PROGRAMA
INTEGRIDADE
PÚBLICA

RELATÓRIO DE **AVALIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE INTEGRIDADE**

DA PREFEITURA MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE

REFERENTE AO ANO DE 2025

BELO HORIZONTE
PREFEITURA DO POVO

AQUI O TRABALHO NÃO PARA

CONTROLADORIA-GERAL DO MUNICÍPIO

SUBCONTROLADORIA DE TRANSPARÊNCIA E PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO

dicc@pbh.gov.br

(31) 3246-0280

Avenida Álvares Cabral, 200 – 10 andar, Centro - BH /MG

ELABORAÇÃO:

CAROLINA CRUZ QUINTÃO
Auditora de Controle Interno

COLABORAÇÃO:

ALEXANDRA MATOS DE CASTRO
Assessora

ANA BEATRIZ NETO DA CRUZ
Estagiária

COORDENAÇÃO:

CLÁUDIA COSTA DE ARAÚJO FUSCO
Controladora-Geral Adjunta do Município e Subcontroladora de Transparência e Prevenção da Corrupção

DIOGO LUIZ RIBEIRO COUTO
Diretor de Integridade, Prevenção e Combate à Corrupção | DICC

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 4
2. ESCOPO E METODOLOGIA 5
3. RESULTADOS 8
3.1 INSTÂNCIAS DE INTEGRIDADE 8
3.2 MEDIDAS DE TRATAMENTO 9
3.3 AÇÕES RELACIONADAS 11
3.4 FATORES POSITIVOS E NEGATIVOS 12
3.5 PLANO DE COMUNICAÇÃO 14
3.6 TRANSPARÊNCIA 15
3.7 CAPACITAÇÕES E TREINAMENTOS 16
3.8 CANAIS DE DENÚNCIA 17
3.9 REVISÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE 18
4. CONCLUSÃO 19

1. INTRODUÇÃO

A Política Municipal de Integridade Pública da Prefeitura de Belo Horizonte foi instituída pelo Decreto Municipal nº. 18.337/2023, que estabeleceu diretrizes para a promoção da integridade no âmbito do Poder Executivo Municipal, incluindo a obrigatoriedade de elaboração, implementação e monitoramento de Programas de Integridade pelos órgãos e entidades da administração pública municipal. O referido normativo também atribuiu à Controladoria-Geral do Município (CTGM) a competência para exercer a supervisão técnica e realizar o acompanhamento contínuo dessas iniciativas, visando ao fortalecimento da governança, da gestão de riscos e da prevenção a irregularidades.

Nesse contexto, insere-se o Programa de Fomento e Gestão de Riscos de Integridade Pública (PFIP), instituído pela Portaria CTGM nº 04/2019, que tem como finalidade oferecer orientação técnica, suporte metodológico e instrumentos de apoio às unidades administrativas na estruturação, implementação e aprimoramento contínuo de seus Programas de Integridade.

Em continuidade aos monitoramentos realizados nos exercícios anteriores, o Relatório de Acompanhamento dos Programas de Integridade (RAPI) de 2025 retoma as análises conduzidas no ciclo de 2024, com o objetivo de verificar a evolução das medidas implementadas, especialmente no que se refere manutenção da pertinência recomendações anteriormente expedidas. Para tanto, foi considerado o grau de institucionalização dos mecanismos de integridade, com foco na consolidação de fluxos, na efetividade dos canais de denúncia e na adoção de medidas preventivas e corretivas, fomentando uma análise comparativa de avanços, persistências e lacunas ao longo do período.

De modo geral, verificaram-se avanços pontuais, porém ainda limitados em diversas unidades, evidenciando desafios na consolidação dos Programas de Integridade. Conforme detalhado no item 3.4 deste relatório, o desenvolvimento das iniciativas relacionadas aos programas foi significativamente impactado pelas reestruturações administrativas ocorridas ao longo do exercício de 2025, que demandaram, em muitos casos, a recomposição de comitês de integridade e inviabilizaram a execução de determinadas medidas de tratamento e a revisão dos riscos de integridade.

CLIQUE AQUI PARA ACESSAR OS RELATÓRIOS DE MONITORAMENTO ANTERIORES.



2. ESCOPO E METODOLOGIA

O presente trabalho tem como referencial o Decreto Municipal nº 18.337, de 5 de junho de 2023, que instituiu a Política Municipal de Integridade Pública no âmbito da Prefeitura de Belo Horizonte e estabeleceu diretrizes para a implementação, monitoramento e a revisão periódica dos Programas de Integridade dos órgãos e entidades municipais.

Em complemento ao referido decreto, a Portaria CTGM nº 007/2024 definiu as diretrizes para o monitoramento dos Programas de Integridade e aprovou o modelo de Relatório de Acompanhamento dos Programas de Integridade (RAPI), a ser encaminhado anualmente pelas unidades administrativas da PBH à Diretoria de Integridade, Prevenção e Combate à Corrupção (DICC).

As informações constantes nos RAPIs de cada órgão e entidade da administração direta e indireta da PBH, referentes ao exercício de 2025, subsidiaram a elaboração deste relatório, que apresenta um panorama do estágio de implementação e aprimoramento das ações de integridade na Administração Pública Municipal.

Considerando o escopo deste relatório, a análise contemplou a totalidade das secretarias, órgãos e entidades existentes no exercício de 2025, incluindo as unidades instituídas pela Lei Municipal nº 11.801/2025. Para essas estruturas recém-criadas, cujos Programas de Integridade ainda se encontram em fase de estruturação, o acompanhamento observou o estágio inicial de desenvolvimento das ações, com apoio técnico da CTGM, por meio da DICC/SUTRANSP.

Nessa perspectiva, definiu-se como universo de referência o conjunto dos órgãos e entidades da administração direta e indireta do Poder Executivo municipal vigentes em 2025, totalizando 32 unidades administrativas - excluída a estrutura da Vice-Prefeitura, que se encontra em vacância[1].

