulação com a SMPOG;

VII - estabelecer diretrizes e parâmetros relativos aos processos de compras, contratações e parcerias da SMASAC;

VIII - propor ações de controle dos contratos, parcerias e demais ajustes firmados;

IX - formular e coordenar a política de conservação, manutenção e serviços gerais das unidades da SMASAC, em articulação com a Secretaria Municipal de Obras e Infraestrutura - SMOBI;

X - propor estudos com vistas a otimização de custos gerenciais e operacionais dos serviços, dos projetos e das atividades sob gestão da SMASAC;

XI - implementar no órgão as ações previstas pela área de Tecnologia da Informação e Comunicação - TIC - no âmbito do Poder Executivo;

XII - coordenar a estruturação, o monitoramento e a avaliação do planejamento global da SMASAC;

XIII - prestar contas junto às instâncias de controle social vinculadas à SMASAC, em articulação com as demais subsecretarias.

Parágrafo único. Cabe à Subsecretaria de Planejamento, Gestão e Finanças cumprir as orientações normativas e observar as orientações técnicas emanadas da unidade central a que esteja subordinada tecnicamente na SMPOG e na Secretaria Municipal de Fazenda - SMFA.

3. CONTEXTUALIZAÇÃO

3.1 Contextualização estrutural

As Políticas de Assistência Social, Direitos Humanos e de Cidadania e Segurança Alimentar e Nutricional, na perspectiva da prevenção, proteção e promoção das famílias em situação de vulnerabilidade social, são componentes fundamentais para a construção de uma cidade de oportunidades para todos.

A Tabela 1 representa o quantitativo e a Figura 2 a localização das unidades e equipamentos da rede de atendimento direto e também privado que integram a proteção social na cidade. No caso da Assistência Social, as Organizações da Sociedade Civil que compõem a rede socioassistencial foram contempladas nestas informações.

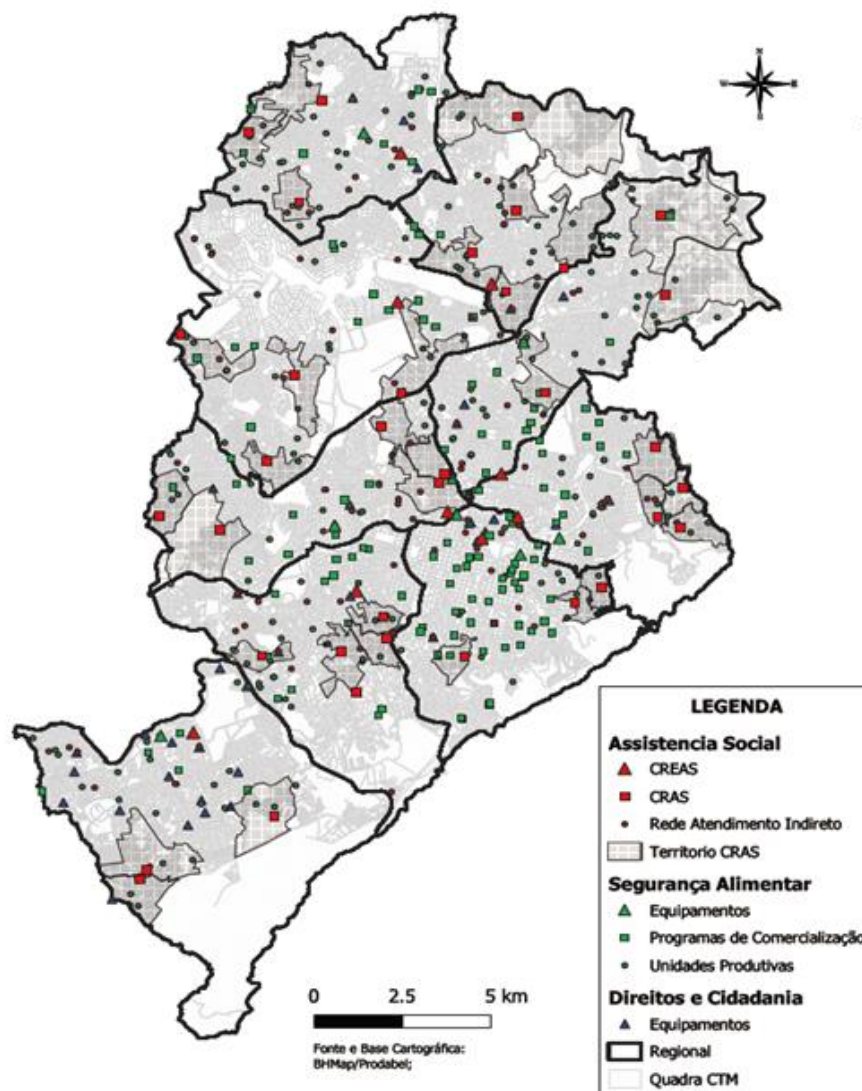
Tabela 1 - Quantitativo de equipamentos da SMASAC

DESCRIÇÃO	Quant.
Assistência Social	
Centros de Referência de Assistência Social (CRAS)	34
Centros de Referência Especializado da Assistência Social (CREAS)	9
Coordenações de Proteção Social e Cidadania	9
Locais de Atendimento Indireto (Serviços SUASS - Rede socioassistencial parceira)	183 ^(a)
Segurança Alimentar e Nutricional	
Banco de Alimentos	1
Central de Abastecimento da Agricultura Familiar e Urbana (CAFA)	1
Restaurantes Populares	4
Refeitório Popular	1
Central de Abastecimento/Feira Coberta do Bairro São Paulo	1
Sacolões da Rede Abastecer (ABC)	17
Sacolinha da Rede Abastecer (ABC)	10
Centro de Referência em Segurança Alimentar e Nutricional (CRESAN) - Mercado da Lagoinha	1
Mercado Distrital (Cruzeiro e Santa Tereza)	2
Pontos de Feiras	105
Direitos Humanos e de Cidadania	
Centro Especializado de Atendimento à Mulher - Benvinda	1
Centro de Referência LGBT	1
Centro de Referência da Pessoa Idosa	1
Centro de Referência das Juventudes	1
Conselhos Tutelares	9
Grupos de Convivência de Pessoas Idosas (rede parceira)	27

Fonte: SMASAC, 2023.

