



PROGRAMA de
INTEGRIDADE
...**URBEL**...

PLANO DE INTEGRIDADE

VERSÃO 2
[DEZEMBRO/2025]
[ATUALIZAÇÃO
SETEMBRO/2026]



**BELO
HORIZONTE**
P R E F E I T U R A

**COMPANHIA URBANIZADORA E DE HABITAÇÃO DE BELO
HORIZONTE - URBEL**

Avenida do Contorno, 6.664 - 9º andar - Savassi, Belo
Horizonte - MG

DIRETOR-PRESIDENTE
José Adeilson Colares

DIRETORA VICE-PRESIDENTE
Andrea Scalon Afonso

COMITÊ DE GESTÃO ESTRATÉGICA
Adriana Lemos da Costa Val
Alessandra Duarte Rodrigues Pereira
Alexandre Lopes Vieira
Andrea Scalon Afonso
Glória Consuelo Coelho de Paiva
José Adeilson Colares (coordenador)
Marcelo Camargos Pereira
Marcelo Campos Guabiroba
Maria Cristina Maciel
Tânia de Lourdes Silva (coord. substituta)

COMITÊ DE INTEGRIDADE
Ana Maria Ferreira Saraiva
André Luís Alves Fantauzzi
Denise de Carvalho Falcão (coord. substituta)
Edgard Gonçalves da Costa (coordenador)
Patrícia Lobato Assis
Tânia de Lourdes Silva

COLABORAÇÃO:
Adriana Marques Rabelo
Ana Lúcia de Freitas Fonseca
Karla Maria Vilas Marques
Livia Lara Dias de Moraes
Luciana D'Albuquerque Ferreira
Alexandre Gomes Moraes

ÍNDICE

MENSAGEM DO PRESIDENTE	3
PREÂMBULO	5
A URBEL	6
CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO	6
1.1 Interesse público subjacente às atividades empresariais	6
1.2 Missão	7
1.3 Visão	7
1.4 Conjunto de atributos e características dos serviços	7
1.5 Valores	8
1.6 Objetivos institucionais	8
1.7 Objetivos estratégicos	8
1.7.1 Projetos estratégicos	9
1.7.2 Projetos transformadores	9
INTEGRIDADE PÚBLICA	12
2.1 INFORMAÇÕES GERAIS	12
2.2 INTEGRIDADE ORGANIZACIONAL	16
2.2.1 Planejamento estratégico	17
2.2.2 Promoção da cultura de transparência	18
2.2.3 Procedimentos de verificação e controle	19
2.2.4 Tratamento de dados e informações	20
2.2.5 Capacitação para o trabalho	20
2.2.6 Compartilhamento de informações institucionais	20
2.2.7 Promoção de governança ESG e diversidade	21
2.3 INTEGRIDADE NAS CONTRATAÇÕES	24
2.3.1 Compartilhamento de informações entre agentes públicos	24
2.3.2 Gestão dos processos de contratação	25
2.3.3 Capacitação dos agentes públicos envolvidos em processos de contratação	26
2.3.4 Divulgação da legislação e penalidades aplicáveis	27
2.4 PREVENÇÃO À CORRUPÇÃO	27
CANAIS DE DENÚNCIA	30
MONITORAMENTO E MELHORIA CONTÍNUA	35
MENSAGEM FINAL	41
REFERÊNCIAS	42

MENSAGEM DO PRESIDENTE

A Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte – Urbel vem desenvolvendo, desde 2017, ações voltadas para a incorporação das melhores práticas de integridade ao dia a dia de trabalho. Em julho de 2018, em observância à Lei Federal nº 13.303/2016, a Urbel instituiu o Código de Conduta Ética e Integridade, a Política de Gestão de Riscos e Controle Interno e outras políticas voltadas para a governança e a integridade institucional.

Em 2019, mesmo já possuindo normas internas de proteção à integridade, a Urbel foi a primeira, dentre os órgãos e entidades do Município, a aderir ao Programa de Fomento à Integridade Pública e Gestão de Riscos (PFIP), instituído pela Portaria CTGM nº 04/2019.

Em dezembro de 2024, a Urbel publicou a edição 2 (versão 1) do seu Plano de Integridade, no qual foram destacadas diversas ações para o aprimoramento da integridade pública na Companhia. O Plano ora apresentado (versão 2) atualiza a versão e as edições anteriores e, em sua estrutura para 2026/2027, prevê 3 (três) eixos temáticos:

- a) **Integridade Organizacional**, com 38 ações distribuídas em 7 projetos;
- b) **Integridade nas Contratações**, com 20 ações distribuídas em 4 projetos;
- c) **Prevenção à Corrupção**, com 4 ações.

Essa nova estrutura do Programa de Integridade se alinha com a intenção da nova Gestão em promover um ambiente organizacional íntegro. Nessa perspectiva, está sendo implementado a **NR1**, para o desenvolvimento contínuo e a promoção da **saúde do trabalhador**, num ambiente de trabalho mais seguro, saudável e humano.

O projeto **"Papo com o Presidente"**, uma linha direta de diálogo com os empregados que permite diagnosticar necessidades reais e aprimorar continuamente nossos processos internos, além de possibilitar um momento de escuta e transparência.

Fortalecendo ainda mais uma cultura de respeito e profissionalismo, a revisão do **Planejamento Estratégico** da Urbel ganhou ainda mais destaque nesse contexto, aprofundando diagnósticos, definindo prioridades e implementando um plano de ação integrada que aproxima os diversos setores e dá a direção para o crescimento da organização.

Os Grupos Internos que acompanham a implementação do **Plano Municipal de Direitos Humanos**, numa atuação transversal, também dão materialidade ao eixo da **"Integridade Organizacional"**. As ações planejadas ao longo do ano, num calendário temático, fomentam reflexões fundamentais para promover um ambiente organizacional que tenha uma prática antirracista, que entenda e pratique a equidade de gênero, num ambiente acessível. Tudo isso, pensado com uma comunicação acessível, em conformidade com a Lei 11.970, da Linguagem Simples.

Esse movimento que fazemos internamente é reflexo de um movimento mundial e que exige uma permanente atualização. Por isso, reconhecemos a importância estratégica da **atualização do nosso Código de Ética** e conseqüentemente a **necessária atualização do Manual do Empregado**.

As instâncias de integridade, em trabalho conjunto com a Assessoria de Comunicação Social e a Divisão de Recursos Humanos, vêm promovendo a ampla divulgação do Plano de Integridade na Urbel, reforçando a importância do engajamento de todos na pauta da integridade, no combate à corrupção, no respeito à diversidade e na valorização do interesse coletivo.

Cientes de que o combate à fraude e à corrupção constitui um compromisso diário, contínuo e compartilhado — no qual o respaldo da alta administração é indispensável —, a Urbel segue aprimorando seus mecanismos para prevenir, detectar, remediar e punir irregularidades, disseminando práticas éticas essenciais para o aprimoramento da gestão pública e para a nossa reputação perante a sociedade.

Dando continuidade a todas essas iniciativas, é com imensa satisfação que apresento a versão 2 do Plano de Integridade da Urbel. Convido a todos — empregados, gestores, colaboradores, terceirizados e estagiários — a conhecerem este Plano e se apropriarem de suas práticas, para que sigamos construindo, juntos, uma empresa cada vez mais íntegra, transparente, humana e eficiente.

PREÂMBULO

Desde a publicação do primeiro Plano de Integridade, em dezembro de 2023, o Comitê de Integridade da Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte (URBEL) tem trabalhado de forma diligente para detalhar e implementar as ações estabelecidas no documento inicial. Essas ações, definidas a partir do relatório de identificação de riscos elaborado pela Comissão de Gestão de Riscos da URBEL, foram planejadas para execução ao longo do ano de 2025.

A segunda edição (versão 1) do Plano, elaborada em dezembro de 2024, foi estruturada em diretrizes abrangentes, que ao longo do ano deram origem a ações mais específicas e operacionais. Tais ações permitiram um desenvolvimento contínuo dos mecanismos de integridade, trazendo maior clareza e aplicabilidade ao plano em diferentes níveis da organização.

Com esta segunda versão, o Comitê visa não apenas monitorar as ações realizadas, mas também revisar prazos, atualizar riscos identificados e aprimorar as iniciativas de disseminação da cultura de integridade. O novo documento, portanto, reforça o compromisso da URBEL com a integridade e a transparência, promovendo uma política de integridade que alcance toda a Companhia e fortaleça a confiança e a conformidade nas suas operações.

A URBEL

CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

O papel fundamental atribuído às organizações públicas é ampliar, de forma sistêmica, o bem-estar social, ambiental e as oportunidades aos cidadãos.

A URBEL, a partir de sua missão, de sua visão de futuro e de seus valores, formula as suas estratégias que são desdobradas em planos de ação e acompanhadas a partir de sua implementação, oferecendo os meios necessários ao alcance dos objetivos institucionais e à maximização dos resultados.

Considerando-se tais preceitos e explicitando o rumo a ser seguido pela Urbel, bem como priorizando-se as ações estratégicas imprescindíveis para a efetivação da Política Municipal de Habitação, estas ações são elaboradas e incorporadas aos Contratos de Metas e Gestão (CMG), que são estabelecidos e atualizados ano a ano. Está sendo trabalhada a substituição desses Contratos pelos Projetos Transformadores.

1.1 Interesse público subjacente às atividades empresariais

A Urbel, inscrita no CNPJ nº 17.201.336/0001-15, é uma sociedade de economia mista, que compõe a Administração Indireta do Município de Belo Horizonte. A Companhia foi criada através da Lei nº 898, de 30 de outubro de 1961 sob a denominação de Ferro de Belo Horizonte S.A (Ferrobela), e modificada pelo Decreto nº 4.521, de 05 de setembro de 1983, amparados no Art. 2º da Lei nº 3.570, de 16 de junho de 1983.

A Urbel exerce papel essencial nos serviços de urbanização dos assentamentos de interesse social de Belo Horizonte, notadamente após o ano de 1993, com a criação do Sistema Municipal de Habitação, composto pelo Fundo Municipal de Habitação (FMHP), Conselho Municipal de Habitação (CMH) e Urbel. A Companhia não pratica, atualmente, qualquer atividade mercantil que possa levá-la a possuir receita própria e, menos ainda, lucro em regime de concorrência com a iniciativa privada.

Diversas alterações normativas foram aplicadas à Urbel, em especial, a Lei nº 9.011/2005, que alterou sua denominação para Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte - Urbel; a Lei nº 10.101/2011, que vinculou a Urbel à Secretaria Municipal de Obras e Infraestrutura (Smobi) e estabeleceu suas competências e finalidades institucionais, constantes em seu Estatuto Social; e o artigo 51 da Lei nº 11.065, de 1º de agosto de 2017 que, além de manter a vinculação da Urbel à Smobi (§ 3º, II, c), definiu que cabe a esta a gestão do Fundo Municipal de

Habitação Popular (§ 4º), bem como a coordenação e a elaboração das políticas de estruturação urbana, de habitação, de saneamento básico, drenagem, de transporte e trânsito, e de limpeza urbana (IV).

A Lei nº 11.801, de 2 de janeiro de 2025, através do seu artigo 12, acrescentou o § 3º ao Art. 53, da Lei nº 11.065, de 1º de agosto de 2017, disciplinando que a competência dada à Secretaria Municipal de Política Urbana (SMPU) no inciso IV, do *caput*, do artigo 53 poderá ser delegada à Smobi ou à Urbel quando se tratar de licenciamento e de regularização de obras relativas à habitação de interesse social e à Política Municipal de Habitação e Regularização Fundiária de Interesse Social – Reurb-S.

O FMHP foi criado pela Lei nº 517, de 29 de novembro de 1955 para dar suporte financeiro à Política Municipal de Habitação (PMH) para implementação de seus programas e ações, sendo hoje regulamentado pela Lei nº 6.326, de 18 de janeiro de 1993.