Contudo, para fins de análise, foram considerados tão somente os dados das **25 unidades** que efetivamente encaminharam seus respectivos Relatórios de Acompanhamento do Programa de Integridade (RAPI) à DICC dentro do prazo estabelecido pela Portaria CTGM nº 007/2024. A Figura 01 apresenta o organograma atual da PBH, destacando em laranja as unidades administrativas que encaminharam o RAPI nos termos acima.

[1] Conforme a Portaria Conjunta GP/SMGO/SMAICS nº 01/2023#, os Programas de Integridade do Gabinete do Prefeito, da Secretaria de Governo e da extinta Secretaria Municipal Adjunta de Comunicação Social (SMAICS) foram desenvolvidos em conjunto, dentro de um único Programa de Integridade, denominado"SEDE".

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA PREFEITURA MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE

ORGANOGRAMA - ENVIO DO RAPI

ATUALIZADO EM: 01 DE MARÇO DE 2026

CONTROLADORIA

BELO HORIZONTE PREFEITURA DO POVO

AQUI O TRABALHO NÃO PARA

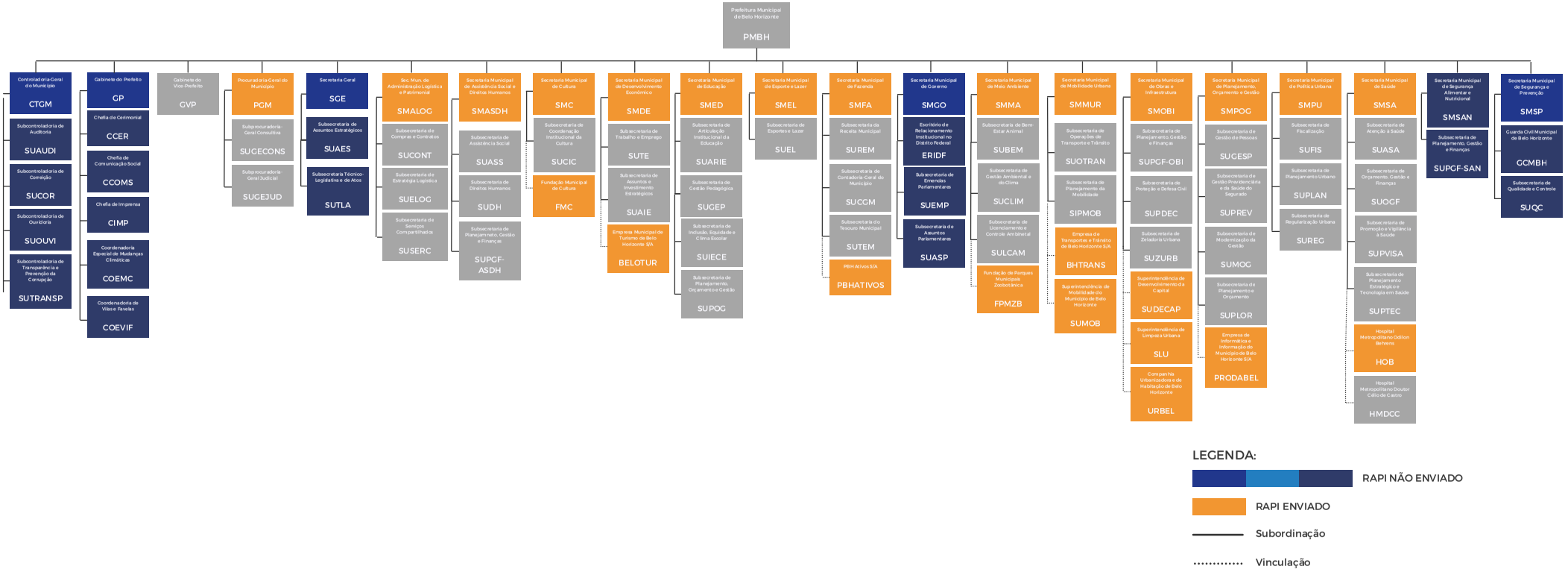


Figura 01 - Estruturas Administrativas PBH 2025 [2]

Para a consolidação dos dados recebidos, a equipe da DICC elaborou uma planilha geral contendo as informações apresentadas nos Relatórios de Acompanhamento dos Programas de Integridade (RAPIs), com o objetivo de sistematizar e consolidar um panorama geral da situação das unidades em relação aos itens previstos na Portaria CTGM nº 007/2024.

Além dos RAPIs encaminhados pelas unidades, a análise foi subsidiada por outras fontes de informação, como as páginas institucionais dos órgãos e entidades no Portal da PBH, atas de reuniões, registros de interações institucionais realizadas ao longo do exercício, bem como contatos telefônicos e comunicações por aplicativos de mensagens. Também foram consideradas as evidências apresentadas pelas unidades, incluindo normativos, procedimentos, fluxos, instrumentos e demais documentos capazes de corroborar o status atribuído às ações informadas.

Nos tópicos seguintes, serão apresentadas as análises das informações prestadas pelos órgãos e entidades da Prefeitura de Belo Horizonte (PBH) em relação aos itens previstos no artigo 3º da Portaria CTGM nº 007/2024. O exame contemplará aspectos relacionados às instâncias de integridade instituídas, aos responsáveis designados, aos atos normativos vigentes, às medidas de tratamento previstas nos Planos de Integridade e ao respectivo estágio de execução, bem como às ações correlatas à integridade pública, transparência, acesso à informação, capacitações, comunicação institucional e revisão dos Planos de Integridade. Também serão considerados fatores que impactaram a execução das ações e informações relativas às denúncias recebidas pelas unidades.

Ao final de cada item analisado, serão retomadas recomendações voltadas ao aprimoramento da gestão da Política Municipal de Integridade, considerando tanto o cenário identificado no monitoramento do exercício anterior quanto os achados observados nos relatórios de 2025.