NOTA: a- Locais contabilizados: 73 Centros de Convivência, 2 Centros Dia, 4 Centros Pop sendo 3 dedicados à população adulta e um para crianças e adolescentes, e 105 Unidades de Acolhimento Institucional.
Fonte: Censo SUAS

Figura 2- Disposição espacial da rede de atendimento dos programas de assistência social e segurança alimentar e cidadania

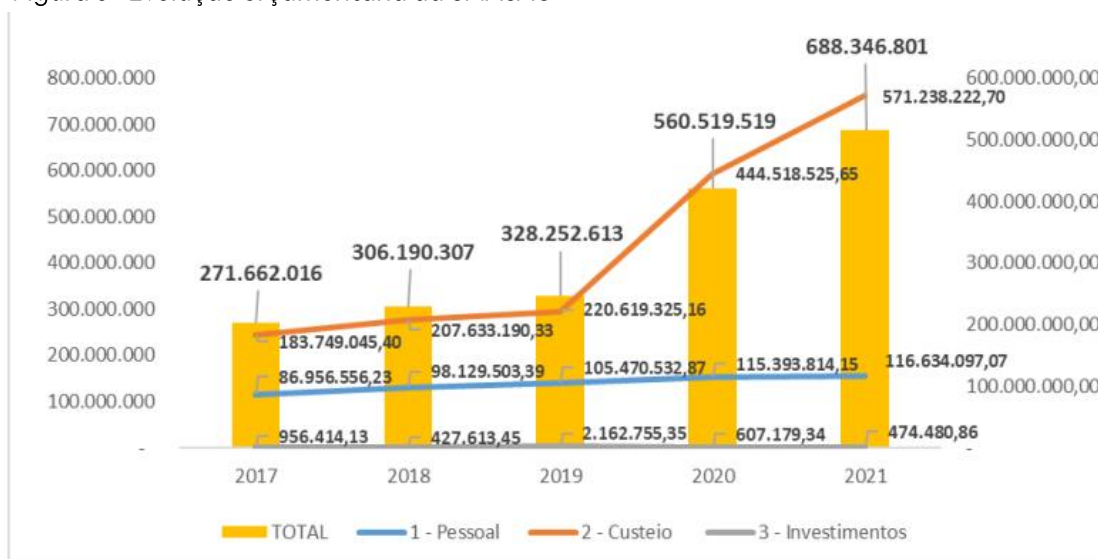


Fonte: SMASAC, 2023.

3.2 Gestão Orçamentário-Financeira

No que se refere à Gestão Orçamentário-Financeira da Secretaria Municipal de Assistência Social, Segurança Alimentar e Cidadania percebe-se uma evolução nos valores do seu orçamento:

Figura 3 - Evolução orçamentária da SMASAC



Fonte: NETO (2022, p.19).

De acordo com as informações contidas no gráfico, verifica-se um crescimento na execução do orçamento de 2021 em relação a 2018 na ordem de 56%.

3.3 Recursos Humanos

A Força de Trabalho da Secretaria Municipal de Assistência Social, Segurança Alimentar e Cidadania é composta pelos seguintes quantitativos:

Tabela 2 - Composição Quadro de Pessoal da SMASAC

Servidores Efetivos	Recrutamento Amplo	Terceirizados	Estagiários	Total
951	188	759	166	2064

Fonte: GERHU-ASAC, 2022.

O gráfico abaixo demonstra que a maioria dos agentes públicos da SMASAC são servidores de carreira (46%). Os profissionais de recrutamento amplo têm uma representatividade relativamente baixa (9%). Já os terceirizados são, em sua maioria, de atividades importantes para suporte e apoio às áreas finais das Subsecretarias que compõem a SMASAC e representam 37% da força de trabalho.

Figura 4 - Gráfico representativo formas de contratações da SMASAC



Fonte: GERHU-ASAC 07/2022

Os profissionais que estão prestando serviços para a SMASAC por meio de Recrutamento Amplo têm as especificações na tabela a seguir.

Tabela 3 – Dimensionamento de Colaboradores Contratados por Recrutamento Amplo

Cargo em Comissão	Função Pública	Cessão	Total
127	58	3	188

Fonte: GERHU-AS

Os terceirizados são contratados para apoiar nas atividades descritas no quadro abaixo.

Tabela 4 - Colaboradores Terceirizado por Tipo de Serviço

Tipo Serviço	Quantidade
Auxiliar Administrativo	124
Carregador	4
Recepção	2
Portaria/Vigia	140
Limpeza	101
Limpeza Susan Restaurantes Populares	29
Susan Restaurantes Populares	245
Susan Diversos	28
Motoristas	86

Fonte: GLOGI-ASAC, 2022

3.4 Missão, visão, valores e objetivos institucionais e estratégicos

A Secretaria Municipal de Assistência Social, Segurança Alimentar e Cidadania têm como missão promover a assistência social, os direitos de cidadania e a segurança alimentar e nutricional da população de Belo Horizonte, por meio da gestão e da execução de políticas públicas fundamentadas em participação social, intersetorialidade, dignidade, sustentabilidade, equidade e diversidade, contribuindo para a integralidade da proteção social, a redução das desigualdades e a universalização dos direitos.

Sua visão é ser referência nacional em inovação, qualidade da gestão e execução de políticas públicas, por meio do aprimoramento de processos, serviços, programas, projetos e benefícios já existentes e da ampliação das provisões prioritárias.

São valores definidos pelo planejamento estratégico 2017-2020, revisto em 2019:

- Reconhecimento, não discriminação e respeito à diversidade;
- Dignidade, igualdade e equidade;
- Reconhecimento da autonomia dos sujeitos individuais e coletivos;
- Justiça social;
- Defesa dos direitos humanos e sociais;
- Defesa da vida plena e digna;
- Universalidade e integralidade das políticas públicas;

- Gestão ética, transparente, democrática, participativa e sustentável;
- Colaboração e cooperação;
- Agroecologia

4. PROGRAMA DE INTEGRIDADE PÚBLICA

O programa de integridade pública da SMASAC teve início em agosto de 2021, pela participação de maneira voluntária no Programa Nacional de Prevenção à Corrupção, promovido pela Rede de Controle da Gestão Pública, um centro decisório interorganizacional, de atuação nacional, que busca aprimorar a efetividade da função de controle do Estado sobre a gestão pública.

Por meio da participação no programa "Rede Controle", foi possível a realização do diagnóstico institucional do órgão, verificando-se o cumprimento de diversas normas para garantia da gestão e controle da administração pública, mas com possibilidades de melhorias.

Diante disso, foi instituído o Programa de Integridade da Secretaria Municipal de Assistência Social, Segurança Alimentar e Cidadania, por meio da Portaria 046/2022, o qual instituiu o Comitê de Integridade (CI) da SMASAC, que teve como objetivo a estruturação do plano de integridade.

A partir das reuniões do comitê de integridade, foram desenvolvidas ações direcionadas ao diagnóstico institucional da SMASAC quanto aos processos de integridade, para planejamento das ações a serem implementadas.

4.1 Matriz SWOT-FOFA

Para a elaboração do Plano de Integridade da SMASAC, adotamos como estratégia a elaboração de uma matriz SWOT, o que possibilitou ao Comitê de Integridade Pública obter uma análise da instituição. Para isso, aplicou-se um questionário que foi respondido por parte dos trabalhadores e gestores da SMASAC.