A Urbel, além do Diretor-Presidente, para o melhor desempenho de suas funções institucionais, conforme Art. 20 do seu Estatuto, de 15 de outubro de 2025, conta com 8 (oito) Diretorias Temáticas em sua estrutura.

A Urbel tem sede, foro e jurisdição no Município de Belo Horizonte, Minas Gerais, na Avenida do Contorno, nº 6.664, bairro Savassi, Cep: 30.110-928, e prazo de duração indeterminado (Art. 1º, § 2º, do Estatuto).

1.2 Missão

A Urbel tem como missão “propiciar condições dignas de habitação para moradores de vilas e favelas e população de baixa renda, por meio da urbanização, regularização fundiária, assistência técnica e produção de novas moradias, com qualidade, participação popular e inclusão social”.

1.3 Visão

A Urbel tem como visão “ser referência na gestão sustentável de políticas habitacionais voltadas para famílias de baixa renda e moradores de vilas e favelas”.

1.4 Conjunto de atributos e características dos serviços

A prestação de serviços públicos pela Urbel se caracteriza principalmente pelos seguintes atributos: Sustentabilidade das Intervenções; Participação Popular; Proximidade com a População; Qualidade nos Serviços; e Agilidade no Atendimento.

1.5 Valores

Os valores a serem perseguidos e que pautam as relações internas e com os diversos setores da Sociedade (*stakeholders*) são: Visão social; Qualidade e inovação; Comprometimento; Respeito ao público; Trabalho multidisciplinar; Valorização do empregado; e, Ética.

1.6 Objetivos institucionais

A Companhia tem por finalidade elaborar e executar a Política Municipal de Habitação, observadas a legislação municipal, as normas regulamentadoras e as resoluções do Conselho Municipal de Habitação - CMH, além das competências estabelecidas no Art. do seu Estatuto Social. Compete, ainda à Urbel, em conjunto com a SMOBI, manter o banco de dados unificado das famílias beneficiadas pelos programas do Município (Lei nº 11.065, de 1º de agosto de 2017, Art. 51, § 1º).

A Urbel tem, portanto, como principal área de atuação, a execução da Política Municipal de Habitação, que possui muitas interfaces em todos os seus programas e ações, inclusive as relacionadas a políticas sociais e urbanas, desempenhadas por órgãos da Administração Direta ou Indireta do Município de Belo Horizonte.

A Política Municipal de Habitação foi aprovada pelo Conselho Municipal de Habitação - CMH em 1994, e estabelece diretrizes, princípios, linhas programáticas, programas e ações, sendo que a configuração atual da estrutura geral da Política Municipal de Habitação está disciplinada pela Resolução LII, de 13 de dezembro de 2018.

Nessa Resolução, estabeleceram-se três linhas programáticas: Linha Programática Provisão Habitacional; Linha Programática Intervenção em Assentamentos de Interesse Social; Linha Programática Assistência e Assessoria Técnica.

1.7 Objetivos estratégicos

O planejamento estratégico da Urbel foi construído a partir da definição de quatro pilares, de forma que as metas relativas ao desenvolvimento das atividades institucionais atendam aos objetivos de políticas públicas sob sua responsabilidade, sendo eles: Sustentabilidade; Participação e desenvolvimento social; Redução do *déficit* habitacional qualitativo e quantitativo; e, Estratégias articuladas e dinâmicas, a partir da excelência organizacional, de sustentação financeira, aprendizado e crescimento.

1.7.1 Projetos estratégicos

Para a execução de alguns desses projetos, é necessária a articulação da Urbel com outros órgãos municipais.

1.7.2. Projetos transformadores

O PPAG 2026-2029 foi elaborado para alinhar a visão de futuro do Município e a estratégia de desenvolvimento do governo, com base no Programa de Governo e no Plano de Metas da Gestão 2025-2028.

O Plano Plurianual é organizado em 10 (dez) Áreas de Resultado, que definem os objetivos estratégicos da Prefeitura em diversas áreas de atuação. Os programas e ações municipais serão agrupados dentro dessas áreas, exigindo a cooperação e sinergia entre os órgãos da administração direta e indireta da PBH para sua formulação e implementação.

Dentre todas as atividades de governo, alguns projetos e ações, dada a sua relevância no planejamento, demandarão maior atenção no seu acompanhamento. Inovações, novos serviços ou melhoria significativa da qualidade dos serviços existentes, para serem bem-sucedidos, exigem uma atenção especial, dedicação e apoio de patrocinadores dentro da PBH, prioridade orçamentária e monitoramento intensivo da execução.

Os obstáculos na implementação precisam ser identificados com antecedência e medidas corretivas precisam ser adotadas. Este é o conceito dos Projetos Transformadores, que traduzem as prioridades da PBH e indicam ações que promovem uma verdadeira transformação da cidade. A carteira de 13 (treze) Projetos Transformadores foi definida pelo Executivo, e demandarão monitoramento intensivo para serem bem-sucedidos e realizarem importantes entregas para o Município.

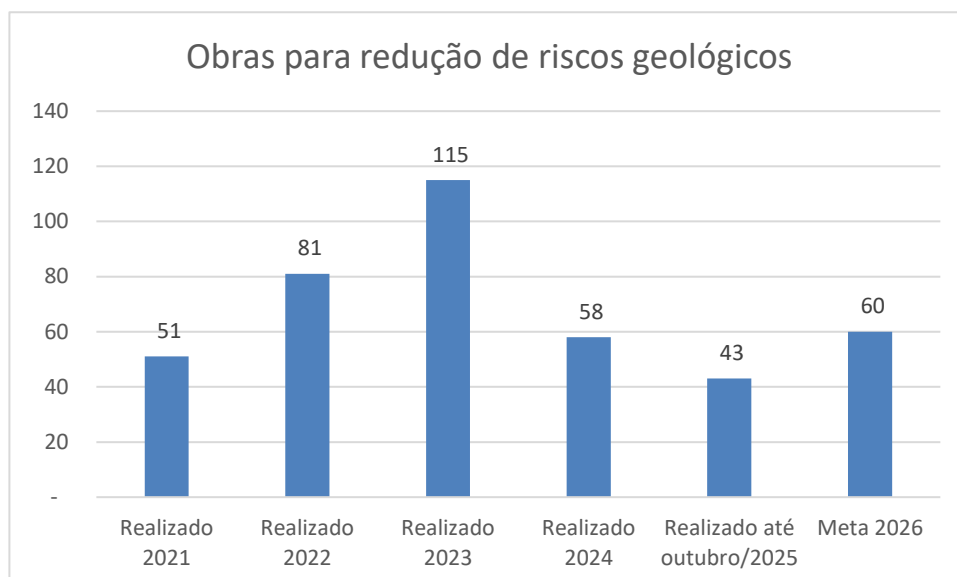
ÁREAS DE RESULTADO	PROJETOS TRANSFORMADORES
Saúde	Modernização da Atenção Primária na Saúde
Educação	Melhoria da Alfabetização e do Ideb
Proteção Social, Segurança Alimentar e Esportes	Proteção à População em Situação de Rua Revitalização dos Campos de Futebol
Segurança	Aumento da Sensação de Segurança
Cultura	Valorização e Promoção do Conjunto Moderno da Pampulha
Desenvolvimento Econômico e Turismo	Simplificação do Licenciamento de Obras e Eventos

ÁREAS DE RESULTADO	PROJETOS TRANSFORMADORES
Mobilidade Urbana	Moderniza Mobilidade Novo Anel Rodoviário
Sustentabilidade Ambiental	Resiliência e Mudança climática 52/825
Habitação, Urbanização, Regulação e Ambiente Urbano	Revitalização do Baixo Centro e Lagoinha Requalificação de Vilas e Favelas
Atendimento ao Cidadão e Melhoria da Gestão Pública	Cidade Inteligente

Especificamente, os Projetos Requalificação de Vilas e Favelas; Proteção à População em Situação de Rua; e, Novo Anel Rodoviário possuem ações relativas ao FMHP.

Além dos Projetos Transformadores, destacam-se, na sequência, ações desenvolvidas pela Urbel, cujo levantamento apresenta resultados até agosto de 2025 e meta para o ano de 2026.

AÇÕES DESENVOLVIDAS PELA URBEL	Realizado 2021	Realizado 2022	Realizado 2023	Realizado 2024	Realizado até out/2025	Meta 2026
Domicílios beneficiados com regularização	80	314	949	264	2.950	4.642
Unidades habitacionais construídas - Reassentamento	84	128	162		72	
Unidades habitacionais construídas - Déficit (OPH e iniciativa privada)	188	471	613	156		300
Unidades habitacionais contratadas (MCMV)				1.814	572	3.034
Empreendimentos do OP concluídos (planos, projetos e obras)	10	5	6	6	2	5
Obras para redução de riscos geológicos	51	81	115	58	43	60
Ações sociais	30.407	63.614	96.799	128.700	96.433	88.000



INTEGRIDADE PÚBLICA

2.1 INFORMAÇÕES GERAIS

A palavra integridade¹ deriva do latim *integritas, atis*, que significa característica de ser inteiro, sendo um dos pilares das estruturas políticas, econômicas e sociais. A integridade torna-se a pedra angular da boa governança e elemento principal de sustentação de todas as organizações. A integridade estabelece a utilização de preceitos éticos e de confiança mútua entre todos, necessários para a existência e a condução dos objetivos organizacionais.

O Programa de Fomento à Integridade Pública e à Gestão de Riscos – PFIP foi instituído através da Portaria CTGM nº 004/2019. A Urbel foi o primeiro órgão a aderir a esse Programa, adotando diversas ações que objetivam a melhoria na gestão organizacional, como o gerenciamento de riscos à integridade. Além disso, por ser uma sociedade de economia mista, a Companhia, seguindo a Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016 e o Decreto regulamentador municipal nº 16.935, de 29 de junho de 2018, definiu Regras de Governança, que estabelecem princípios de transparência e controles de sua gestão.

A Política Municipal de Integridade Pública foi instituída pelo Decreto nº 18.337, de 5 de junho de 2023, que, ao se basear no conceito trazido pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)², apresenta a integridade pública como o alinhamento e adesão a valores, princípios e normas éticas comuns capazes de defender e priorizar o interesse público em relação aos interesses privados, com a possibilidade de incorporação de práticas sustentáveis, que envolvem questões ambientais, de responsabilidade social e de governança no setor público.

Os Programas de Integridade correspondem ao conjunto de medidas e procedimentos institucionais que focam os riscos de integridade, medidas ESG (governança ambiental social e corporativa), bem como ações (governança, gestão de riscos, controles internos, gestão de pessoas etc.), que buscam criar um ambiente organizacional em que a cultura de integridade deve ser promovida. Estes programas são importantes para detecção e remediação de atos lesivos previstos na lei e tem como foco evitar e inibir a ocorrência de suborno e fraudes ou crimes contra o patrimônio público.

¹ DICIONÁRIO ON-LINE DE PORTUGUÊS. **Integridade**. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/integridade/>. Acesso em: 08 nov. 2023.

² OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico. OECD Public Integrity Handbook, 2020. Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ac8ed8e8-en/index.html?itemId=/content/publication/ac8ed8e8-en>. Acesso em: 08 nov. 2023.

Nesse processo, é importante que todos na organização, inclusive seus parceiros e contratados pautem as suas condutas em valores éticos, promovendo-se um ambiente institucional em que as irregularidades e a corrupção sejam evitadas, melhorando-se os resultados da Companhia e uma entrega de melhor qualidade de serviços para todos os interessados.

Além da busca da integridade no ambiente de trabalho, almeja-se a integridade de cada funcionário na Companhia, com o respeito aos códigos de ética instituídos, bem como aos diversos normativos de interesse para a Administração Pública, particularmente, daqueles que valorizam o interesse coletivo, a transparência e a promoção da cultura de proteção de dados.