As medidas propostas buscarão subsidiar o direcionamento estratégico das ações da DICC no âmbito do PFIP para o exercício de 2026, contemplando, de um lado, iniciativas essenciais ainda não institucionalizadas pelas unidades e, de outro, o aperfeiçoamento e fortalecimento de práticas já adotadas, com vistas ao aprimoramento contínuo da integridade na Administração Municipal.

Ressalta-se, contudo, que as análises realizadas observaram limitações relacionadas à inconsistência de informações apresentadas pelas unidades, à não observância integral do modelo estabelecido pela Portaria CTGM nº 007/2024, à ausência ou insuficiência de evidências comprobatórias e a outros fatores que, em determinados casos, inviabilizaram uma aferição mais precisa do estágio de implementação das ações informadas.

[2] Último acesso em 29/04/2026

3. RESULTADOS

3.1 INSTÂNCIAS DE INTEGRIDADE

"Descrição das instâncias de integridade atualmente existentes na unidade, contendo a indicação nominal de servidores responsáveis e correlação de atos normativos vigentes"

No ciclo anterior, foram apresentadas recomendações voltadas ao fortalecimento das instâncias de integridade, especialmente quanto à promoção de ações de integração entre os Comitês de Integridade, ao compartilhamento de boas práticas e à sensibilização da alta administração acerca da relevância estratégica dessas estruturas. Também foi destacada a necessidade de avaliar a compatibilização entre os Comitês de Integridade e as Comissões de Ética, bem como de reforçar as orientações constantes no Manual do PFIP relativas à composição, representatividade, autonomia e imparcialidade dos comitês.

No exercício de 2025, observa-se avanço na institucionalização das instâncias de integridade no âmbito das unidades analisadas. Das 25 unidades que encaminharam o RAPI, 20 (80%) informaram possuir Comitê de Integridade formalmente instituído ou mencionado no relatório, enquanto 18 (72%) relataram a existência de Comitê de Gestão Estratégica ativo. Também foram identificadas 5 unidades (20%) com menção expressa à existência de Comissões de Ética ou estruturas equivalentes e apenas 1 unidade (4%) apresentou referência formal à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) no tópico em exame, embora haja outras menções às CIPAs em diferentes seções dos relatórios encaminhados.

Os dados demonstram que os Comitês de Integridade vêm se consolidando como principais instâncias de governança relacionadas à promoção da integridade e da ética pública nas unidades administrativas. Em diversos casos, verificou-se, ao longo de 2025, a atualização de normativos, redesignação de membros e reestruturação de competências, indicando movimento gradual de fortalecimento institucional e amadurecimento das estruturas responsáveis pela condução das agendas de integridade. Também foram identificadas iniciativas complementares relacionadas à gestão de riscos, compliance, transparência, proteção de dados pessoais e prevenção ao assédio, especialmente em entidades da administração indireta, que apresentaram estruturas mais especializadas voltadas à governança e ao controle interno, a exemplo do recém-criado Departamento de Gestão de Compliance e Integridade de Empreendimentos da SUDECAP e da Superintendência de Controle Interno da PRODABEL.

Destaca-se, ainda, a estrutura institucional apresentada pela URBEL no campo da integridade e governança, que relatou a existência de múltiplas instâncias relacionadas ao tema, incluindo Comitê de Integridade, Comissão de Risco, Comissão de Conduta Ética e de Integridade, Comissão de Indicação, estruturas relacionadas à LAI e LGPD, além de instâncias voltadas à contratação pública, responsabilização administrativa, prevenção de acidentes, promoção da diversidade e gestão de riscos climáticos. O conjunto das estruturas relatadas evidencia o esforço institucional de organização e fortalecimento das agendas relacionadas à integridade, ética pública, governança, transparência, gestão de riscos e prevenção de irregularidades.

Por outro lado, em uma visão geral persistem fragilidades relacionadas à formalização e à padronização dessas instâncias. Algumas unidades não apresentaram informações completas acerca dos normativos vigentes, atos de designação ou competências atribuídas aos comitês, enquanto outras relataram estruturas ainda em fase de

formalização ou reorganização. Observou-se, ainda, baixa incidência de Comissões de Ética formalmente instituídas, apesar da previsão contida no artigo 18 do Decreto Municipal nº. 14.635/2011.

Nesse contexto, verifica-se que, embora tenham sido realizadas ações de orientação e acompanhamento pela CTGM ao longo do exercício, ainda há necessidade de fortalecimento institucional das instâncias de integridade e de maior uniformização das estruturas existentes nas unidades.

Recomendações:

1. fortalecer as ações de integração e orientação dos Comitês de Integridade, com disseminação de boas práticas e alinhamento institucional;
2. incentivar a formalização e atualização dos normativos relacionados às instâncias de integridade e ética;
3. promover avaliação acerca da compatibilização entre Comitês de Integridade e Comissões de Ética, buscando maior efetividade e conformidade das estruturas existentes.

3.2 MEDIDAS DE TRATAMENTO

"Quadro com demonstrativo das medidas de tratamento previstas no Plano de Integridade, com indicação de prazos, responsáveis e posição sobre a sua execução, classificando-as como concluídas, em andamento ou não realizadas, anexando as respectivas evidências"

No Relatório de Monitoramento referente à 2024, recomendou-se a incorporação das ações em execução ou parcialmente concluídas nas versões subsequentes dos planos de integridade, assegurando a sua continuidade e finalização das medidas nos períodos seguintes. Também foi sugerida a consolidação de ações pendentes a novos riscos eventualmente identificados, com vistas à racionalização de esforços, otimização de recursos e fortalecimento da abordagem preventiva das medidas de tratamento.