A seguir, é apresentada a matriz SWOT² da Secretaria Municipal de Assistência Social, Segurança Alimentar e Cidadania - SMASAC. O questionário aplicado possui perguntas sobre as diversas áreas de atuação da SMASAC, com o intuito de identificar os fatores internos e externos que possam comprometer os resultados esperados. Foi encaminhado para 1139 pessoas e tivemos retorno de 553 respostas. Esse quantitativo representa 48,55%.

² Análise SWOT ou FOFA é uma ferramenta de gestão que serve para analisar cenários de um projeto, de forma a direcionar melhor a equipe que está realizando. Ela costuma ser usada pelas empresas antes de implementar algo novo ou ao realizar o planejamento estratégico. SWOT é a sigla formada pelas iniciais das palavras Strengths (Forças), Weaknesses (Fraquezas), Opportunities (Oportunidades) e Threats (Ameaças). Em português, muitas pessoas a chamam de análise FOFA (Forças, Oportunidades, Fraquezas e Ameaças).

Segue abaixo os pontos apresentados que podem surtir efeitos positivos ou negativos nas ações da Secretaria

Figura 5 - Matriz SWOT da SMASAC



Fonte: Elaborado pelo Comitê de Integridade, 2022.

A fim de analisar as respostas, o Comitê de Integridade classificou os fatores que tiveram os percentuais acima de 60% como pontos positivos e abaixo desse percentual como pontos negativos. O percentual de respostas escolhidas como "não consigo avaliar" foi somado às fraquezas.

Nos fatores internos, é necessário destacar que a maior força considerada é o dinamismo e comprometimento dos agentes públicos, enquanto a maior fraqueza se refere aos equipamentos de tecnologia. Nos fatores externos, a maior oportunidade é a capacitação, já a maior ameaça está relacionada aos impactos do cenário econômico nas políticas sociais.

Ainda, é importante dar ênfase sobre dois pontos: a comunicação interna e a gestão de pessoas nos fatores internos, pois o percentual apresentado foi de respectivamente 60% e 62,9%, muito abaixo das demais forças internas e próximo de serem classificados como fraquezas. Por isso, são classificados como pontos a serem qualificados.

4.2 Transparência e Controle Social

4.3.1 Governança e Comprometimento da Alta Administração

O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa - IBGC (2015, p. 20) define a governança corporativa como "o sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas".

São inúmeras as instituições que afirmam que o exercício da governança no setor público não é algo trivial. Pelo contrário, é um tema abrangente, multidimensional e envolve um complexo sistema no qual agentes políticos e administrativos, públicos e privados, interagem de modo a produzir resultados que, espera-se, estejam alinhados aos interesses sociais (TCU, 2014 e IBGP, 2017).

Ainda, de acordo com o Tribunal de Contas da União (2017, s/n):

(...) "a boa governança pública pressupõe a existência de uma liderança forte, ética e comprometida com os resultados; de uma estratégia clara, integrada, eficiente e alinhada aos interesses sociais; e de estruturas de controles que possibilitem o acompanhamento das ações, o monitoramento dos resultados e a tempestiva correção de rumos, quando necessário".

De forma sintética, podemos dizer que a boa governança deve estar alicerçada sobre a tríade prestação de contas, transparência e responsabilização.

Entende-se que a realização de colegiados de governança devem demonstrar seu apoio incondicional e sistemático para a cultura da ética e integridade por meio de ações que evidenciem essa posição.

Atribui-se à alta administração papel crucial de apoio e comprometimento às medidas de integridade, visto que é titular da responsabilidade pelo estabelecimento da estratégia e da estrutura de gestão de integridade, riscos e controles internos da instituição. Ademais, a Alta Administração deve cuidar da manutenção, monitoramento e do aperfeiçoamento da gestão. (Plano de Integridade FAPEMIG, pág. 54).

A tabela abaixo indica as principais ações de comprometimento promovidas pela Alta Administração da SMASAC no âmbito do Plano de Integridade.

Tabela 5 - Ações do Plano de Integridade

Ações	Responsável	Data da Realização
Assinatura do Termo de Adesão ao Programa de Fomento à Integridade Pública e Gestão de Riscos – PFIP/BH da Controladoria Geral do Município de Belo Horizonte	Secretária Municipal de Assistência Social, Segurança Alimentar e Cidadania	26/08/2021
1º Reunião entre SMASAC e CTGM	Subsecretário de Planejamento, Gestão e Finanças	21/01/2022
Publicação da Portaria Instituído o Programa de Integridade e os Comitês de Gestão e Integridade na SMASAC	Secretária Municipal de Assistência Social, Segurança Alimentar e Cidadania	08/03/2022
Reuniões de Sensibilização dos colaboradores da SMASAC sobre a elaboração do Plano de Integridade	Subsecretário de Assistência Social Subsecretário de Direito e Cidadania Subsecretário de Planejamento, Gestão e Finanças Subsecretária de Segurança Alimentar	03/06/2022, 28 e 30/06/2022 13/06/2022, 11 e 13/07/2022 27/05/2022, 28 e 30/06/2022 06/06/2022, 11 e 13/07/2022

Fonte: Elaborado pelo Comitê de Integridade, 2022.

O apoio inequívoco da Alta Administração é fator decisivo no sucesso de qualquer plano de integridade. Os dirigentes máximos devem ser os principais patrocinadores das mudanças culturais e as condutas praticadas por eles balizam as condutas dos demais integrantes do corpo funcional da instituição, em efeito cascata. Compromisso e ações condizentes com o discurso são fundamentais para a credibilidade do plano, afinal, para transformar, não basta dizer que apoia, é preciso mudar o comportamento e as atitudes (Plano de Integridade CGE, 2018, p. 42).

A participação contínua e efetiva dos líderes nos eventos e capacitações têm um efeito simbólico na demonstração de compromisso com a promoção da integridade. Líderes colocam-se como exemplo, assumindo a função de motivadores de mudança e da gestão do conhecimento, atuando como liderança capaz de estimular a colaboração dos servidores. O corpo funcional da instituição tende a prestar mais atenção quando os dirigentes máximos estão presentes nos eventos e capacitações. Se isso não for possível, a Alta Administração deve transmitir mensagens de integridade/compliance no primeiro momento posterior ao evento ou em reuniões de trabalho ou alinhamento (Plano de Integridade CGE, 2018, p. 43).

Nesse sentido, pode-se perceber, por meio das ações elencadas acima, que a Alta Administração tem dado a atenção necessária para a implementação do Plano de Integridade da SMASAC.