Assim, a integridade promove a coesão institucional, o respeito e a confiança entre os envolvidos, tendo um papel importante para a construção de um ambiente íntegro, capaz de afastar as ameaças à integridade da Urbel, e de disseminar condutas éticas, de justiça e de compromisso público.

Em virtude de determinações constantes na Lei Federal nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (LGPD), regulamentada pelo Município de Belo Horizonte, por meio do DECRETO Nº 18.608, de 18 de janeiro de 2024, e de publicações da ANPD (Autoridade Nacional de Proteção de Dados), a Urbel, através do Grupo de Trabalho GT-LGPD/URBEL (PORTARIA URBEL Nº 041/2022, de 14 de junho de 2022)³, adotou diversas ações, que incluem as suas hipóteses de tratamento (Portaria Urbel nº 44, de 22 de julho de 2021); treinamentos (iniciados em 2020); mapeamentos dos processos internos; elaboração, desde 2021, do Relatório de Impacto à Proteção de Dados Pessoais (RIPD), demonstrando-se o compromisso da Companhia com o direito fundamental à proteção dos dados pessoais e a preocupação em mitigar os riscos atinentes às liberdades civis e aos direitos dos titulares.

O Plano de Ação e o Relatório de Atividades relacionados à LGPD, regularmente elaborados e enviados à Diretoria de Transparência, permite que a CTGM monitore as atividades da Companhia correspondentes à proteção de dados pessoais.

Nesta segunda versão do Plano de Integridade, a Urbel manteve o destaque às ações que se encaixam no conceito de Governança ESG (*Environment, Social and Governance*), conforme previsto na 3ª edição do PFIP, de setembro de 2022. A Governança ESG é a dimensão externa da governança, a qual prioriza a sustentabilidade e a responsabilidade corporativa, tendo como pilares as dimensões Ambiental (*environment*), o Social e a de Governança (gestão eficiente e com

³ O Grupo de Trabalho LGPD da Urbel foi inicialmente instituído através da PORTARIA URBEL Nº 24, DE 12 DE JUNHO DE 2020. Disponível em: <https://dom-web.pbh.gov.br/visualizacao/ato/397866>.

efetividade). No desenvolvimento de suas funções institucionais, a Urbel executa intervenções que têm impactos ESG, objetivando-se a melhoria da qualidade do ambiente construído, o respeito à cultura, às necessidades e à autossustentabilidade dos beneficiários, destacando-se o respeito às dimensões culturais locais.

Essas ações, além do resgate da cidadania, trazem harmonia para o meio-ambiente e para a convivência entre os moradores das localidades beneficiadas, encaixando-se nas premissas dos 17 (dezessete) Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) recomendado pelas Nações Unidas (ONU), instituídas no Município de Belo Horizonte, através do Decreto Municipal nº 17.135/2019, que estabeleceu a Agenda 2030.

A Agenda 2030 é referência para o planejamento de médio e longo prazo das ações e programas das políticas públicas, visando à promoção do desenvolvimento sustentável de Belo Horizonte, alinhando o monitoramento desta agenda aos seus instrumentos de planejamento e gestão orçamentária. Com essa iniciativa, busca-se vincular os programas e respectivas ações com os ODSs, conforme Orçamento Temático ODS previsto no PPAG.

De 2017 a agosto/2025 a Prefeitura de BH regularizou mais de 12.000 (doze mil) domicílios de vilas e conjuntos habitacionais. A previsão é regularizar mais de 11.000 (onze mil) domicílios até 2029. A expectativa da PBH é construir mais de 5 (cinco) mil unidades habitacionais direcionadas às famílias da PMH até 2029 para suprir o *déficit* habitacional.

No Município de Belo Horizonte, o eixo Ética Pública, dentre outros valores, contempla a implementação de ações constantes que reforçam os valores da diversidade e da inclusão, de forma ampla. A Urbel, atuando de forma alinhada a essas diretrizes, além de promover e/ou difundir ações que abordem os valores da diversidade, apoia e promove iniciativas que coíbem violações no ambiente de trabalho, destacando-se as que se caracterizam como assédio moral, assédio sexual, violência de gênero e racismo.

As diversas ações inclusivas desempenhadas pela Urbel aderem-se ao conceito de Integridade 5.0, que utilizando-se os princípios da Sociedade 5.0 (centrada no ser humano), não obstante preocupar-se com questões de natureza tecnológica, objetiva o bem-estar humano, a sustentabilidade e a inclusão.

São desenvolvidos programas de valorização da mulher, como o Mulheres na Obra, lançado no dia 26 de outubro de 2023, que garante pelo menos 10% (dez por cento) das vagas nos canteiros das obras contratadas pelo município para mulheres. Trata-

se de uma iniciativa inédita entre as capitais brasileiras, a qual visa empoderar economicamente esse público, com capacitação profissional, em especial, daquelas que moram em áreas de risco e em situação de vulnerabilidade.

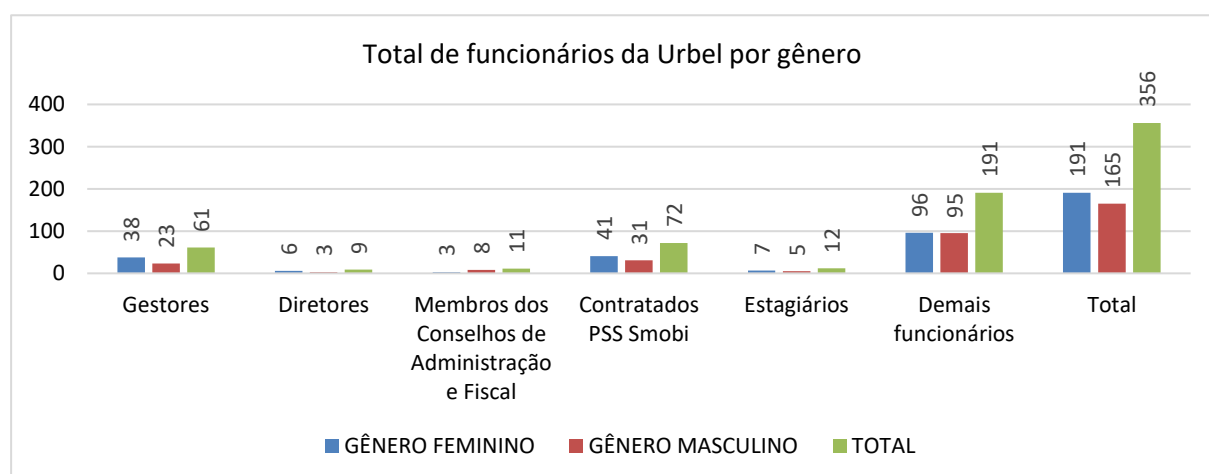
Esse programa, construído sobre quatro pilares (atrair, treinar, recrutar e reter), além de se apoiar em campanhas promocionais da Prefeitura em locais comumente frequentados por mulheres, conta com a busca ativa delas por meio de campanhas do Trabalho Técnico Social da Urbel em comunidades que vão receber as obras.

A valorização do trabalho feminino é uma realidade que faz parte da atuação da Companhia, o que se comprova pela análise dos dados abaixo, que demonstram a significativa participação das trabalhadoras em postos de gestão e como membros dos conselhos Administrativo (CAD) e Fiscal (CF).

Total de funcionários da Urbel por gênero					
Funcionários	Gênero		Total	% (AH)	
	Feminino	Masculino		Feminino	Masculino
Gestores	38	23	61	62,30%	37,70%
Diretores	6	3	9	66,67%	33,33%
Membros dos Conselhos de Administração e Fiscal	3	8	11	27,27%	72,73%
Contratados PSS Smobi	41	31	72	56,94%	43,06%
Estagiários	7	5	12	58,33%	41,67%
Demais funcionários	96	95	191	50,26%	49,74%
Total	191	165	356	53,65%	46,35%

Atualizado até 3 de novembro de 2025.

AH= AV=Análise Vertical: Determina a porcentagem de cada conta, ou grupo de contas, em relação ao Total.



As mulheres representam 53,65%, correspondendo a 191 (cento e noventa e uma) trabalhadoras de todo o corpo funcional da Urbel, composto por 356 (trezentos e cinquenta e seis) pessoas. Observe-se que 13,20% (47/356)⁴ ocupam cargos/funções, sendo 38 trabalhadoras em cargos de gestão, 3 membros como conselheiras e, Importante destacar, do total de 9 diretores, 6 são do gênero feminino.

Destaque-se, ainda, o Programa de Assistência e Assessoria Técnica (PAAT) a famílias moradoras das ocupações organizadas e outros Assentamentos de Interesse Social situados no Vale do Jatobá e na Ocupação Vitória, em parceria com Instituto de Assessoria a Mulheres e Inovação (IAMÍ). Este projeto (Arquitetura na Periferia) visa a capacitar mulheres para a realização de projetos, gestão e execução de obras, por meio dos PAAT Coletiva e PAAT Individual.

Na parceria formalizada em 2023 foram capacitadas 10 mulheres, beneficiando diretamente 27 pessoas moradoras nos assentamentos localizados na Regional Barreiro. Na parceria formalizada em 2025 é prevista a capacitação de mais 10 famílias, beneficiando diretamente 33 pessoas moradoras nos assentamentos localizados nas Regionais Barreiro e Norte. Os benefícios do projeto se estendem às comunidades onde residem essas famílias, disseminando a valorização do trabalho feminino e o empoderamento das mulheres.

2.2 INTEGRIDADE ORGANIZACIONAL

O presente Plano (versão 2) atualizou a edição 2 (versão 1) publicada em dezembro de 2024. Este documento foi estruturado em 3 (três) eixos temáticos, que abrangem 11 (onze) projetos e 64 (sessenta e quatro) ações, proporcionando-se uma melhor organização e apresentação da execução pretendida. Os três eixos temáticos a serem desenvolvidas são:

- a) Integridade Organizacional;
- b) Integridade nas Contratações;
- c) Prevenção à Corrupção.

Assim como na edição anterior, destacaram-se as ações voltadas para a Governança ESG e para a Diversidade.

⁴ Em julho de 2024, as trabalhadoras que ocupavam cargos/funções representavam 13,30% (48/361) do total de funcionários, sendo: 38 trabalhadoras em cargos de gestão, 4 conselheiras e 6 diretoras.

INTEGRIDADE ORGANIZACIONAL				
PROJETO	Principal Responsável	Outras unidades	Data de início	Data de término
Planejamento estratégico	Comitê de Integridade/DAF-UB / DPL-UB/DVRH-UB	CAD e Diretorias	Abr. 2026	Dez. 2026
Promoção da cultura de transparência	Gab-UB-PRE/ACS-UB	Diretorias	Nov. 2025	Nov. 2026
Procedimentos de verificação e controle	Comitê de Integridade/Comissão de Riscos	Diretorias	Nov. 2025	Nov. 2026
Tratamento de dados e informações	Grupo de Trabalho LGPD / ACS-UB	Diretorias	Mar. 2026	Nov. 2026
Capacitação para o trabalho	Gab-UB-PRE /ACS-UB/DVRH-UB / CIPA	Diretorias	Nov. 2025	Dez. 2026
Compartilhamento de informações institucionais	Gab-UB-PRE /ACS-UB/DVRH-UB/Comissão de Ética/DJU-UB	Diretorias	Nov. 2025	Dez. 2026
Promoção da governança ESG	DTS-UB/DPO-UB/GGPIR/ CIEG/CPA	Diretorias	Nov. 2025	Dez. 2026

A Urbel faz revisão anual do seu Plano de Integridade, oportunizando-se a atualização das ações planejadas inicialmente, as quais constam no presente Plano e são apresentadas a seguir.

2.2.1 Planejamento estratégico

O planejamento estratégico da Urbel, em revisão, foi construído a partir da definição dos pilares descritos, de forma que as metas relativas ao desenvolvimento das atividades institucionais atendam aos objetivos de políticas públicas sob sua responsabilidade.