Em conformidade com o inciso II do artigo 3º da Portaria CTGM nº 007/2024, os órgãos e entidades apresentaram, em seus RAPIs, demonstrativos das medidas de tratamento previstas nos respectivos Planos de Integridade em vigor. Entretanto, a análise das informações evidenciou inconsistências quanto à classificação do status das ações, em desacordo com o modelo estabelecido pela Portaria, o que inviabilizou a consolidação precisa do percentual de execução das medidas informadas.

Também se observou que diversas unidades não promoveram a atualização de seus Planos de Integridade, circunstância que será detalhada em tópico específico deste relatório. Em razão disso, muitos órgãos apresentaram, no RAPI de 2025, ações referentes a períodos anteriores, já analisadas no Relatório de Monitoramento de 2024, motivo pelo qual tais medidas foram desconsideradas para fins de avaliação comparativa do exercício corrente.

Apesar dessas limitações, foi realizado levantamento consolidado das medidas de tratamento apresentadas pelas unidades, buscando correlacioná-las aos principais riscos de integridade percebidos no âmbito da Administração Pública Municipal. Ainda que muitos órgãos não tenham identificado expressamente os riscos associados às ações propostas, as evidências anexadas aos RAPIs e as informações obtidas nas reuniões de acompanhamento conduzidas pela DICC ao longo do exercício, bem como a natureza das medidas permitiu inferir fragilidades institucionais recorrentes e compreender os principais temas que vêm demandando atenção das unidades administrativas.

A análise dos RAPIs evidencia concentração de esforços especialmente em ações relacionadas ao fortalecimento da cultura ética e de integridade, melhoria dos controles internos, ampliação da transparência, aperfeiçoamento da gestão de pessoas e prevenção de irregularidades administrativas. Nesse contexto, destacam-se os seguintes riscos de integridade inferidos a partir das medidas de tratamento apresentadas:

- fragilidade da cultura ética e de integridade institucional;
- assédio moral, assédio sexual e abuso de poder no ambiente de trabalho;
- deficiências de governança, normatização e controles internos;
- riscos de corrupção, fraude, favorecimento indevido e conflitos de interesse;
- fragilidade da transparência e da comunicação institucional;
- vulnerabilidades relacionadas à proteção de dados pessoais e segurança da informação;
- fragilidades na gestão de pessoas e na atuação das lideranças;
- fragilidades na fiscalização e gestão de contratos, compras e parcerias;
- riscos relacionados ao uso indevido de bens e recursos públicos.

De maneira geral, verifica-se que os RAPIs de 2025 ainda demonstram predominância de ações voltadas à sensibilização, normatização e capacitação, indicando que parte significativa das unidades permanece em estágio inicial de estruturação e consolidação de seus Programas de Integridade. Também podem ser inferidas fragilidades relacionadas aos canais de denúncia e dos mecanismos de apuração (desconhecimento dos canais e dos fluxos existentes por parte dos servidores).

Por fim, também foi observado baixa incidência de medidas relacionadas ao monitoramento da efetividade das ações implementadas, à utilização de indicadores de desempenho e à avaliação contínua dos riscos identificados.

Recomendações:

1. Ações de reforço à padronização do preenchimento dos RAPIs, especialmente quanto à classificação do status das medidas de tratamento e à exigência de apresentação de evidências comprobatórias;
2. Estimular o desenvolvimento de mecanismos de monitoramento da efetividade das ações implementadas, com utilização de indicadores, acompanhamento contínuo e avaliação dos resultados alcançados.

3.3 AÇÕES RELACIONADAS

"Indicação de eventuais ações correlatas à integridade pública que tenham sido desenvolvidas pelo órgão ou entidade no período do monitoramento, ainda que sem previsão expressa no Plano de Integridade"

No Relatório de Monitoramento referente ao exercício de 2024, foi recomendada a sistematização e divulgação de boas práticas relacionadas à integridade pública, incluindo a retomada do Prêmio +Integridade como mecanismo de reconhecimento e disseminação de iniciativas exitosas desenvolvidas pelas unidades municipais.

Em atendimento a essa recomendação, foi realizada, em 15 de dezembro de 2025, a cerimônia de premiação da 2ª edição do Prêmio +Integridade, iniciativa da CTGM voltada ao reconhecimento e à valorização de práticas relacionadas à transparência, governança e integridade no âmbito da Prefeitura de Belo Horizonte. A retomada da premiação representa importante avanço institucional na promoção da cultura de integridade, ao estimular a troca de experiências, a visibilidade de ações bem-sucedidas e o fortalecimento do engajamento das unidades administrativas.

Da leitura das informações consignadas no tópico em apreço, observa-se avanço significativo no amadurecimento da governança institucional de algumas unidades analisadas, especialmente a partir dos registros relacionados à **elaboração ou revisão de planejamentos estratégicos ao longo de 2025**. Nesse contexto, destacam-se iniciativas conduzidas pela SMSA, SMASDH, HOB, SMOBI, SUDECAP, SMALOG e URBEL, evidenciando movimento de fortalecimento da gestão estratégica e de alinhamento institucional das ações desenvolvidas.

Também merece destaque a adoção ou estruturação de **políticas e práticas de gestão de riscos** por parte de unidades como URBEL, SMALOG, PRODABEL e PBH Ativos, indicando maior incorporação de mecanismos preventivos e de governança às rotinas administrativas.

Além das medidas de tratamento previstas nos Planos de Integridade, diversos órgãos e entidades relataram iniciativas voltadas à promoção da transparência, da governança e da cultura ética, paralelamente às ações diretamente vinculadas ao Programa de Integridade. Conforme já apontado em análises anteriores, muitas dessas iniciativas apresentam potencial para serem incorporadas como medidas formais de tratamento de riscos de integridade ou replicadas em outras unidades da administração municipal.

Nesse contexto, destacam-se as ações desenvolvidas pela SMALOG relacionadas à gestão de riscos em processos de compras e contratações, especialmente a implementação de medidas voltadas à identificação de vulnerabilidades e ao aprimoramento dos controles internos, a exemplo da implantação de **metodologia de gestão de riscos no processo de elaboração de atas de registro de preços** e a **implementação de sistema padronizado de aplicação de penalidades administrativas** no âmbito das licitações conduzidas pela DCOM/SMALOG.