4.3.2 Planejamento Estratégico

De acordo com o Ministério do Planejamento (2016, p. 7), "o ato de planejar é de elevada importância, pois ajuda a compreender a realidade imposta pelo ambiente externo e a deliberar sobre qual a 'nova realidade' que se deseja alcançar no futuro. De fato, o planejamento permite a uma organização manter-se continuamente relevante para o contexto que a cerca, auxiliando-a a superar as dificuldades provocadas pelas mudanças ou a aproveitar as oportunidades delas decorrentes. De outra forma, o planejamento estratégico visa manter a relevância e a sustentabilidade da organização e de suas unidades ao longo do tempo".

O planejamento estratégico é, portanto, o processo administrativo que proporciona sustentação metodológica para se estabelecer a melhor direção a ser seguida pela instituição (OLIVEIRA, 2002, p. 9). O processo objetiva, desta forma, estabelecer com clareza e de forma integrada o conjunto de ações e iniciativas a serem adotadas para que a instituição alcance uma situação futura desejada com base em um conjunto situacional existente no presente.

A figura abaixo demonstra a estrutura lógica da SMASAC, a conexão entre missão, visão, objetivos e ações estratégicos estabelecidos; senso de unidade e identidade entre os servidores; e entrega de produtos e resultados esperados para a Secretaria de forma a agregar valor ao serviço público.

Figura 6 - Mapa estratégico de resultado esperados



Fonte: BELO HORIZONTE, SMASAC, 2019

Nesse sentido, o planejamento estratégico realizado no âmbito governamental é um conjunto de referenciais teóricos, processos administrativos, aplicação de ferramentas e técnicas organizacionais que objetivam definir uma visão de futuro de médio e longo prazo, bem como as principais instituições e processos que asseguram coerência e efetividade entre meios e fins para o seu alcance (Coni, 2021, p. 84).

Portanto, o planejamento estratégico é entendido aqui como uma capacidade de governar, de “produzir governo”. Tal capacidade se realiza essencialmente na produção de políticas, que materializam a intencionalidade governamental, isto é, realizam no presente os objetivos que se alinham e acumulam resultados para uma determinada estratégia (Toni, 2021, p. 84).

4.3.3 Gestão de Pessoas e Cultura de Integridade

De acordo com a legislação em vigor, o recrutamento e a seleção de servidores efetivos da SMASAC ocorrem por meio de Concurso Público, cuja execução e orientação de seu processamento são de competência da Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão, especificamente

da Subsecretaria de Gestão de Pessoas a partir de diretrizes e orientações desta Secretaria.

A equipe de trabalho tem papel central em qualquer organização e, sobretudo, em se tratando de integridade. Afinal, são as pessoas que executam as funções e viabilizam os resultados, a partir de suas competências, habilidades e atitudes. Seus comportamentos determinam o clima organizacional e, da mesma forma, são motores para a mudança cultural necessária à promoção da integridade (FAPEMIG, 2021, pág.31).

Ademais, temos que pensar sobre a disseminação dos valores e princípios que a Organização possui. Por "cultura de Integridade", entende-se a criação de um ambiente de trabalho com regras claras e consciência coletiva sobre a importância do combate às irregularidades e desvios de conduta, que podem prejudicar os colaboradores e os resultados da Organização. Dessa forma, a cultura de integridade baseia-se num conjunto de normas, políticas internas, processos e ferramentas capazes de prevenir, detectar e corrigir atitudes que desviam dos objetivos finais da instituição.

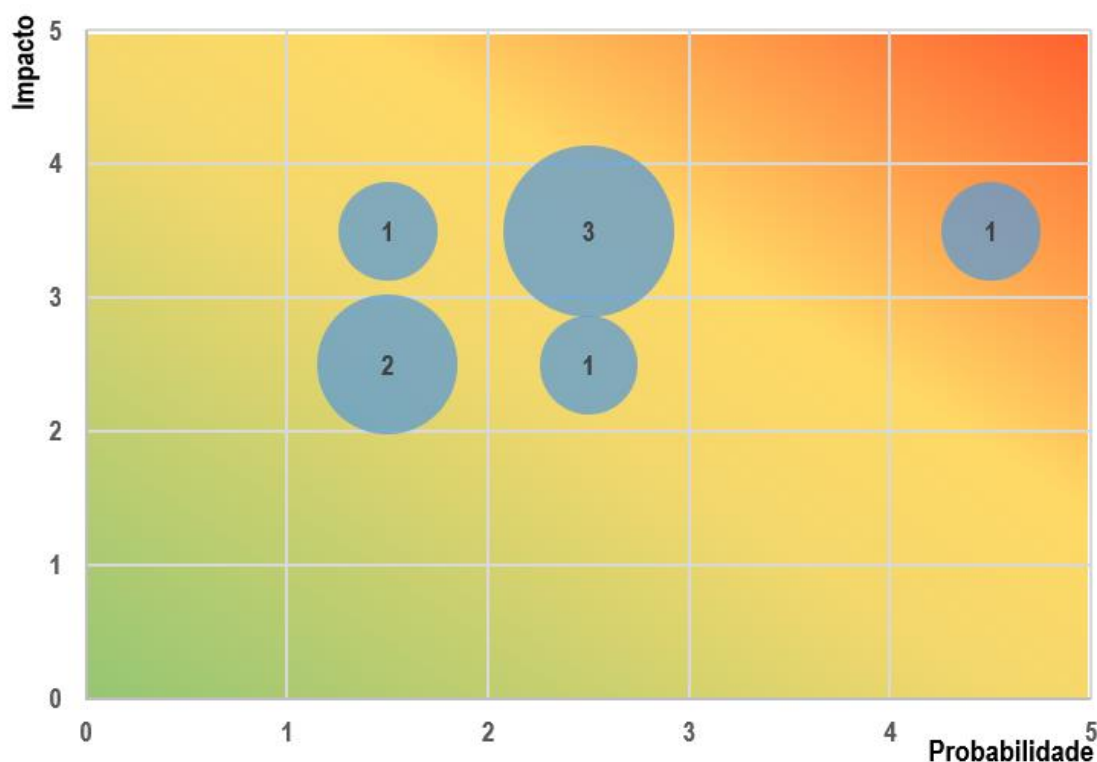
As organizações estão sendo cobradas por uma cultura mais transparente e ética, o que contribuirá e possibilitará sua sustentabilidade. Para que isso aconteça, faz-se necessário que essas reafirmem seus valores organizacionais, que seus líderes estejam abertos a darem e receberem feedbacks honestos e que a equipe de trabalho também assuma essa responsabilidade.

Essa conscientização e ações pautadas pela ética e transparência nas relações de trabalho e na condução das ações da SMASAC possibilita que seus objetivos sejam alcançados dentro dos prazos estabelecidos, o que trará excelentes resultados para o público alvo e, conseqüentemente, para toda a sociedade.

4.3.4 Gestão de Riscos e Controles Internos

Os riscos de integridade podem ser categorizados com o objetivo de identificar respostas mais efetivas, isto é, concentrar a atenção e o esforço nas áreas de exposição mais alta ao risco. Segue, abaixo, a matriz de probabilidade de impacto na SMASAC.