Neste projeto, destacam-se: a elaboração da Carta Anual de Governança e Políticas Públicas; a atualização e revisão do Plano de Integridade, com o seu consequente monitoramento; a elaboração do Relatório Integrado de Gestão; e, a revisão do Plano de Treinamento, documento necessário para a promoção de ações no âmbito da Política de Integridade.

A Carta Anual sobre Políticas Públicas e Governança Corporativa é subscrita pelo Conselho de Administração (CAD), seguindo as determinações da Lei Federal nº 13.303, de 30 de junho de 2016 (incisos I e VIII, do Art. 8º), sendo um documento que

explicita os compromissos de consecução de objetivos de políticas públicas da Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte (URBEL) para cada ano.

O Relatório Integrado de Gestão é o documento que apresenta a prestação de contas da Companhia, no qual são fornecidas informações sobre governança, proteção de dados, gestão de riscos, desempenho, conformidade e eficiência da gestão, bem como informações orçamentárias, financeiras e contábeis. Este relatório fornece um panorama geral de como a Ubel atua em cada ano, objetivando reforçar o compromisso com o planejamento da instituição, demonstrando-se a eficiência na alocação de recursos públicos para gerar as entregas da Organização.

A ausência de responsabilização e prestação de contas pode minar a integridade organizacional. Quando líderes não são responsabilizados por decisões equivocadas ou por comportamentos antiéticos, cria-se um ambiente propício para a impunidade, enfraquecendo a cultura de integridade no órgão público.

Assim como ocorre todo ano, serão programados treinamentos pela Companhia, com a previsão de ações que incluirão eventos diversos sobre integridade promovidos pelo Município de Belo Horizonte e entes/órgãos externos.

2.2.2 Promoção da cultura da transparência

O compartilhamento de informações na Administração Pública é crucial em diversos contextos das atividades desenvolvidas pela entidade. Em primeiro plano, fomenta a transparência, construindo confiança tanto no ambiente interno, quanto nas interações com órgãos externos e com a comunidade.

Quando os funcionários dispõem de acesso a informações relevantes, estabelece-se uma conexão mais sólida com a organização, proporcionando-lhes uma compreensão mais nítida de seus propósitos e desafios, gerando-se em um maior senso de pertencimento e de responsabilidade nas atividades desenvolvidas.

Nesse panorama, a transparência contribui para um ambiente de trabalho mais saudável, reduzindo-se especulações e incertezas, resultando-se em um alinhamento dos pensamentos da alta gestão e dos trabalhadores, com a consequente diminuição das falhas de comunicação, promovendo-se a eliminação de eventuais conflitos, bem como estimulando-se a inovação, a colaboração e o surgimento de ideias inovadoras e soluções para desafios complexos.

No contexto de uma empresa pública, a transparência, além de preceito constitucional, é fundamental. Compartilhar informações, inclusive, financeiras e operacionais permite que os órgãos de controle, assim como os cidadãos, fiscalizem

as atividades desempenhadas a fim de evitar quaisquer irregularidades.

O compartilhamento de informações em uma empresa pública é essencial para a construção de transparência, a fortificação da confiança entre os funcionários, e a promoção de um ambiente de trabalho saudável, contribuindo para a edificação de uma sociedade mais informada e participativa.

A Urbel se preocupa em proporcionar aos seus funcionários meios de acesso à informação institucional, promovendo maior transparência e integração entre o corpo funcional e diretivo, bem como favorecendo o envolvimento de todos com os propósitos da instituição. Além disso, com o aprimoramento dos canais de acesso à informação, conscientizam-se todos os envolvidos nos processos de trabalho quanto à responsabilidade e proteção em relação às informações tratadas.

Neste projeto, foram pensadas ações relacionadas à transparência ativa e passiva, que incluem: manutenção dos serviços da Urbel no Portal de Serviços PBH/UB (Serviços Urbel); manutenção da página da Urbel no *site* da PBH; manutenção de dados da Urbel no Portal Transparência; e, respostas a demandas externas (Corregedoria, Ouvidoria, Câmara de Vereadores, órgãos públicos, cidadãos etc.).

2.2.3 Procedimentos de verificação e controle

Os procedimentos de verificação e controle em órgãos públicos visam a garantir a legalidade, a eficiência, a moralidade, a impessoalidade e a publicidade dos atos administrativos. Esses mecanismos podem ser classificados em controle interno, exercido pela própria administração, e controle externo, realizado por outros poderes e pela sociedade.

Em órgãos públicos, os procedimentos de verificação e controle, juntamente com a integridade, formam um sistema para prevenir irregularidades, combater a corrupção e garantir a gestão eficiente dos recursos públicos, garantindo-se que as metas sejam alcançadas.

A integridade pública é fortalecida pela aplicação de procedimentos de verificação e controle. Enquanto os procedimentos de controle identificam e corrigem falhas, a integridade atua na prevenção, criando uma cultura que desestimula desvios de conduta. Juntos, esses elementos promovem uma administração pública mais eficiente, transparente, confiável e que atende melhor às necessidades da sociedade.

Neste projeto serão desenvolvidas ações que garantam o engajamento institucional e a verificação do controle, com a adoção de procedimentos para a sua melhoria, o que exige uma revisão da identificação dos riscos de integridade e a efetivação da

medição de resultados da implementação do Plano de Integridade, bem como a elaboração do Relatório de Acompanhamento do Programa de Integridade (RAPI).

2.2.4 Tratamento de dados e informações

A proteção de dados pessoais está intrinsecamente ligada à integridade organizacional, sendo um pilar fundamental para a conformidade legal, a reputação e a confiança de todos. A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no Brasil exige que as empresas tratem dados pessoais com segurança, respeito e transparência, adotando medidas técnicas e administrativas para proteger as informações.

Neste projeto será dada continuidade ao desenvolvimento de ações atinentes à proteção de dados pessoais, que incluem: continuidade no mapeamento de processos; divulgação de eventos sobre tratamento de dados pessoais; elaboração do Relatório de Impacto à proteção de Dados Pessoais (RIPD); atualização do Plano de Ação LGPD da Urbel; e, elaboração do Relatório de Atividades do GT-LGPD.

2.2.5 Capacitação para o trabalho

A capacitação funcional é um pilar essencial para a integridade organizacional, uma vez que prepara os funcionários com as habilidades técnicas necessárias para o bom desempenho das atividades, assim como permite serem apropriadas informações atinentes aos princípios éticos e valores que guiam a conduta correta. Desta forma, um planejamento de treinamento bem elaborado promove o alinhamento de todos os membros da organização com a cultura de integridade desejada, prevenindo desvios de conduta e fortalecendo a confiança.

Neste projeto, será incentivada a participação dos funcionários da Urbel em eventos internos e externos (que serão amplamente divulgados), promovidos pela CTGM, pela Urbel e outros órgãos, os quais se relacionem com a integridade organizacional.

Além de capacitações e treinamentos formais, inclusive na modalidade EAD, outros espaços como o Fórum Social, a SIPAT, o Entre Nós e Roda de Conversa serão utilizados como canais de difusão de conhecimentos relacionados à integridade.

2.2.6 Compartilhamento de informações institucionais

A falta de comunicação representa um risco considerável. Quando informações críticas não são adequadamente compartilhadas entre os diferentes níveis hierárquicos, há o perigo de decisões serem tomadas com base em dados incompletos, o que pode resultar em escolhas inadequadas e impactar negativamente a integridade das ações institucionais.

A Assessoria de Comunicação Social (ACS-UB) atualizou o Plano de Comunicação da Urbel (2025/2026), buscando-se a promoção da cultura da integridade e o envolvimento de todos os agentes da Urbel, a partir de ações passíveis de revisão e atualização conforme a necessidade de abordagem do tema.

Nesse segundo momento, o Plano tem como objetivo fixar e fortalecer um trabalho que foi construído nos últimos dois anos, em atuação conjunta com a Divisão de Recursos Humanos (DVRH-UB). Busca-se incorporar em todas as ações temas como integridade organizacional e nas contratações, bem como a prevenção à corrupção. Destaca-se a divulgação das ações que promovem o desenvolvimento de iniciativas de igualdade racial, equidade de gênero, acessibilidade, entre outros.

Foi instituído o Selo de Integridade Urbel com o objetivo dar destaque em todas as ações já executadas pela empresa, garantindo-se, assim, o fortalecimento da integridade institucional.

Adicionalmente, será garantida a manutenção dos serviços nos portais institucionais e migração da Intranet da Urbel para um ambiente virtual mais criativo, eficiente e prático.

Quanto ao compartilhamento de informações institucionais, serão utilizados os seguintes canais: Agenda Urbel Urbel; Urbel em Destaque; Informe RH; e, Urbel Mostra o que faz (com a realização de atividades em campo para fortalecer os vínculos entre as diferentes áreas da Companhia).

Para ações futuras, estão previstas a divulgação do Código de Conduta Ética e Integridade e do Manual do Empregado, após a revisão destes documentos.

Considerando-se a importância dos temas para a construção do PFIP na Urbel, as diversas ações finalizadas e a serem realizadas foram assumidas como uma questão institucional, que não deveriam ficar sob a responsabilidade de um setor específico, de sorte a auxiliar na construção da cultura de integridade na Companhia.

2.2.7 Promoção de governança ESG e diversidade

A Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte (Urbel), embora não possua um programa formalmente intitulado Governança ESG, incorpora em suas práticas diversas iniciativas alinhadas aos pilares Ambiental, Social e Governança. Essas ações refletem o compromisso da Companhia em promover um desenvolvimento sustentável e inclusivo, especialmente no contexto das políticas habitacionais e urbanísticas.

Por meio de intervenções sociais e ambientais, a Urbel tem atuado ativamente em projetos que impactam diretamente a qualidade de vida da população e o equilíbrio ambiental. Exemplos disso são as oficinas ambientais, hortas coletivas e as iniciativas de preservação e recuperação de áreas estratégicas, como a bacia do Ribeirão do Onça. O estímulo à participação feminina no setor da construção civil, por meio do Programa Mulheres na Obra, é outra demonstração de como a entidade busca promover a equidade de gênero e a inclusão social em suas atividades.

Para 2026, com a Portaria MCID nº 75/2025, o Projeto de Trabalho Social incorpora de forma mais explícita, através do Eixo V – Direitos Humanos, Educação e Cidadania, diretrizes que fortalecem a integridade institucional ao promover a valorização cultural dos territórios, a efetivação cotidiana dos direitos humanos e do direito à cidade, o enfrentamento de discriminações, a centralidade da educação na formação cidadã e a difusão de princípios como ética, participação democrática e justiça social. Este eixo será implementado por meio dos contratos de trabalho social, cujo processo licitatório iniciou-se em 2025, através de cursos, oficinas e peças teatrais.

No campo habitacional, a Companhia desenvolve projetos de regularização fundiária e construção de habitações populares, garantindo segurança jurídica e acesso à moradia digna para famílias de baixa renda. Essas ações são realizadas em conformidade com os princípios éticos e de integridade que orientam sua atuação, reforçando a confiança da sociedade e o compromisso com o bem-estar coletivo.

Estão sendo realizados em 2025 e previstos para 2026 o cadastramento das famílias para o Programa Minha Casa Minha Vida. Este processo exige transparência, critérios claros e controles que evitem fraudes, garantindo seleção justa e impessoal. Há garantia de que os dados sejam verificados, o processo seja auditável e os recursos públicos cheguem corretamente às famílias que realmente atendem aos requisitos do programa.

A promoção de ações ESG no plano de integridade da Urbel visa não apenas consolidar essas práticas existentes, mas também ampliar e sistematizar iniciativas que fortaleçam a sustentabilidade ambiental, a justiça social e a transparência nos processos de governança. Essa abordagem estratégica assegura que os valores institucionais sejam refletidos em todas as suas ações, contribuindo para o desenvolvimento de Belo Horizonte de maneira ética, inclusiva e responsável.