No âmbito da SUDECAP, foram relatadas diversas ações voltadas ao aprimoramento dos mecanismos internos de governança e responsabilização. Entre as iniciativas relatadas, incluem-se a elaboração e divulgação de fluxos internos, a realização de seminários e workshops relacionados à instauração de Processos Administrativos Disciplinares (PADs), bem como ações voltadas à sensibilização dos servidores quanto ao comprometimento institucional e à observância de procedimentos administrativos.

Também foi mencionado o aperfeiçoamento e detalhamento, por meio de portaria específica, dos fluxos relacionados à aplicação de sanções administrativas às contratadas, evidenciando esforços institucionais voltados ao fortalecimento dos controles internos e da cultura de integridade.

Destaca-se, ainda, a atuação da URBEL na **incorporação de iniciativas relacionadas à governança ESG** ao seu Programa de Integridade, indicando o início de uma abordagem ampliada da integridade pública, associada às dimensões social, ambiental e de governança institucional. A unidade relatou **ações estruturadas voltadas à promoção da equidade de gênero, igualdade racial, acessibilidade, direitos humanos, sustentabilidade ambiental e enfrentamento das emergências climáticas**, por meio da atuação de grupos de trabalho, comissões temáticas, eventos de sensibilização, campanhas institucionais e ações formativas. As ações demonstram esforço institucional de integração entre integridade, governança, sustentabilidade e promoção de direitos, evidenciando nível relevante de maturidade organizacional e alinhamento com diretrizes contemporâneas de governança pública.

As iniciativas relatadas pela SMASDH, especialmente no que se refere à gestão de pessoas, governança de parcerias e fortalecimento do ambiente organizacional. Entre as medidas informadas, destacam-se a definição de diretrizes e critérios técnicos para ocupação de cargos de liderança e realização de processos seletivos internos para coordenações de CRAS e CREAS; realização de **capacitações periódicas voltadas a gestores de parcerias e fiscais de contratos**; ações relacionadas à ética, integridade pública e prevenção ao assédio; implementação de ações de fortalecimento do clima organizacional, com incentivo à participação em cursos de liderança e realização de rodas de conversa sobre Comunicação Não Violenta; estruturação de comissões de seleção, monitoramento e avaliação de parcerias.

As iniciativas relatadas evidenciam movimento gradual de amadurecimento institucional das unidades administrativas, com ampliação de ações voltadas não apenas à conformidade normativa, mas também ao fortalecimento da governança, da gestão de riscos e da cultura organizacional orientada à integridade pública.

Recomendação:

1. Sistematização e divulgação das boas práticas: ações de reconhecimento e disseminação das ações desenvolvidas pelas unidades municipais, promovendo a troca de experiências e incentivando a adoção de iniciativas bem-sucedidas.

3.4 FATORES POSITIVOS E NEGATIVOS

"Apontamento de eventuais fatores positivos ou negativos que impactaram na execução das medidas de tratamento"

No segundo ciclo de implementação dos Programas de Integridade no contexto do Decreto Municipal nº. 18.337/2023, verifica-se que, apesar dos avanços institucionais e da consolidação gradual de estruturas formais de governança (em especial das instâncias de integridade), ainda persiste um cenário de **baixa internalização da cultura de integridade** junto aos servidores das unidades. No Relatório de Monitoramento referente à 2025 foi sugerida a implementação de mecanismos sistemáticos de monitoramento das ações previstas nos Planos de Integridade, reforço no estabelecimento de ciclos regulares de revisão dos riscos de integridade, fomento à integração das políticas de integridade com outras iniciativas institucionais e o desenvolvimento de diretrizes e orientações para minimizar impactos da rotatividade de gestores e equipes na continuidade dos programas de integridade.

De modo geral, os relatos encaminhados demonstram que os Programas ainda enfrentam desafios para se consolidarem como instrumentos incorporados à rotina administrativa e à tomada de decisão pela direção superior dos órgãos e entidades, permanecendo, em muitos casos, associados a iniciativas conduzidas de forma concentrada pelos Comitês de Integridade ou por áreas específicas com gestão de pessoas.

Entre os principais fatores apontados como obstáculos à implementação das ações previstas, destacam-se os impactos decorrentes das **reestruturações administrativas ocorridas após o período eleitoral** e intensificadas pelas **reformas administrativas verificadas em 2025**. Diversas unidades relataram alterações frequentes na alta gestão, mudanças estruturais, redistribuição de competências e elevada rotatividade nos Comitês de Integridade, com repercussões diretas na continuidade das ações planejadas.

Também foram relatadas dificuldades relacionadas ao processo de reorganização institucional promovido pela reforma administrativa, especialmente no tocante à **redefinição de competências e à absorção de atribuições entre órgãos**. A SMALOG e a SMFA destacaram desafios vinculados à materialização da transferência de obrigações entre as estruturas administrativas, enquanto a SUDECAP apontou impactos decorrentes do redesenho de áreas estratégicas, criação de novas unidades e redistribuição de competências institucionais. Em diferentes órgãos, verificou-se ainda a existência de dificuldades de alinhamento entre setores diante da necessidade de compatibilizar processos preexistentes com novas diretrizes organizacionais e prioridades simultâneas.

Outro aspecto recorrente refere-se à **limitação de recursos humanos e orçamentários**. Diversas unidades relataram escassez de pessoal, sobrecarga de servidores e dificuldade de compatibilizar as atribuições ordinárias com as demandas relacionadas aos Comitês de Integridade. Algumas entidades destacaram restrições orçamentárias que impactam diretamente a realização de capacitações, treinamentos e ações de disseminação da cultura de integridade. Em paralelo, observam-se relatos sobre baixa adesão de servidores às iniciativas promovidas, resistência cultural a mudanças e dificuldades de engajamento contínuo das equipes.