Figura 7 - Matriz de riscos SMASAC



Fonte: Elaborado pelo Comitê de Integridade. 2023.

Segundo o Guia PMBOK (2017, p.425), a matriz de probabilidade e impacto pode ser utilizada como ferramenta útil para o mapeamento da probabilidade de ocorrência de cada risco e o seu impacto nos objetivos caso tal risco ocorra. Essa matriz especifica as combinações de probabilidade e impacto que permitem a divisão de riscos em grupos prioritários. Os riscos podem ser priorizados para análise e planejamento posteriores de respostas, com base na probabilidade e nos respectivos impactos.

No caso da SMASAC, identifica-se alguns riscos de integridade segundo a probabilidade e impacto, bem como qual deve receber mais atenção. Esses riscos e medidas de tratamento serão detalhadas no item 5, que trata da Gestão e Governança do Plano.

4.3.5 Canal de Denúncias e Responsabilização

O Canal de Denúncias é uma das ferramentas mais importantes de um plano de integridade em todos os tipos de instituições e "indispensável à garantia do atendimento ao interesse público e à manutenção da integridade pública" (CGU, 2015, p. 37).

O canal de denúncias é um meio de comunicação que permite aos agentes públicos e também aos agentes externos emitirem sinais de alerta à instituição sobre possíveis irregularidades cometidas ou violações aos códigos de conduta ética, pactuados internamente.

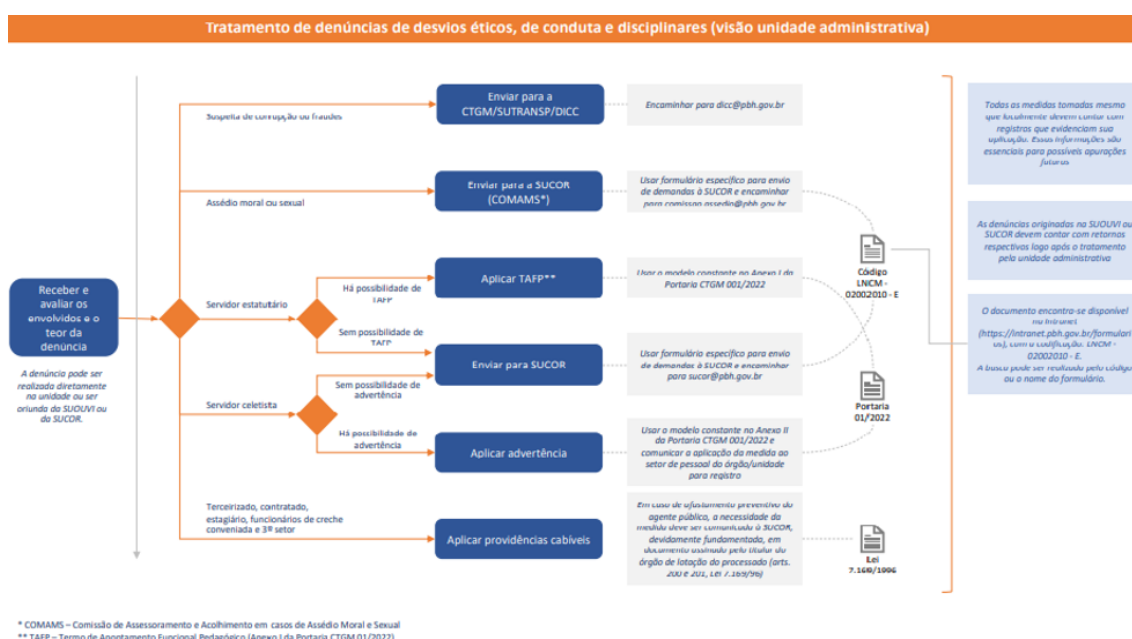
De acordo com o Tribunal de Contas da União, (BRASIL, Tribunal de Contas da União, 2017) além de "contribuir com informações à função antifraude e

anticorrupção", o canal "serve de mecanismo de dissuasão de potenciais fraudadores e corruptos". A instituição deve divulgar o canal para todo o público – em organizações públicas, é essencial que a divulgação alcance a sociedade – e garantir processos formativos e informativos constantes aos agentes internos e parceiros sobre o que é objeto de denúncia e como podem realizar as manifestações.

As denúncias possibilitam à gestão conhecer inconformidades que poderiam passar despercebidas por outros mecanismos de detecção, permitindo, inclusive, respostas mais céleres do órgão de controle.

Na SMASAC, o canal de denúncias foi criado por meio do endereço eletrônico <integridade.smasac@pbh.gov.br>, amplamente divulgado para os agentes públicos em diversas apresentações do Programa de Integridade do órgão. Além disso, também foi elaborado o fluxo de tratamento das denúncias, o qual demonstra o processo que será percorrido desde o recebimento até a conclusão da avaliação, demonstrado na figura abaixo.

Figura 8 - Fluxo do Processo de Recebimento de Denúncias Sobre Integridade da SMASAC



Fonte: Elaborado pela Controladoria Geral do Município, CTGM, 2023.

4.3.6 Transparência e Proteção de Dados

A Lei Federal nº 13.709/2018, conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), foi publicada em 14 de agosto de 2018 e entrou em vigor em 18 de setembro de 2020. Seu objetivo principal é definir formas de tratamento adequadas e seguras para a proteção de dados pessoais e sensíveis.

A Prefeitura de Belo Horizonte, durante o processo de implementação da referida lei, criou Grupos de Trabalhos (GT) em suas respectivas Secretarias,

que têm como diretrizes propor parâmetros para o cuidado com os dados pessoais e sensíveis no âmbito de sua atuação.

O GT LGPD da SMASAC foi instituído por meio da Portaria SMASAC nº 87/2022, publicada no Diário Oficial do Município de 12 de maio de 2022. Em sua composição, o GT conta com 2 representantes (titulares e suplentes) de todas as subsecretarias.

Compete ao GT LGPD SMASAC: I - Articular-se tecnicamente com especialistas de outros entes, universidades e com outras instituições de atuação técnica e institucional relacionados à sua temática, para o diagnóstico e proposição de soluções para implantação da referida política; II – Atuar em consonância com o GT LGPD PBH, instituído pela portaria CTGM nº 022/2019, de 1º de novembro de 2019, dando-lhe ciência das atividades em andamento e concluídas.

Na SMASAC, o GT LGPD criou um canal de comunicação (lgpd.smasac@pbh.gov.br), para o envio de dúvidas e pedidos de orientação. O GT reúne-se semanalmente para tratar destas questões e elaborar as orientações para as diferentes situações. Reuniões específicas das subsecretarias também são realizadas com encontros direcionados para pequenos grupos de gestores diretamente envolvidos nas questões apresentadas. Além disso, o grupo de trabalho atua na elaboração de orientações que devem ser aplicadas por todos os agentes públicos da SMASAC. Por fim, o GT trabalha no planejamento de um ciclo de capacitação que será oferecido para todos os gestores e equipes técnicas e administrativas da Secretaria.