Por outro lado, a promoção da cultura da diversidade no âmbito do Plano de Integridade da URBEL é um elemento essencial para fortalecer os princípios éticos e a gestão pública responsável. Este compromisso reflete a necessidade de reconhecer e valorizar a pluralidade de ideias, origens, identidades e perspectivas

entre funcionários, parceiros e cidadãos atendidos pela instituição.

Nesse contexto, além da criação de grupos de trabalho próprios, os funcionários da URBEL participam ativamente de outros grupos que desenvolvem ações em temáticas relacionadas à integridade, como equidade de gênero, acessibilidade, igualdade racial, mudanças climáticas e ecoeficiência. Essas participações ampliam o alcance das iniciativas institucionais e fomentam a troca de conhecimentos e boas práticas, contribuindo para a construção de uma cultura organizacional mais inclusiva e ética. As agendas para o ano de 2026, refletem o empenho em continuar avançando nessas pautas fundamentais.

Ao incorporar a diversidade como um valor central, a URBEL fomenta um ambiente de trabalho inclusivo, onde o respeito às diferenças se traduz em práticas organizacionais que promovem igualdade de oportunidades e combate à discriminação. Isso é particularmente relevante para assegurar que as ações da empresa sejam alinhadas aos direitos humanos, à equidade social e às práticas sustentáveis, princípios fundamentais em políticas públicas voltadas para o desenvolvimento urbano e habitacional.

No contexto do Plano de Integridade, a promoção da diversidade e a participação ativa em diferentes grupos temáticos contribuem para a prevenção de irregularidades, pois um ambiente diverso estimula a inovação e a ampliação do debate ético, fortalecendo a capacidade da instituição de identificar e mitigar riscos. Iniciativas como capacitações sobre inclusão, campanhas de conscientização e a implementação de políticas afirmativas reforçam esse compromisso, alinhando-se às melhores práticas de gestão pública.

Com isso, a URBEL reafirma seu compromisso institucional, que respeita o seu público interno e externo, a partir da promoção de ações concretas que assegurem uma cultura organizacional íntegra e ética, essenciais para mitigar os riscos descritos neste eixo.

2.3 INTEGRIDADE NAS CONTRATAÇÕES

Conforme destacado pela Estratégia Nacional de Combate à Corrupção e à Lavagem de Dinheiro (ENCCLA), a integridade nas compras públicas além de ser indispensável à boa governança, traz benefício a toda a sociedade, destacando-se maior efetividade nas políticas públicas, maior eficiência do gasto público e melhor controle contra a fraude e a corrupção.

A condução de processos licitatórios em órgãos públicos é uma atividade suscetível a uma série de riscos que, se não adequadamente gerenciados, podem comprometer a integridade da instituição. Esses riscos abrangem diversos aspectos e exigem uma atenção especial para preservar a transparência e a idoneidade nos procedimentos de contratação.

Objetivando-se coibir os riscos à integridade corporativa, a Urbel promove ações voltadas à manutenção da lisura nas contratações, e planeja, até dezembro/2026, desenvolver os projetos descritos no quadro a seguir.

INTEGRIDADE NAS CONTRATAÇÕES				
PROJETO	Principal Responsável	Outras unidades	Data de início	Data de término
Compartilhamento de informações entre agentes públicos	DJ-UB/CLP-UB/ ACS-UB/	Diretorias	Dez. 2025	Dez. 2026
Gestão dos processos de contratação	CLP-UB/ Diretoria Demandante	Diretorias	Dez. 2025	Dez. 2026
Capacitação dos agentes públicos envolvidos em processos de contratação	CLP-UB/ACS-UB/DJ-UB	DVRH-UB / Diretorias	Dez. 2025	Dez. 2026

2.3.1. Compartilhamento de informações entre agentes públicos

O compartilhamento de informações entre agentes públicos é crucial para aprimorar a gestão das contratações públicas, promovendo eficiência, transparência e combate à corrupção, melhorando a tomada de decisões.

A promoção de compartilhamento de experiências na gestão de contratos facilita a execução em cada etapa dos processos de contratação direta e de licitações. A gestão de contratos na Urbel é efetuada de forma integrada pelas áreas técnicas responsáveis pela contratação e pela Supervisão de Gestão de Convênios e

Contratos, vinculada à Diretoria de Planejamento (DPL-UB).

A transparência e o acesso a dados de contratações pode permitir que os agentes públicos identifiquem fraudes, conluios e outras irregularidades, que possam macular a integridade nas contratações.

Dentre as ações a serem executadas no presente Plano de Integridade, a Urbel planeja: promover eventos de compartilhamento de experiências na gestão de processos de contratação; criar grupo interno de trabalho com representantes de cada setor para a identificação e desenvolvimento de melhorias nesses processos; criar procedimentos de identificação do planejamento de novos processos de contratação, com fluxo de publicações (trabalho que será alinhado com a comunicação); e, criação de fluxo de trabalho para compartilhamento de informações entre os envolvidos nas etapas de planejamento de contratações, seleção de fornecedores e execução do objeto.

2.3.2. Gestão dos processos de contratação

A gestão dos processos de contratação em um órgão público é uma atividade delicada que, quando mal executada, pode acarretar riscos significativos para a integridade da instituição.

Essa gestão envolve todo o ciclo de vida da contratação visando a garantir o cumprimento do que foi acordado, otimizar a eficiência operacional, evitar perdas e atingir os objetivos da organização. É fundamental para assegurar a entrega do que foi adquirido, o cumprimento de prazos e contratos, bem como garantir que os resultados sejam alcançados de forma adequada.

A falta de transparência na condução de contratos pode resultar em suspeitas de corrupção e má gestão de recursos públicos. A opacidade nas negociações contratuais pode gerar desconfiança por parte da sociedade e minar a credibilidade do órgão público, comprometendo a sua integridade institucional.

Além disso, a negligência na elaboração e monitoramento de contratos pode levar a irregularidades financeiras. Falhas na definição de cláusulas contratuais, avaliação inadequada de custos e ausência de mecanismos eficazes de fiscalização propiciam um ambiente propenso a desvios e fraudes, representando sérios riscos para a integridade financeira do órgão.

Para a melhoria na integridade nas contratações, a Urbel objetiva executar, dentre outras ações: reuniões semanais de monitoramento de licitações com grupos internos envolvidos nas contratações; diagnóstico, definição de metodologia, normas

e procedimentos de controle dos processos de contratação; e, gestão das recomendações de ações de mitigação de riscos identificados em contratações

2.3.3. Capacitação dos agentes públicos envolvidos em processo de contratação

A falta de capacidade técnica na gestão contratual também pode ser um fator de risco. Quando os responsáveis pela condução dos contratos não possuem o conhecimento necessário para avaliar as complexidades envolvidas, há o risco de tomar decisões inadequadas, resultando em prejuízos financeiros e danos à reputação da entidade.

A capacitação de agentes públicos em processos de contratação, além de ser um requisito previsto na Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021 (Lei de Licitações e Contratos Administrativos), é fundamental para garantir a eficiência e a segurança jurídica. Essa formação abrange todo o processo, que envolve, dentre outras ações, o planejamento, a execução e a fiscalização dos contratos, além das responsabilidades dos agentes, a utilização de sistemas eletrônicos, e temas como modalidades de licitação, contratações diretas e a gestão dos contratos.

Para preservar a integridade na contratação, a Urbel adota práticas transparentes, incentiva a capacitação e busca implementar controles eficazes, promotores de uma cultura organizacional voltada para a ética e a responsabilidade na gestão das contratações. Tais ações objetivam coibir a gestão contratual inadequada que pode expor a instituição a diversos riscos, como suspeitas de corrupção, irregularidades financeiras, falta de capacidade técnica e deficiências no controle interno.

A falta de mecanismos eficientes para avaliar e mitigar riscos contratuais pode facilitar a ocorrência de práticas fraudulentas e desvios, colocando em xeque a integridade do órgão público.

Ademais, a complexidade normativa e a falta de capacitação técnica representam riscos consideráveis. A interpretação inadequada das leis de licitação e a ausência de conhecimento técnico por parte dos responsáveis pode resultar em erros procedimentais, abrindo brechas para contestações legais e prejuízo à lisura do processo.

Almejando-se melhorar a capacitação dos envolvidos em processos de contratação, este Plano de Integridade está prevendo, dentre outras, as seguintes medidas: capacitação dos envolvidos nesses processos, referentes às recomendações apontadas nos procedimentos de auditoria e tomada de contas instaurados; elaboração do planejamento para treinamento das equipes das áreas técnicas; e,

realização de eventos para discussão de alterações da legislação referente aos processos de contratação, bem como dos conteúdos dos documentos referentes à etapa de planejamento das contratações.

2.3.4. Divulgação da legislação e penalidades aplicáveis

A divulgação da legislação e das penalidades nas contratações públicas é fundamental para garantir a transparência, a competitividade, a integridade e a segurança jurídica nos processos licitatórios. Essa publicidade é um dos pilares da gestão pública democrática, permitindo-se o controle social e a responsabilização dos envolvidos.

A divulgação dessas informações fortalece a governança e a cultura de integridade, garantindo-se a lisura nas contratações, prevenindo-se fraudes, sendo requisito importante, particularmente, na Nova Lei de Licitações (Lei nº 14.133/2021).

Neste projeto, o presente Plano prevê, particularmente: a elaboração e publicação de informes contendo jurisprudências atualizadas sobre contratações emitidas pelos órgãos de controle e tribunais; criação do "Informe Boas Práticas"; criação do "Informe Licitações"; e, elaboração e divulgação de informe contendo o manual de operação dos sistemas nos quais se executam ações relacionadas aos processos de contratação (compras, GRP, BH Digital etc.).

A integridade nas contratações pode garantir a eliminação de problemas, como: manipulação do processo licitatório, influência externa nas contratações, burocracia excessiva nos trâmites contratuais; e, deficiências nos mecanismos de controle interno.

A fim de coibir essas práticas, que atentem contra a lisura do certame e preservar a integridade institucional, a Urbel tem adotado práticas transparentes, fortalecendo a capacitação técnica, implementado controles eficientes e promovendo uma cultura organizacional pautada pela ética e responsabilidade.

2.4 PREVENÇÃO À CORRUPÇÃO

A corrupção, além de ferir os normativos, por reduzir os investimentos públicos, afeta diretamente o bem-estar dos cidadãos, ampliando a exclusão social e a desigualdade econômica.

A redução dos níveis de exposição à fraude e corrupção faz parte do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção – PNPC, que é uma iniciativa conjunta do TCU (Tribunal de Contas da União) e das Redes de Controle da Gestão Pública do Brasil.

Por esse eixo temático, objetiva-se fomentar e implementar um conjunto de práticas de integridade pelas organizações públicas brasileiras, com a adoção de estratégia nacional de atuação preventiva e contínua, com o propósito de induzir os órgãos e entidades a reduzirem os níveis de suscetibilidade à fraude e à corrupção a patamares similares aos dos países mais desenvolvidos.

Não obstante o Relatório de Diagnóstico da Urbel referente ao PNPC ter indicado que em 2021 a Companhia situava-se em grau aprimorado nas ações de combate à fraude e à corrupção, foram mantidas as boas práticas que integram os mecanismos voltados a essas temáticas. Tais ações englobam atividades voltados ao incremento da gestão estratégica de informações governamentais, da transparência da gestão, da garantia do acesso à informação pública e do incentivo ao controle social, seguindo as diretrizes da Subcontroladoria de Transparência e Prevenção da Corrupção - SUTRANSP.

Em atenção às demandas relacionadas à atualização do PNPC, conforme orientações da Diretoria de Integridade, Prevenção e Combate à Corrupção (DICC), cada unidade da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte deverá aguardar as orientações específicas da Controladoria-Geral do Município para o correto alinhamento dos próximos passos. Assim, a atualização do questionário de autoavaliação no sistema e-Prevenção e das informações institucionais no âmbito do PNPC, será feita de forma coordenada a partir das diretrizes da CTGM.