No âmbito da saúde, o HOB destacou desafios específicos relacionados à tensão entre a urgência do cuidado assistencial e o tempo necessário para atividades de reflexão, gestão de riscos e fortalecimento de controles internos. A SMSA, por sua vez, ressaltou os impactos do contexto de déficit orçamentário, crescimento contínuo da demanda assistencial e restrições de financiamento público, além dos desafios relacionados à duplicidade de áreas e ao aumento das demandas institucionais.

Na área de mobilidade urbana, órgãos como SMMUR, SUMOB e BHTRANS relataram impactos decorrentes das discussões sobre **reestruturações institucionais e possíveis alterações organizacionais**, cenário que teria gerado insegurança nos servidores. Foram ainda apontados desafios relacionados à absorção de funcionários oriundos de outras estruturas administrativas, bem como à necessidade de adaptação a novos fluxos e processos.

A SMPOG destacou a importância da institucionalização das práticas e da disseminação da cultura de integridade, enquanto a SMPU ressaltou a necessidade de maior proximidade do Comitê de Integridade com os servidores, especialmente por meio de ações presenciais, participação nas discussões e apoio na implementação das medidas de tratamento e esclarecimento de dúvidas.

Por fim, algumas unidades ressaltaram desafios mais diretamente relacionados ao **amadurecimento da cultura de integridade**, como a necessidade de **superar percepções excessivamente restritivas ou punitivas acerca do tema**, ampliar a **comunicação interna**, fortalecer o engajamento contínuo da força de trabalho e assegurar maior continuidade administrativa das ações implementadas.

Recomendações:

1. Avaliar medidas de fortalecimento da governança interna dos Programas de Integridade, considerando os relatos de sobrecarga de trabalho, escassez de pessoal e dificuldade de compatibilização das atividades dos Comitês com as atribuições ordinárias das equipes.
2. Elaboração de uma Política Municipal de Gestão de Riscos, alinhada às diretrizes do Decreto Municipal nº 18.337/2023 e aos Programas de Integridade, com o objetivo de fortalecer a institucionalização da gestão de riscos no âmbito da Administração Municipal, promover maior uniformidade metodológica entre os órgãos e entidades e consolidar o tema como instrumento estratégico de governança, prevenção e tomada de decisão.

3.5 PLANO DE COMUNICAÇÃO

"Informações acerca da execução do Plano de comunicação"

No Relatório de Monitoramento de 2024, foi sugerida a articulação, com apoio da Chefia de Comunicação Social, de uma estratégia integrada de comunicação para os Programas de Integridade, com diretrizes claras e materiais de apoio passíveis de utilização por todas as unidades administrativas.

Ao serem solicitados a apresentar informações acerca da existência e da execução de Planos de Comunicação relacionados aos respectivos Programas de Integridade, 12 das 32 unidades analisadas (37,5%) informaram possuir ações estruturadas de comunicação implementadas ou em execução. Por outro lado, 19 unidades (59,4%) declararam **não possuir iniciativas estruturadas voltadas especificamente à comunicação do Programa de Integridade**, enquanto 1 unidade (3,1%) relatou a realização de ações esparsas e não sistematizadas. Os dados encontram-se consolidados no gráfico abaixo.

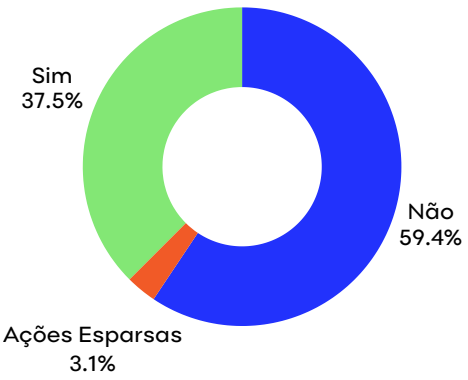


Figura 02 - Planos de Comunicação

Os resultados evidenciam que a comunicação institucional ainda representa um dos principais desafios para a consolidação da Política Municipal de Integridade Pública no âmbito da PBH. Embora tenham sido identificadas iniciativas positivas em algumas unidades, observa-se que a maior parte dos órgãos e entidades ainda não incorporou estratégias permanentes de sensibilização, divulgação e engajamento relacionadas aos Programas de Integridade. Nesse contexto, permanece relevante o fortalecimento de ações coordenadas de comunicação institucional, capazes de ampliar a disseminação da cultura ética, promover maior conhecimento sobre os canais institucionais e incentivar o engajamento contínuo dos agentes públicos nas ações de integridade.

À título de boas práticas relacionadas aos planos de comunicação e à disseminação da cultura de integridade, merecem destaque as ações desenvolvidas de forma articulada pela SMMUR, SUMOB e BHTRANS. Entre as iniciativas relatadas, destaca-se o projeto "Mobiliza: conectando projetos e pessoas", voltado à apresentação de projetos conduzidos pela BHTRANS e pela SUMOB, bem como ao compartilhamento dos desafios associados a cada iniciativa, constituindo não apenas um importante instrumento de comunicação interna, mas também um espaço de integração institucional e planejamento de ações futuras. Também merece destaque a parceria firmada entre a BHTRANS e a SUMOB para a divulgação das chamadas "Pílulas de Integridade" no informativo interno "Circulando", veiculado regularmente aos servidores. As publicações abordaram temas diversos relacionados à ética, integridade, relações interpessoais e responsabilidade no serviço público, como comunicação assertiva, diversidade e inclusão, ética pública, liderança, organização no trabalho, saúde emocional, controle social e humanização no trânsito, contribuindo para a promoção contínua da reflexão e do engajamento dos servidores em torno da cultura de integridade.

Recomendação:

1. Com apoio da área competente, desenvolver uma estratégia integrada de comunicação para os Programas de Integridade, com diretrizes claras e materiais de apoio que possam ser utilizados por todas as unidades.