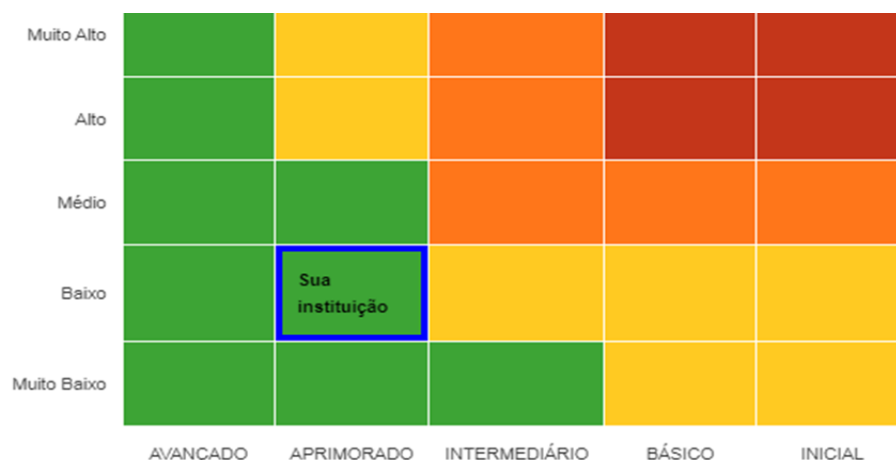
4.3.7 PNPC - Programa Nacional de Prevenção à Corrupção

O Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC) foi concebido com o objetivo de auxiliar os gestores das organizações públicas – das três esferas de governo e dos três poderes em todos os estados da federação – ao implementar boas práticas visando reduzir os níveis de fraude e corrupção no Brasil.

O programa consistiu, inicialmente, em um sistema de autosserviço em auditoria, de modo a permitir aos gestores avaliar as boas práticas de prevenção à corrupção, além de ter acesso a sugestões para a execução das melhores condutas. Também foram oferecidos diversos cursos sobre como utilizar a plataforma para gerenciar as medidas necessárias.

Assim, por meio de questionário aplicado a 16 mil organizações públicas através do aplicativo e-Prevenção, foi realizado o diagnóstico da SMASAC, o qual pode ser visualizado na matriz a seguir.

Figura 9 - Matriz de risco elaborada pelo programa Rede Controle do TCU



Fonte: REDE CONTROLE DA GESTÃO PÚBLICA, 2021.

O diagnóstico ampliado, contudo, demonstra que, apesar de níveis avançados em relação à prevenção e detecção, há ainda necessidade de aprimoramento em relação ao monitoramento e alguns procedimentos, conforme se observa logo abaixo.

Figura 10 - Diagnóstico ampliado da SMASAC segundo questionário da Rede Controle



Fonte: REDE CONTROLE DA GESTÃO PÚBLICA, 2021

Tais resultados motivaram, portanto, a adoção de medidas com vistas à promoção da integridade, culminando com a criação do Programa de Integridade Pública da SMASAC.

5. GESTÃO E GOVERNANÇA DO PLANO

A ISO 31000 define monitoramento como a verificação, supervisão, observação crítica ou identificação da situação executadas de forma contínua, a fim de identificar mudanças no nível de desempenho requerido ou esperado. Embora aplicada à gestão de riscos, tal definição expressa o monitoramento que será realizado no âmbito do Programa de Integridade da SMASAC. (Plano de Integridade do Ministério do Desenvolvimento Social, 2018)

Conforme citado pelo Plano de Integridade do Ministério do Desenvolvimento Social (2018), a IN MP/CGU nº 01/2016 destaca que é objetivo do monitoramento avaliar a qualidade da gestão de riscos e dos controles internos da gestão, por meio de atividades gerenciais contínuas e/ou avaliações independentes, buscando assegurar que estes funcionem como previsto e que sejam modificados apropriadamente de acordo com mudanças nas condições que alterem o nível de exposição a riscos.

Nesse sentido, o Comitê de Integridade da SMASAC elencou medidas de tratamento a partir dos riscos identificados na secretaria, por meio de metodologia disponibilizada pela CTGM no acompanhamento e estabelecimento do PFIP na secretaria. Todas as medidas têm por objetivo lidar com transparência e reduzir os riscos listados, de maneira adequada à realidade da SMASAC e ainda possível de serem monitorados.

MEDIDAS DE TRATAMENTO

- A respeito das Emendas Impositivas, foram identificados os riscos de destinação de recursos para objetos não prioritários ou que requeiram soluções estruturais prévias. As medidas de tratamento são: incentivar a destinação de recursos para demandas já identificadas pelo órgão executor (portfólio de - emendas); elaboração de normativa (resolução do CMAS, portaria da SMASAC) para regulamentação de projetos socioassistenciais. Parte dessas medidas estão em andamento e em tratamento.

Prazo: 12 meses

Assessoria da SUPGF, Assessoria SUASS

- Sobre indicação política de colaboradores com baixa qualificação técnica ou pouca experiência para ocupar cargos comissionados, foram identificados os riscos de ineficiência nas entregas ou resultados; e desvio de finalidade e de prioridade. As medidas de tratamento são: definição de diretrizes para seleção conforme função que será executada. Exemplos: experiência em cargos de liderança para assumir uma Gerência ou Diretoria; descrição dos cargos e pré-requisitos ou competências técnicas e comportamentais para ocupá-lo; e realização de processos seletivos internos com avaliação de experiência e habilidades em gestão.

Prazo: 12 meses

Gerência de Recursos Humanos da SMASAC

- Em relação à quantidade excessiva de parcerias por gestor, foi identificado o problema de sobrecarga no acompanhamento da execução do objeto dos termos de parceria. As medidas de tratamento são: a nomeação de mais servidores como gestores de parceria; reduzir o número de parcerias por gestor; nomeação de suplentes; e, após a adequação do número de gestores de parcerias, realizar a capacitação conforme o que determina o art. 34 do Decreto Municipal Nº 16.746/2017.

Prazo: 12 meses

SMASAC

Gerência de Gestão de Parcerias

- Acerca dos problemas de liderança e mediação de conflitos, foi identificado o risco de clima organizacional ruim. As medidas de tratamento são: capacitar as lideranças e estimular o desenvolvimento de competências e habilidades em gestão de pessoas.

Prazo: 12 meses

Gerência de Recursos Humanos SMASAC

- No que se refere à falta de profissionalismo de gestores de parcerias e fiscais de contrato na relação com representantes de instituições parcerias ou empresas contratadas, foi identificado o risco de decisões equivocadas. As medidas de tratamento são: divulgação de normativas sobre as condutas dos servidores, código de ética, PFIP, entre outras; e garantir que todos os servidores sejam capacitados sobre essas normativas e solicitar que todos assinem ou respondam a lista de presença atestando que foram capacitados sobre o assunto.