O recebimento de brindes e itens de favorecimento, a ausência ou desatualização do código de conduta ética e de integridade, e do manual dos empregados, aliada à ausência de canais seguros para denúncias são fatores que podem comprometer a preservação da ética e da integridade institucional. Por isso, a implementação de mecanismos de controle é essencial para mitigar esses riscos, promovendo uma cultura organizacional ética que coíba práticas de corrupção.

A influência indevida de interesses externos sobre os servidores públicos pode comprometer a imparcialidade, a objetividade e a eficiência das ações governamentais, levando a uma série de riscos para a integridade institucional, que pode resultar em práticas corruptas, como suborno, favorecimento indevido e desvio de recursos públicos. Isso não apenas prejudica a integridade financeira da instituição, mas também mina a confiança da sociedade nas instituições governamentais, comprometendo a tomada de decisões imparciais e baseadas no interesse público. Quando práticas de corrupção são promovidas, a formulação de políticas e a implementação de ações governamentais podem ser distorcidas, priorizando interesses particulares em detrimento do bem comum.

Para mitigar esses riscos é essencial fortalecer a ética na Administração Pública; promover a transparência nas decisões e processos; e, implementar mecanismos eficazes de controle e fiscalização, ações que têm sido implementadas pela Urbel. Além disso, a conscientização e a capacitação dos servidores públicos sobre os perigos de interferências indevidas e a importância da independência institucional são medidas cruciais para preservar a integridade de um órgão público.

Em relação a esse eixo temático, a Urbel tem promovido estratégias voltadas à prevenção à corrupção, e planeja, até dezembro/2026, desenvolver as ações descritas no quadro a seguir, que incluem: estudar a institucionalização de demais canais de denúncia; planejar as que disciplinam o recebimento de brindes e demais itens de favorecimento, bem como revisará o seu Código de Conduta Ética e Integridade e o Manual do Empregado.

CANAIS DE DENÚNCIA

A ausência de mecanismos eficazes para lidar com denúncias de irregularidades representa um risco para a integridade. Quando não há canais seguros e independentes para relatar comportamentos antiéticos, a exposição e correção de práticas inadequadas tornam-se mais difíceis, contribuindo para a perpetuação de condutas prejudiciais.

Como forma de incentivar as práticas de integridade e favorecer a continuidade de uma administração íntegra e proba, a Urbel disponibiliza a seus funcionários, usuários, parceiros institucionais, fornecedores e prestadores de serviço, canais de comunicação e denúncia (interno e externo). Manifestações e denúncias podem ser encaminhadas à Comissão de Conduta Ética e Integridade, ao Comitê de Integridade, à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio – CIPA e à [Comissão de Assessoramento e Acolhimento em Casos de Assédio Moral e Sexual \(COMAMS\)](#)⁵ da Subcontroladoria de Correição (SUCOR).

Uma vez recebidas por quaisquer dos agentes, deve ser realizado o tratamento das comunicações e denúncias, direcionando-se, nos casos de denúncia, àquele responsável pela apuração, conforme [Código de Conduta Ética e Integridade](#)⁶ da Companhia e Lei nº 7.169/1996 – Estatuto dos Servidores Públicos, com redação dada pela Lei nº 11.300/2021.

Em julho de 2018, em observância à Lei Federal nº 13.303/2016, a Urbel instituiu o Código de Conduta Ética e Integridade, bem como políticas voltadas para a [governança e a integridade institucional](#)⁷.

A Comissão de Conduta Ética e de Integridade, atualizada pela [PORTARIA Nº 52, de 15 de maio de 2025](#)⁸, é composta pelos seguintes membros: titulares: Sandra Mara de Araújo Rodrigues (Presidente); Denise de Carvalho Falcão; e, Glêvison Felipe Lourenço de Sousa; suplentes: Débora Maria Moreira de Faria; Cristiano Pedrosa Camilo de Souza; e, Allan Victor Coelho Nascimento.

Para a Gestão 2026/2027⁹, a CIPA será composta pelos seguintes membros, que tomaram posse no 15 de julho de 2026, com mandato até 14 de julho de 2027: titulares: Daniel Caetano Caldas Ramos (Presidente); e, Jordana Flávia Silva (Vice-presidente); suplentes: Elisa Costa Ferreira; e, Marcelo de Camargos Pereira.

⁵ <https://prefeitura.pbh.gov.br/controladoria/integridade-publica/prevencao-ao-assedio/comams>

⁶ <https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-de-governo/urbel/codigo-conduta-etica-integridade.pdf>

⁷ <https://prefeitura.pbh.gov.br/urbel/transparencia/regras-de-governanca>

⁸ <https://dom-web.pbh.gov.br/visualizacao/ato/461810>

⁹ Ata Instalação e Posse CIPA, de 15 de julho de 2026. Mandato de 15.6.2026 a 14.7.2027.

A Lei Municipal nº 7.169/96 considera assédio sexual a conduta de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o infrator da condição de superior hierárquico ou de ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função pública”.

É possível provar o assédio por meio de correios eletrônicos (*e-mails*), documentos, troca de mensagens de aplicativo, bilhetes, atas de reuniões, testemunhas, dentre outros.

Além dos canais internos, funcionários, usuários, parceiros institucionais, fornecedores e prestadores de serviço da Urbel podem valer-se dos canais externos disponibilizados pela Ouvidoria da PBH para quaisquer comunicações ou denúncias.

A Ouvidoria é o principal canal de comunicação direta entre o cidadão e a Prefeitura de Belo Horizonte (PBH), incumbindo-se de examinar manifestações referentes a procedimentos e ações de agentes, órgãos e entidades da administração direta e indireta do Poder Executivo, bem como de concessionário e permissionário de serviço público municipal.

Violações de qualquer natureza devem ser comunicadas mediante registro no sistema de Ouvidoria do Município, disponível em:

<https://prefeitura.pbh.gov.br/ouvidoria/fale-com-a-ouvidoria>

As denúncias recebidas pelo sistema de Ouvidoria do Município, quando importarem em infrações disciplinares, serão encaminhadas à Corregedoria do Município, para apuração e processamento. Demais denúncias relacionadas ao descumprimento do Código de Ética e Integridade da Companhia, recebidas pelo sistema de Ouvidoria do Município, são de competência da Comissão de Ética e Integridade da Urbel.

As denúncias internas poderão ser feitas diretamente à Comissão de Ética da Urbel (ccei.urbel@pbh.gov.br), devendo ser garantido o anonimato até que sejam apurados os fatos alegados. Casos específicos de assédio, podem ser denunciados à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio – CIPA (cipa.urbel@pbh.gov.br), conforme estabelece a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022 ou à Comissão de Assessoramento e Acolhimento em Casos de Assédio Moral e Sexual (COMAMS) da Subcontroladoria de Correição (SUCOR), por meio do canal de denúncias para os casos de assédio moral e sexual em âmbito municipal, disponível em:

<https://servicos.pbh.gov.br/servicos+denuncias-de-assedio-moral-e-sexual-na-prefeitura-debelo-horizonte+6821d4b414b8d70816f084a3>

Ressalte-se, que, além da COMAMS, a SUCOR conta com a Comissão de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual (COPAMS)¹⁰, cujas atribuições estão previstas no Decreto Municipal nº 18.337/2023.

As denúncias de casos de assédio são encaminhadas para a Comissão de Assessoramento e Acolhimento em Casos de Assédio Moral e Sexual - COMAMS, que é responsável pelo tratamento preliminar especializado e pelo assessoramento no juízo de admissibilidade das denúncias de assédio recebidas.

A COMAMS realiza a análise preliminar das denúncias, verificando se há indícios mínimos de autoria e materialidade que propiciem a instauração de um Procedimento Preliminar de Apuração ou um Processo Administrativo Disciplinar. Esta comissão tem como premissa evitar exposição desnecessária dos servidores envolvidos. Nessa linha, a comissão é composta exclusivamente por servidoras mulheres, assegurando a escuta empática e acolhimento institucional, bem como a maior celeridade na apuração dos fatos.

Embora a denúncia possa ser anônima, a vítima não poderá permanecer anônima para que seja possível a devida apuração dos fatos. No entanto, o procedimento administrativo no âmbito da Subcontroladoria de Correição - SUCOR é sigiloso.

Quando realizada a denúncia, esta pode ser acompanhada pelo canal de serviços no endereço “[Acompanhe sua solicitação | Portal de Serviços](#)” ou pelo correio eletrônico comissao.assedio@pbh.gov.br.

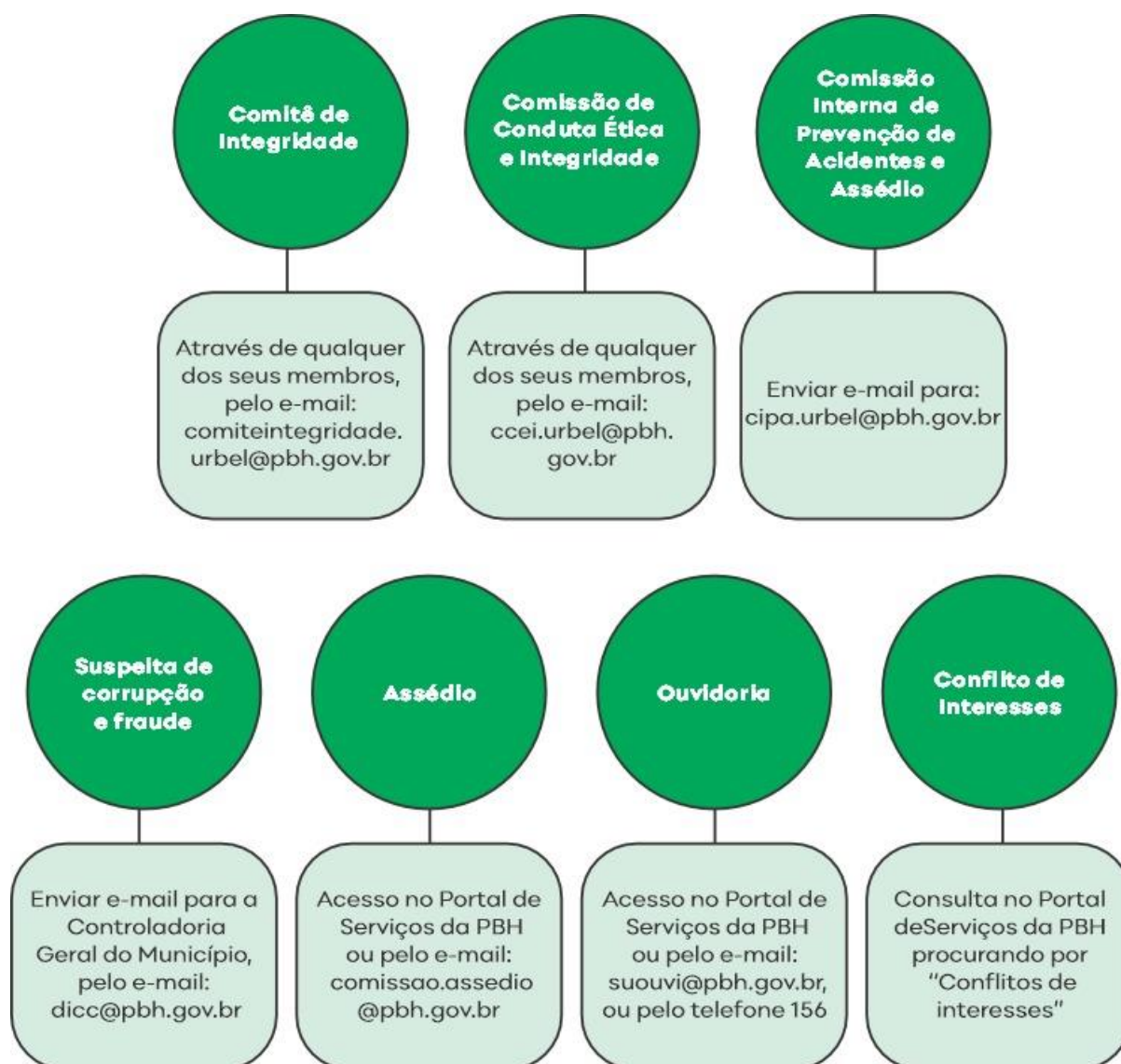
A SUCOR/COMAMS tem o poder/dever de promover a apuração imediata de irregularidades que tiver ciência, não importando, *a priori*, se o fato chegou ao seu conhecimento por meio de denúncia formal (presente todos os requisitos) ou por meio de peça anônima.