3.6 TRANSPARÊNCIA

"Ações de promoção da transparência ativa e do acesso à informação realizadas no período"

A análise das informações prestadas pelos órgãos e entidades demonstra que as iniciativas relacionadas à transparência pública e à proteção de dados pessoais vêm sendo desenvolvidas de maneira heterogênea no âmbito da Administração Municipal. Enquanto algumas unidades evidenciam maior estruturação de processos, definição de fluxos e maior acompanhamento das ações implementadas em relação ao tema, outras apresentaram medidas pontuais, sem indicativos claros de monitoramento contínuo ou integração estratégica das ações de transparência com o Programa de Integridade.

Permanece a observação de que os temas de transparência, acesso à informação e proteção de dados possuem significativa interface com os Programas de Integridade, especialmente em razão da convergência entre os servidores responsáveis por essas agendas dentro dos órgãos e entidades da PBH. Nesse sentido, o fortalecimento da atuação integrada entre essas instâncias pode contribuir para maior efetividade no cumprimento das obrigações legais, bem como para o aprimoramento das práticas de governança, controle e gestão de riscos institucionais.

Diante desse cenário, considera-se pertinente o compartilhamento dos RAPIs com a Diretoria de Transparência da SUTRANSP (DITR), para conhecimento das informações relatadas no presente tópico e eventual adoção de medidas de orientação, alinhamento ou acompanhamento que contribuam para o fortalecimento institucional das práticas de transparência e proteção de dados no âmbito municipal.

3.7 CAPACITAÇÕES E TREINAMENTOS

"Capacitações e treinamentos realizados para promoção da ética e estabelecimento da cultura de integridade, incluindo ações voltados à diversidade e inclusão"

Nas recomendações apresentadas no Relatório de Monitoramento de 2024, consignou-se a importância da promoção de treinamentos transversais relacionados à integridade, de modo a garantir a disseminação integrada do tema entre as diferentes áreas da Administração Municipal, especialmente por meio de ações formativas promovidas pela Controladoria-Geral do Município. A recomendação considerava a necessidade de fortalecer a internalização da cultura de integridade de forma ampla e contínua, superando abordagens segmentadas ou restritas aos Comitês de Integridade.

No que se refere ao tema de treinamentos e capacitações, verifica-se que grande parte das medidas de tratamento já abordadas em tópico específico deste relatório contemplou ações formativas relacionadas à integridade, ética, assédio, transparência, gestão de riscos e temas correlatos. Nesse contexto, observa-se que diversas unidades repetiram, neste item, informações já anteriormente apresentadas, enquanto outras destacaram a realização de capacitações voltadas a temas técnicos e de desenvolvimento institucional, incluindo ações relacionadas à liderança e gestão de equipes, como informado por órgãos e entidades como HOB, SMPOG, SMASDH, SMC e PBH Ativos, dentre outros.

Destaca-se a participação de servidores em capacitações promovidas pelas CIPAs das unidades administrativas que possuem tais comissões, especialmente em atividades voltadas **à abordagem da NR-01 e ao enfrentamento do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho**, realizadas com apoio da Comissão de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual da PBH (COPAMS) e da Subcontroladoria de Correição.

Adicionalmente, diversos órgãos e entidades relataram a participação de servidores no primeiro ciclo de formação "Parceirização 360°", promovido pela Prefeitura de Belo Horizonte, por meio da Controladoria-Geral do Município, com apoio da Secretaria Municipal de Governo e da Procuradoria-Geral do Município. A capacitação foi direcionada a gestores de parcerias e demais servidores interessados, tendo surgido como desdobramento das ações de fomento aos Programas de Integridade e dos trabalhos de mapeamento de riscos de integridade realizados pelos Comitês de Integridade, especialmente no contexto das parcerias celebradas pela Administração Pública Municipal.

Recomendação (mantida):

1. Promoção de treinamentos transversais: Garantir que temas relacionados à integridade sejam disseminados de forma integrada nas diferentes áreas da administração pública, por meio de treinamentos transversais promovidos pela Controladoria-Geral do Município.

3.8 CANAIS DE DENÚNCIA

Informações sobre quantitativos e tratamentos conferidos às denúncias recebidas no período;

Da análise dos RAPI's do exercício corrente, verifica-se a persistência de fragilidades já apontadas no Relatório de Acompanhamento dos Programas de Integridade de 2024. Observa-se que muitas unidades ainda se concentram na divulgação de fluxos e canais de denúncia, sem evidenciar a institucionalização de mecanismos internos estruturados para o tratamento das ocorrências.

Embora se reconheça o avanço na ampliação das ações de divulgação, especialmente da **atualização e disseminação do fluxo de denúncias**, que passou a contemplar também **canal específico para denúncias de assédio moral e sexual** no Portal da Prefeitura de Belo Horizonte, sob coordenação da COPAMS e compartilhado com os Comitês de Integridade em 2025, permanece incipiente a adoção de fluxos internos próprios, adaptados às realidades das unidades, bem como a formalização de códigos de conduta próprio, conforme identificação de riscos em algumas unidades.

Nesse contexto, reforça-se a necessidade de evolução qualitativa das ações, com a implementação de dinâmicas internas de apuração e tratamento das denúncias, complementares aos fluxos conduzidos pela Controladoria-Geral do Município (CTGM). A definição de procedimentos claros, com prazos, responsabilidades, registros e medidas de proteção aos denunciantes, é essencial para conferir maior efetividade às apurações e fortalecer a cultura de integridade.

Adicionalmente, destaca-se a importância da atuação das **Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA)**, conforme previsto na Lei nº 14.457/2022, no que se refere à prevenção e enfrentamento ao assédio. Boas práticas identificadas nos relatórios da Prodabel, SUDECAP, SUMOB, SMMUR E BHTRANS, evidenciam o potencial de integração dessas comissões às estratégias institucionais nas unidades que possuam trabalhadores públicos com vínculo celetista.