Prazo: 12 meses

Gerência de Recursos Humanos da SMASAC

- No que concerne às solicitações de prioridade na formalização de determinadas parcerias e/ou contratos sem a devida justificativa/critérios, foi identificado o risco de tratamento diferenciado para determinadas organizações. As medidas de tratamento são: reforçar a cultura de planejamento para evitar urgências e implementar o plano de compras e contratações anual e o plano de parcerização.

Prazo: 12 meses

Gerência de Licitações e Contratos

Gerência de Gestão de Parcerias

- No tocante à ausência de planejamento conjunto dos processos de trabalho envolvendo a equipe e/ou ausência de acompanhamento do gestor na realização dos processos de trabalho, foi identificado o risco de baixo comprometimento para a realização do trabalho e o cumprimento das metas. As medidas de tratamento são: planejamento conjunto dos processos de trabalho e acompanhamento do trabalho da equipe pelo gestor. Redesenho de fluxos de forma participativa, criação de manuais de atendimento; contratação de consultoria para redesenho dos fluxos dos processos de trabalho.

Prazo: 12 meses

Assessoria da SUPGF / Assessoria SUASS/ Assessoria SUSAN / Assessoria SUDC

- Sobre a falta de empatia e a intolerância nas relações interpessoais, foi identificado o risco de conflitos no ambiente de trabalho. As medidas de tratamento são: implementação de comunicação não violenta, capacitação sobre condutas éticas nas relações de trabalho.

Prazo: 12 meses

Gerência de Recursos Humanos da SMASAC

Atualmente, os riscos elencados no plano de integridade da SMASAC encontram-se estáveis, no que tange ao monitoramento. Quanto ao monitoramento dos riscos relacionados às emendas impositivas, estes vêm aumentando, considerando as especificidades dos processos de trabalho, assim como o monitoramento dos riscos relativos aos conflitos no ambiente de trabalho.

O monitoramento dos riscos e problemas será realizado pelo Comitê de Integridade da SMASAC, que poderá propor novas medidas de tratamento se necessário. As principais estratégias utilizadas pelo CI serão: realizar a comunicação continuada sobre o processo de implementação e monitoramento das ações com o efetivo de colaboradores da secretaria, além das palestras de capacitação, com centralidade nos temas: Ciências Comportamentais, Valorização do servidor público, Assédio moral, Assédio sexual e Combate a corrupção.

Estas ações têm como objetivo a prevenção de conduta inadequada dos agentes públicos, evitando, assim, conflitos de interesse e consequentemente maximizando as boas práticas para o alcance dos objetivos da Secretaria.

O Comitê Gestor e o Comitê de Integridade serão os responsáveis pelo acompanhamento e monitoramento do Plano de Integridade, bem como sua atualização a cada ano.

Neste sentido, o Plano de Integridade da SMASAC visa fortalecer a cultura da ética e integridade na Secretaria.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Plano de Integridade Pública da SMASAC é um importante instrumento de gestão pública, com ações de responsabilidade ética e técnica, que busca um movimento coletivo, de gestores e trabalhadores, em direção à promoção e efetivação da cultura de integridade institucional.

Sua efetividade será alcançada com o envolvimento de todos os atores da SMASAC, desde as equipes de execução operacional e técnica, até a alta administração estratégica. Isso envolve o reconhecimento dos riscos de integridade e a proatividade para o monitoramento e avaliação das medidas de tratamento, a fim de que esses riscos não se tornem problemas concretos, de maior dificuldade de resolução.

Há que se ressaltar que nenhuma instituição é perfeita e completa. Sua força se efetiva no constante movimento coletivo, com atitudes responsáveis e implicadas, de modo a enfrentar as fragilidades identificadas e construir estratégias de gestão pública que sejam capazes de minimizar e até sanar os riscos de integridade. É necessário que as medidas de tratamento propostas sejam executadas com uma organização prévia e detalhada, com uma matriz de responsabilidades de coordenação para cada ação, compreendendo o cuidado com o cumprimento dos prazos estabelecidos, com a responsabilidade mútua do coletivo de gestores e trabalhadores e com

o periódico monitoramento, para a correção de rumos e para a avaliação de sua eficiência e eficácia.

A força motriz para que a execução deste plano seja vitoriosa nos convoca para a mesma direção: o alcance de uma instituição pública idônea, forte, resiliente e responsável. As entregas da SMASAC são de responsabilidade social para com a população vulnerável. Temos em nossa missão o compromisso com a redução das desigualdades sociais, com a redução da pobreza e a defesa dos direitos humanos. Só conseguiremos cumprir com esses objetivos trabalhando juntas e juntos, com ética e transparência, com respeito e responsabilidade. E isso nós sabemos fazer muito bem!

Pedimos o apoio de todas e todos nesse processo e contamos com vocês!

7. REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social. Plano de Integridade do Ministério do Desenvolvimento Social, Brasília, Novembro, 2018.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Manual de Gestão de Integridade, Riscos, Controles Internos da Gestão. Brasília, 2017. Disponível em <http://www.planejamento.gov.br/assuntos/gestao/controle-interno/manual-de-girc>. Acesso em 12 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. Resolução 287, de 12 de abril de 2017. Dispõe sobre a política de gestão de riscos do TCU. Disponível em <https://portal.tcu.gov.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=FF8080816364D7980163EF29F55C3BD1> Acesso em 12 nov. 2023.

CRUZ NETO, Afonso Nunes da. Análise de convergência da metodologia PMBOK e a Lei Federal nº 13.019/14, na gestão de projetos financiados com recursos dos Fundos Municipais do Idoso e dos Direitos da Criança e Adolescente, 2022.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. Programa de Integridade – Diretrizes para Empresas Privadas. Brasília, DF: CGU, 2015. Disponível em: <https://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/programa-de-integridadediretrizes-para-empresas-privadas.pdf> Acesso em: 12 nov. 2023.

FUNDAÇÃO DE AMPARO À PESQUISA DO ESTADO DE MINAS GERAIS. Plano de Integridade da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais, 1º Ed. Belo Horizonte: 2021

_____. Compliance Station: 5 coisas que você precisa saber para implementar uma Cultura de Integridade no seu negócio. Publicação em 17 jan. 2023. Disponível em <https://blog.compliancestation.com.br/5-coisas-que-voce-precisa-saber-para-implementar-uma-cultura-de-integridade-no-seu-negocio/>. Acesso em 12 nov. 2023

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. Código das melhores práticas de governança corporativa. 5ed. São Paulo, SP: IBGC, 2015. Disponível em: <https://conhecimento.ibgc.org.br/Paginas/Publicacao.aspx?PubId=21138> > . Acesso em 24 de março de 2023.