O Município dispõe, ainda, para uso de qualquer interessado, de consulta pública sobre Conflitos de Interesse. O Decreto nº 15.893, de 10 de março de 2015, regulamenta no Município de Belo Horizonte a aplicação da Lei Federal nº 12.813, de 16 de maio de 2013, dispõe sobre essa matéria. Para a realização de verificações sobre a existência de conflito de interesses ou para a realização de pedido de autorização para o exercício de atividade privada, a PBH permite que as consultas sejam feitas em seu Portal de Serviços, bastando que o munícipe procure pelo tema “conflito de interesses”, disponível em:

¹⁰ <https://prefeitura.pbh.gov.br/controladoria/integridade-publica/prevencao-ao-assedio/comissao-de-prevencao>

<https://servicos.pbh.gov.br/servicos+consulta-sobre-a-existencia-de-conflito-de-interesses-do-agente-publico+6225f3c96eca841857993898>

Assim, a Urbel conta com os seguintes canais:



Toda denúncia é tratada com máximo sigilo. A identidade do denunciante, quando fornecida, é protegida em todas as etapas do processo, sendo conhecida exclusivamente pelos membros do Comitê de Ética nominalmente designados. A violação do sigilo configura falta grave e pode ensejar sanção disciplinar, sem prejuízo da responsabilização cível e criminal cabível.

O denunciante pode optar pelo relato anônimo, sem prejuízo da apuração. A URBEL reconhece, contudo, que o anonimato pode limitar o aprofundamento da investigação, sendo recomendada a identificação para permitir contato durante a apuração.

É vedada qualquer forma de represália, direta ou indireta, contra o denunciante de

boa-fé, contra testemunhas, contra membros do Comitê de Ética ou contra quaisquer pessoas envolvidas no processo de apuração. Ato de retaliação configura falta gravíssima, passível de penalidades nos termos do Art. 482, da CLT.

Denúncias ou acusações de má-fé, visando a prejudicar pessoas, são sujeitas a sanções disciplinares, bem como quaisquer tentativas de retaliação. A proteção contra retaliação não afasta eventual responsabilidade, trabalhista, ética, civil, administrativa ou penal, da pessoa que utilizar o canal de denúncia de forma ilícita.

Denúncias comprovadamente caluniosas, fraudulentas ou de má-fé sujeitam o denunciante às sanções legais e disciplinares cabíveis. A boa-fé é presumida; a má-fé deve ser provada.

O processo de apuração observa os princípios do contraditório e da ampla defesa. Nenhuma medida disciplinar é aplicada sem que o investigado tenha sido previamente ouvido e tenha tido oportunidade de apresentar sua versão dos fatos e provas em sua defesa.

Todas as manifestações ou **denúncias**¹¹, apresentadas por qualquer um dos canais acima destacados têm garantia de confidencialidade, não retaliação e devida apuração. Denúncias de fraude e corrupção de agentes públicos podem ser realizadas através de:

<https://servicos.pbh.gov.br/servicos+denuncias-de-fraude-e-corrupcao-de-agentes-publicos+5e487188e1bf5e706bc84c47?s=6319ff1642562362be3645db>

A apuração das denúncias será conduzida com imparcialidade e independência, observados os princípios do contraditório e ampla defesa, da proteção à honra e à imagem da pessoa investigada, da proteção à identidade do denunciante ou de seu anonimato e do sigilo das informações.

¹¹ Fluxo de denúncias da Prefeitura de Belo Horizonte: <https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-de-governo/controladoria/2025/tratamento-de-denuncias-de-desvios-eticos.pdf>.
Consulta a conflitos de interesse – através do [Portal de Serviços](#) PBH, procurando por “[conflito de interesses](#)”.

MONITORAMENTO E MELHORIA CONTÍNUA

O monitoramento do Plano de Integridade consiste no acompanhamento contínuo da execução das medidas previstas visando-se ao cumprimento de todas as ações indicadas. Foi definido pela Companhia a adoção da periodicidade bianual para a revisão do Plano de Integridade, a ser realizada pelo Comitê de Integridade, com o apoio da Alta Administração e dos responsáveis pelas ações.

Ao fim dos ciclos, em dezembro de cada ano, serão avaliados os resultados referentes às ações propostas. Desta avaliação resultará o apontamento e implementação de eventuais melhorias, assim como a inclusão de novas ações.

É essencial fortalecer o monitoramento contínuo das ações em andamento, assegurando-se a sua conclusão dentro dos prazos e identificando-se eventuais obstáculos. O acompanhamento das ações garante que estas sejam incorporadas às rotinas institucionais de maneira estruturada, permitindo-se compreender os fatores que possam levar à não execução de algumas atividades, de forma a identificar dificuldades e propor ajustes no decorrer da execução do Plano.

A partir dos Relatórios de Acompanhamento do Programa de Integridade – RAPI (2024), a CTGM elaborou em 2025 o Relatório de Avaliação dos Programas de Integridade de 2024, indicando-se o percentual de execução atribuído aos órgãos da PBH. A Urbel concluiu a totalidade das ações previstas em seu Plano de Integridade, cuja primeira edição foi elaborada em dezembro de 2023, para vigor em 2024.

Medidas para aprimoramento da integridade pública da Urbel	Ações Previstas	Ações Executadas	Percentual
	2023	2024	%
Melhoria da cadeia de comando	4	4	100
Ações para promoção do acesso à informação	3	3	100
Práticas de integridade nos processos de licitação e contratação direta	4	4	100
Promoção de ações para a eficiência na gestão de contratos	4	4	100
Medidas para coibir a captura do agente público	2	2	100

A Companhia elaborou em 2025 o segundo Relatório de Acompanhamento do Programa de Integridade – RAPI, a fim de permitir o acompanhamento da execução das medidas de tratamento previstas na segunda edição do Plano de Integridade da

Companhia, elaborada em dezembro de 2024, com vigência em 2025.

O RAPI/2025 apresenta a execução realizada com a nova estrutura do Plano de Integridade Urbel 2026/2027, constituída em 3 (três) eixos temáticos assim organizados:

- a) Integridade Organizacional, com 39 ações distribuídas em 7 projetos.
- b) Integridade nas Contratações, com 5 ações distribuídas em 2 projetos.
- c) Prevenção à Corrupção, com 2 ações.

Essa sistemática será adotada para as versões futuras, permitindo-se uma melhor comparabilidade entre períodos distintos.

A execução das ações previstas no Plano de 2024 ainda está em andamento, tendo sido concluídos 100% do planejado para ocorrer até 30 de novembro de 2025. De modo geral, verifica-se que 97,83% das ações planejadas foram concluídas. O detalhamento e a comprovação da implementação das ações previstas podem ser encontrados na planilha anexa.

Assim como ocorreu na primeira edição, eixos temáticos (macro medidas) se desdobraram em projetos e ações para uma melhor execução e monitoramento do planejado, destacando-se as ações voltadas para a Governança ESG e para a Diversidade.

Após a atualização dos seus membros, a Comissão de Gestão de Riscos retomou, em 2025, os trabalhos, sendo definida a necessidade de revisão da identificação dos riscos institucionais (de integridade e operacionais). A nova composição dessa comissão foi definida pela PORTARIA URBEL N° 098/2025, de 9 de outubro de 2025, contando com os seguintes membros: I – Tânia de Lourdes Silva, titular; e, Edgard Gonçalves da Costa, suplente; II – André Luís Alves Fantauzzi, titular; e, Ana Saraiva, suplente; III – Allan Victor Coelho Nascimento, titular; e, Angélica Garcia Soares, suplente.

No campo da proteção de dados pessoais, assim como ocorreu no ano de 2024, o Relatório de Impacto à Proteção de Dados Pessoais (RIPD), o Plano de Ação, que contém as atividades do GT-LGPD/Urbel, bem como o Relatório de Atividades das ações de proteção de dados executadas pela Companhia, foram elaborados no presente exercício e enviados à Diretoria de Transparência.

Através da PORTARIA URBEL N° 054/2025, de 27 de maio de 2025, (alterou a PORTARIA URBEL N° 37/2021, de 28 de junho de 2021), foi designado o encarregado pelo tratamento de dados e o seu substituto, bem como foram estabelecidas as

atividades do encarregado, nos termos da Resolução CD/ANPD nº 18, de 16 de julho de 2024.

Foram reforçadas as ações de integridade em programas já instituídos pela empresa e devidamente comprovados nos relatórios do Programa, como as ações recorrentes do Grupo Gestor de Promoção da Igualdade Racial (GGPIR), da Comissão de Equidade de Gênero (CIEG), da Comissão Permanente de Acessibilidade (CPA, da Comissão de Ética e Integridade, da CIPA, da Comissão de Gestão e Riscos e do Grupo de Trabalho LGPD.

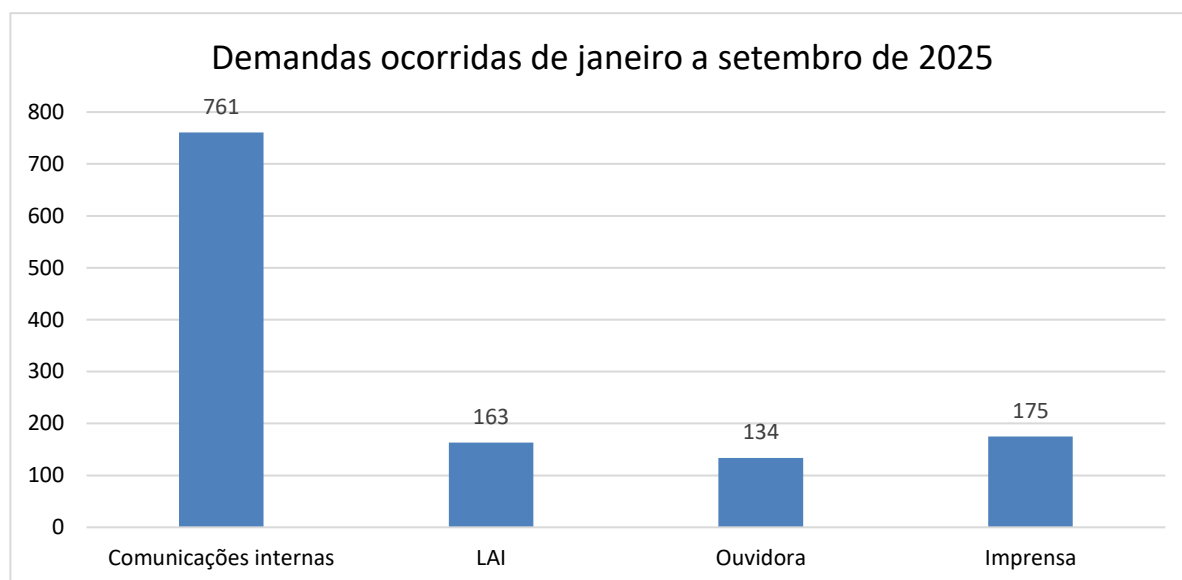
O Comitê de Integridade, através de ações da DVRH-UB, buscou dar continuidade à programação para as capacitações dos empregados seguindo os termos do Programa de Integridade proposto pelo Município de Belo Horizonte.