Ressalva-se, como boa prática, a iniciativa da Superintendência de Limpeza Urbana (SLU), que, ao longo do ano, elaborou e disseminou **fluxo interno de acolhimento e tratamento de denúncias de assédio moral e sexual**, evidenciando avanço na institucionalização de procedimentos próprios.

Diante desse cenário, recomenda-se o fortalecimento e a consolidação das ações já existentes, com ênfase na estruturação de mecanismos internos efetivos de apuração e tratamento de denúncias, compatíveis com as especificidades de cada unidade e alinhados às diretrizes do sistema de controle interno municipal.

Recomendação:

1. À Controladoria-Geral do Município (CTGM), manter e aprimorar as ações de apoio à estruturação de fluxos internos de integridade, por meio da orientação e capacitação dos órgãos e entidades na criação e no aperfeiçoamento de procedimentos de recebimento e tratamento de denúncias, bem como na elaboração de códigos de conduta alinhados às suas realidades institucionais.

3.9 REVISÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE

"Informações quanto à revisão do Plano de Integridade"

No que se refere à atualização dos Planos de Integridade e à revisão dos riscos de integridade, verifica-se, a partir das informações encaminhadas pelos órgãos e entidades nos respectivos RAPI's, associadas à consulta realizada nos portais institucionais da PBH, que, das 32 unidades analisadas, apenas 7 (25%) realizaram a revisão de seus Planos de Integridade em conformidade com o disposto no art. 6º, §2º, do Decreto Municipal nº 18.337/2023, segundo o qual "*é responsabilidade de cada órgão e entidade, no âmbito das estratégias de monitoramento de que trata o inciso IX, promover, no mínimo anualmente, a revisão dos respectivos planos de integridade*".

Conforme demonstrado no gráfico abaixo, o cenário identificado evidencia que parte dos órgãos e entidades ainda não incorporou de forma sistemática a revisão periódica dos planos como etapa estruturante da gestão da integridade, o que pode comprometer a atualização dos riscos mapeados, das medidas de tratamento propostas e do próprio acompanhamento das ações implementadas.

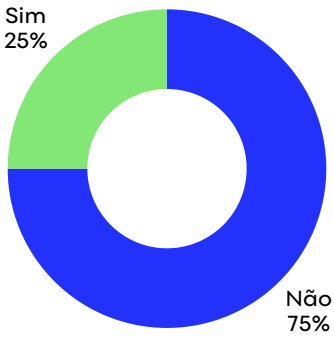


Figura 03- Atualização Plano de Integridade

Nesse contexto, os dados levantados indicam a necessidade de adoção de medidas mais contundentes por parte da Controladoria-Geral do Município, enquanto órgão central da Política Municipal de Integridade Pública, com vistas à indução do cumprimento das disposições previstas no Decreto Municipal nº 18.337/2023, especialmente no que se refere à atualização periódica dos Planos de Integridade e ao fortalecimento das estratégias de monitoramento institucional.

Recomendações:

1. Recomenda-se a implementação de painel gerencial de monitoramento dos Programas de Integridade, com indicadores relacionados ao cumprimento das obrigações previstas no Decreto Municipal nº 18.337/2023, de modo a fortalecer o acompanhamento institucional, estimular a aderência dos órgãos e entidades às diretrizes da Política Municipal de Integridade Pública e ampliar a transparência das ações desenvolvidas.
2. Fomento à revisão periódica dos riscos de integridade e apoio técnico aos Comitês de Integridade, com disponibilização de treinamento específico sobre gestão de riscos, com o objetivo de auxiliar as unidades na atualização de seus Planos de Integridade e no aprimoramento das estratégias de monitoramento.

4. CONCLUSÃO

Além das recomendações consignadas nos tópicos anteriores, ressalta-se a importância da adoção de medidas estratégicas voltadas ao fortalecimento contínuo da integridade no âmbito da Prefeitura de Belo Horizonte, considerando a competência da Controladoria-Geral do Município como órgão central da Política Municipal de Integridade Pública, nos termos do Decreto Municipal nº 18.337/2023.

Nesse contexto, reforça-se a relevância da atuação dos Comitês de Integridade como instâncias permanentes de articulação, monitoramento e disseminação da cultura de integridade nos órgãos e entidades, especialmente diante dos desafios relacionados à internalização do tema, continuidade administrativa e acompanhamento das medidas de tratamento dos riscos identificados.

Destaca-se, ainda, a necessidade de mobilização das secretarias instituídas pela Lei Municipal nº 11.801/2025, especialmente aquelas que ainda não iniciaram a estruturação de suas instâncias de integridade, como SMRI e SGE, para apresentação e adesão ao Programa de Fortalecimento da Integridade Pública (PFIP), com a consequente implementação de seus respectivos Programas de Integridade. Para as unidades que já iniciaram os trabalhos, como SMALOG e SMSAN, recomenda-se a publicação dos respectivos Planos de Integridade no Portal da PBH, em observância às disposições previstas no Decreto Municipal nº 18.337/2023.
Recomenda-se, ainda, o alinhamento da Política Municipal de Integridade Pública às diretrizes do Plano Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC), de modo a fortalecer a integração das ações municipais às estratégias nacionais de promoção da integridade, prevenção da corrupção e aprimoramento da governança pública.

Por fim, reforça-se a recomendação de criação de painel gerencial para acompanhamento dos Programas e Planos de Integridade no Portal da Transparência da PBH, contemplando indicadores relacionados à adesão ao PFIP, publicação e atualização dos planos, revisão periódica dos riscos de integridade e execução das medidas de tratamento. A iniciativa poderá contribuir para o fortalecimento do monitoramento institucional, ampliação da transparência ativa e estímulo à aderência dos órgãos e entidades às diretrizes estabelecidas pelo Decreto Municipal nº 18.337/2023.