_____, _____. Manual Prático, Programa de Fomento à Integridade Pública e à Gestão de Riscos Municipais – PFIP, Controladoria-Geral do Município de Belo Horizonte, 2º edição, abril, 2021.

_____, _____. Manual Prático, Programa de Fomento à Integridade Pública e à Gestão de Riscos Municipais – PFIP, Controladoria-Geral do Município de Belo Horizonte, 3ª edição, setembro, 2022.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Planejamento Estratégico: conceitos, metodologia e práticas. 17. ed.: Atlas, São Paulo, 2002

MINAS GERAIS. Plano de Integridade da Controladoria-Geral do Governo do Estado de Minas Gerais. 1. Ed., maio 2018.

REDE CONTROLE DA GESTÃO PÚBLICA. Programa Nacional de Prevenção à Corrupção. Brasília: Rede Controle, 2021.

PREFEITURA MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE. Secretaria Municipal de Assistência Social, Segurança Alimentar e Cidadania: SMASAC. Planejamento Estratégico. Belo Horizonte, MG: SMASAC, 2019.

TONI Jackson de. Reflexões sobre o Planejamento Estratégico no Setor Público / Jackson de Toni. – Brasília: Enap, 2021. 154 p. : il. – (Cadernos Enap, 84).

_____, _____. Um Guia do Conhecimento em Gerenciamento de Projetos (Guia PMBOK)/Project Management Institute. 6 ed. | Newtown Square, PA: Project Management Institute, 2017. | Série: Guia PMBOK |

ANEXO A – Card para Preenchimento do Questionário Matriz Swot




Preencha o questionário e colabore na construção do Programa de Integridade da SMASAC

De 19 de julho a 19 de agosto

➔ bit.ly/integridade-smasac

Fonte: Elaborado pela Assessoria de Comunicação da SMASAC, 2022.

ANEXO B – Plano de Comunicação/Plano de Integridade

Plano de ação de Comunicação / Plano de Integridade						
Ação	Formato	Veículo	Quando	Responsáveis	Observações	Status
Tornar público o Programa de Integridade da SMASAC	Página na Web	Portal Institucional PBH	Março de 2022	ASCOM-ASAC, com aprovação do Comitê	Criação realizada. Atualização constante, com inclusão de documentos, orientações e novas legislações	Concluído, em atualização constante
Inserir a temática nas discussões institucionais e informar aos servidores sobre a adesão da secretaria ao Programa	Texto jornalístico	Notícia/Boletim SMASAC	Abril de 2022	ASCOM-ASAC, com aprovação do Comitê	Conteúdo validado pela CTGM e Comitê Gestor	Concluído, publicado
Realizar diálogo direto com os servidores sobre o Programa de Integridade	Comunicação face-a-face	Seminários/Reuniões	ETAPA I: Maio	Comitê, com apoio da ASCOM-ASAC na produção de materiais	Eventos divididos por subsecretarias. Definir metodologia da atividade - das inscrições às certificações, passando pela estrutura. Secretários da SMASAC. Com a divisão dos grupos, teremos que verificar a disponibilidade da CTGM para participar	[SUAS] ETAPA I: gestores (Colegiado ampliado: diretores, gerentes e coordenadores) 03/06, das 13h às 15h [SUAS] ETAPA I: todos os servidores, de porta a porta das equipes de gestão (divididos em 2), Turno 1: 28/06 das 14 às 18h e Turno 2: 30/06 das 9h às 11h
			ETAPA II: Junho			[SUAS] ETAPA II: 2 grupos ao final de junho, em data ainda a definir [SUAN] ETAPA II: ainda a definir
						[SUAS] ETAPA I: gestores (Colegiado ampliado: diretores, gerentes e coordenadores) 06/06 às 09h30 [SUAN] ETAPA II: todos os servidores da SUPGP 30/06 das 14h às 15h30
FOFA - É anônimo, convidar os servidores a participarem, demonstrar como a participação de todos é importante (engajar os servidores); acessibilidade - pensar a comunicação para todos os servidores;						
Comunicar, diretamente nas unidades, sobre o programa de integridade	Comunicação visual	Cartaz	Maio ou junho de 2022	ASCOM-ASAC, com aprovação do Comitê	Definir quantitativos de cartazes por equipamento, pensando nos espaços coletivos internos (principalmente copas e salas de reunião de equipes). Definir conteúdo, pensando que deve ser um texto rápido, direto e que oriente a outra ação (Uso do QR, por exemplo).	Em definição
Reforçar e incentivar ações práticas de integridade nas rotinas de trabalho	Comunicação visual	Cards virtuais para envio em e-mail e grupos de whatsapp	Maio a Dezembro de 2022	ASCOM-ASAC, com aprovação dos Comitês de Integridade e Gestor da SMASAC	Conteúdos, em peça gráfica e texto escrito, para envio nos grupos de whatsapp app e para todo o mailing SMASAC. Envio mensal. Tarefas do Comitê: Pactuar data e levantar temas. Os materiais também podem ser disponibilizados na página do Programa no Portal. Total de 6.	Em definição
	Comunicação visual	Cartões ou marcadores de página	Outubro	ASCOM-ASAC, com aprovação do Comitê	Além de levar a mensagem, o material é útil como marcador de página. Sugestão de envio próximo do dia do servidor - Conferir com RH e ASCOM se haverá alguma ação neste período.	Sugestão
Reforçar a atenção da alta gestão para o Programa de Integridade.	Audiovisual	Vídeo e áudio	Junho, julho e agosto	ASCOM-ASAC, com aprovação do Comitê, em parceria com os gabinetes	Produção de materiais em áudio e vídeo com o Comitê Gestor da SMASAC reforçando a importância de adequação das rotinas às ações previstas no plano de integridade.	Sugestão
Produção de cartilha de orientação às OSCs parceiras	Comunicação visual	Cartilha	Novembro a dezembro de 2022	ASCOM-ASAC, com aprovação do Comitê, em parceria com os gabinetes e a GGPRA	Produção de cartilha de orientação sobre o Plano de Integridade da SMASAC a ser destinada às OSCs parceiras da SMASAC, destacando a importância da compreensão dos gestores e equipes dos serviços e programas sobre os aspectos éticos relacionados à integridade do agente público.	Tínhamos conversado sobre isso na primeira reunião do comitê, como uma sugestão a ser implementada no final do processo, considerando que o foco são os servidores públicos, mas que é importante uma orientação para as OSCs

Fonte: Elaborado pela Assessoria de Comunicação da SMASAC, 2022.

Anexo C – Cards de divulgação das apresentações do Plano de Integridade Pública da SMASAC



Fonte: Elaborado pela Assessoria de Comunicação da SMASAC, 2022.