Nas temáticas comunicação e transparência, ao longo do ano de 2025, a Urbel, por meio do Comitê de Integridade, da Assessoria de Comunicação Social (ACS-UB) e da Divisão de Recursos Humanos (DVRH-UB) realizou encontros semanais para definição dos temas que serão abordados, bem como a definição das estratégias de divulgação na empresa que abrange um público de cerca de 347 (trezentos e quarenta e sete), sendo 73 (setenta e três) contratados pelo PSS (Processo Seletivo Simplificado), 12 (doze) estagiários e 262 (duzentos e sessenta e dois) empregados, incluindo os afastados e em licença sem vencimento. Destaca-se a atualização em 2025 do Plano de Comunicação da Urbel (2025/2026) e da instituição do Selo de Integridade Urbel, que, respectivamente, demonstram as ações planejadas e executadas, necessárias para o fortalecimento da integridade institucional.

A fim de fortalecer a cultura interna de integridade e manter os servidores atualizados em relação à execução do Plano de Integridade, foram previstas ações periódicas de comunicação interna, disponibilizando-se conteúdos na Intranet da Companhia, como também através de divulgação pela Assessoria de Comunicação Social.

Além de ações relacionadas à transparência passiva (demanda do cidadão), a Urbel desenvolve diversas ações promotoras da transparência ativa (iniciativa do próprio órgão) e do acesso à informação, atualizando constantemente o Portal de Transparência e a página da Companhia. Tais atividades são coordenadas pela autoridade de monitoramento LAI da Companhia, integrada por Ana Lúcia de Freitas Fonseca, titular; André Luis Alves Fantauzzi e Daniel Caetano Caldas Ramos; suplentes, nomeada por meio da PORTARIA URBEL Nº 64/2026, de 18 de junho de 2026.

Abaixo, demonstram-se ações desenvolvidas pela Urbel, relacionadas a campanhas informativas, que incluem, dentre outros, comunicados, *folders*, palestras, cursos e cartilhas; bem como respostas a pedidos de informações oriundas de demandas externas diversas, referentes à LAI, à Ouvidoria e atendimentos à imprensa.



O gráfico acima demonstra as ações realizadas no período de 2 de janeiro a 30 de setembro de 2025, sendo: 761 (setecentos e sessenta e uma) comunicações internas; 163 (cento e sessenta e três) respostas a demandas LAI; 134 (cento e trinta e quatro) respostas a demandas da Ouvidoria; e, 175 (cento e setenta e cinco) atendimentos à imprensa e entrevistas.

Em função do Programa Nacional de Transparência, a Urbel engajou-se no projeto Transparência em 1º Lugar, promovido pela Diretoria de Transparência/CTGM, objetivando fortalecer a imagem institucional da Companhia e da PBH. Em reconhecimento à importância da política de transparência praticada no Município de Belo Horizonte, a empresa manteve em 2025 conteúdos e documentos que foram agrupados nos portais da PBH, permitindo-se que as informações relacionadas à transparência, dentre outros, estivessem devidamente atualizadas, inclusive, na página da empresa.

Por fim, destaca-se que foram desenvolvidas, pelo Grupo Gestor de Promoção da Igualdade Racial (GGPIR); pela Comissão de Equidade de Gênero (CIEG); pela Comissão Permanente de Acessibilidade (CPA); pela Comissão de Ética e Integridade; pela CIPA; pela Comissão de Gestão e Riscos; e, pelo Grupo de Trabalho LGPD, ações transversais contínuas e com temas diretamente relacionados ao Programa de Integridade da Prefeitura de Belo Horizonte.

Retomaram-se as tratativas para a atualização do Manual do Empregado e do Código de Conduta Ética e de Integridade com a inclusão e destaque ao Plano de Integridade executado pela empresa.

Quanto ao tema prevenção à corrupção, foi realizada em 9 de julho de 2025, a palestra com a Subcontroladora de Transparência do Estado de Minas Gerais sobre Ética, Integridade e governança, sendo trazidas experiências do ente externo em relação ao tema discutido, oportunidade em que reforçou-se a importância da valorização da cultura de integridade na Companhia, imprescindível para que as condutas éticas sejam constantemente praticadas, evitando-se desvios de conduta.

A Companhia executou em 2025 atividades e projetos que envolvem questões relacionadas à Governança ESG, destacando-se intervenções sociais e ambientais, que incluem oficinas ambientais, hortas coletivas, mobilização para o Programa Mulheres na Obra e ações de preservação e recuperação de bacias, como a do Ribeirão do Onça. O Projeto de Trabalho Técnico Social (Orientações Técnicas a respeito do PTTS) detalha o escopo dos planos que serão elaborados.

No campo da Governança ESG e da diversidade, ações pontuais foram realizadas, destacando-se:

- a) No Setembro Verde, mês em que é comemorado o Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência (21/09), a Urbel, por meio de sua Comissão Permanente de Acessibilidade (CPA), disponibilizou aos empregados diversos conteúdos com o objetivo de ampliar o conhecimento sobre esse tema tão relevante e ainda repleto de preconceitos, dúvidas e desinformação.

Nessa temática, foi realizada no dia 10 de setembro de 2025, a palestra “Calçadas Acessíveis”; e, no dia 17 de setembro de 2025, a palestra “Comunicação e Acessibilidade”. Os conteúdos apresentados nesse segundo encontro objetivou trazer uma nova percepção sobre os desafios para uma sociedade mais inclusiva, que não se resumem apenas à eliminação das barreiras físicas/arquitetônicas.

- b) Na semana em que se comemorou o Dia Mundial do Meio Ambiente, o Projeto Entre Nós proporcionou aos empregados o acesso a informações relevantes sobre as condições climáticas e seus desafios em áreas nas quais a Urbel atua, como Pedreira Prado Lopes, Santa Lúcia, Sumaré e Cabana do Pai Tomás. Assim, no dia 3 de junho de 2025, foi apresentada uma tese de doutorado que abordou o clima nas vilas e comunidades de Belo Horizonte.

- c) No dia 15 de maio de 2025, por iniciativa do Comitê de Integridade, foi

apresentada a palestra “Letramento - Direitos de Cidadania LGBTQIA+”, oportunizando-se a apresentação de conceitos e o alinhamento de entendimentos relacionados ao tema.

- d) Nos dias 23 e 24 de maio de 2025, foi promovido o 2º Encontro sobre Controle Interno, abordando o tema “Licitações – Documentação Técnica Essencial”, conduzido pela CLP-UB/DJU-UB, por meio de membros que compõem o Comitê de Integridade, momento em que foram apresentados os principais documentos necessários à instauração de processos licitatórios e de contratação direta que ocorrem no âmbito da Urbel e do Fundo Municipal de Habitação Popular do Município.

Em relação às intervenções sociais promovidas pela Companhia, em 2025, duas ações dos contratos de trabalho social se destacaram por fortalecer valores de participação, transparência e convivência comunitária:

- a) Gincana Ambiental no Novo Aarão Reis, que reforçou a relação da comunidade com o território e demonstrou o uso responsável dos recursos públicos.
- b) Festival de Pipas, realizado em parceria com a escola local, que integrou práticas pedagógicas e ações coletivas voltadas à cidadania, cooperação e fortalecimento dos vínculos entre poder público, comunidade e instituições locais.

Em 2025, o fortalecimento da participação social envolveu ações com uma abordagem próxima às questões relacionadas à integridade, percebida na criação e atuação de conselhos e grupos comunitários, na realização de escutas sociais e consultas públicas que incorporam a voz da população em decisões institucionais — como no Plano de Urbanização Sustentável Izidora — e na oferta de mecanismos seguros de denúncia e acolhimento nos escritórios sociais dos territórios.

As contratações de trabalho social, os processos internos de interveniência, indenizações, selagem de imóveis, cadastramento de famílias, todos seguem procedimentos e fluxos específicos, pautados no respeito às famílias envolvidas, no cuidado com o manuseio das informações, responsabilidade ética e embasamento legal.

Todas as ações planejadas e executadas pela Urbel, fazem parte das atividades diárias da Companhia, demonstrando-se o compromisso e o engajamento institucional com a política de integridade municipal pretendida pela CTGM.

MENSAGEM FINAL

O Plano de Integridade que ora se consolida é fruto do compromisso diário e contínuo da Urbel de promover atos voltados para o combate à fraude e à corrupção, essenciais para a criação de um ambiente avesso a desvios éticos.

Referidas práticas, com as quais se revela essencial o envolvimento e comprometimento de todo o corpo funcional, visam a refinar a atuação do setor público que, agindo com integridade, transparência, eficácia, eficiência e celeridade, se aproximará cada dia mais dos usuários, e prestará um serviço público de excelência.

Por essa razão, mais uma vez, convidamos a todos os empregados, gestores, colaboradores, terceirizados e estagiários, para que conheçam esta nova versão do Plano de Integridade da Urbel e dele se apropriem, pois, somente com o comprometimento de todos, é possível se construir a gestão pública íntegra, ética e proba.

Ao final da vigência deste plano, uma nova revisão do Plano de Integridade deve ser elaborada e aprovada pelo Comitê de Gestão Estratégica, precedido de um relatório das ações realizadas no ciclo anterior e seus resultados.

REFERÊNCIAS

BELO HORIZONTE, Município de. **LEI Nº 6326 DE 18 DE JANEIRO DE 1993**. Dá nova regulamentação ao fundo municipal de habitação popular e dá outras providências. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/mg/b/belo-horizonte/lei-ordinaria/1993/632/6326/lei-ordinaria-n-6326-1993-...>. Acesso em: 31 out. 2023.

BELO HORIZONTE, Município de. **LEI Nº 10.101, DE 14 DE JANEIRO DE 2011**. Altera a Lei nº 9.011/05 e dá outras providências. Publicada em: 15 jan. 2011. Disponível em: <https://www.cmbh.mg.gov.br/atividade-legislativa/pesquisar-legislacao/lei/10101/2011>. Acesso em: 31 out. 2023.

BELO HORIZONTE, Município de. **DECRETO Nº 14.635, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2011**. Institui o Código de Ética do Agente Público Municipal e da Alta Administração Municipal. Publicada em: 10 nov. 2011. Disponível em: https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-de-governo/controladoria/transparencia/documentos/decreto_14635_atualizado.pdf. Acesso em: 30 out. 2023.

BELO HORIZONTE, Município de. **DECRETO Nº 15.893, DE 10 DE MARÇO DE 2015**. Regulamenta a aplicação, no âmbito do Poder Executivo Municipal, dos dispositivos previstos na Lei Federal nº 12.813, de 16 de maio de 2013. Disponível em: <https://www.cmbh.mg.gov.br/atividade-legislativa/pesquisar-legislacao/decreto/15893/2015>. Acesso em: 31 out. 2023.

BELO HORIZONTE, Município de. **LEI Nº 11.065, DE 1º DE AGOSTO DE 2017**. Estabelece a estrutura orgânica da administração pública do Poder Executivo e dá outras providências. Publicada em: 1 ago. 2017. Disponível em: <https://www.cmbh.mg.gov.br/atividade-legislativa/pesquisar-legislacao/lei/11065/2017>. Acesso em: 31 out. 2023.

BELO HORIZONTE, Município de. **DECRETO Nº 16.935, DE 29 DE JUNHO DE 2018**. Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito do Poder Executivo, nos termos da Lei Federal nº 13.303, de 30 de junho de 2016, e dá outras providências. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/mg/b/belo-horizonte/decreto/2018/1694/16935/decreto-n-16935-2018...>. Acesso em: 31 out. 2023.

BELO HORIZONTE, Município de. **DECRETO Nº 18.337, DE 5 DE JUNHO DE 2023**. Institui a Política Municipal de Integridade Pública e dá outras providências. Publicada em: 6 jun. 2023. Disponível em: <https://dom-web.pbh.gov.br/visualizacao/ato/419126>. Acesso em: 30 out. 2023.

BELO HORIZONTE, Município de. **DECRETO Nº 17.135, DE 11 DE JULHO DE 2019**. Estabelece a agenda 2030 dos objetivos de desenvolvimento sustentável da Organização das Nações Unidas como referência para o planejamento de médio e longo prazo das políticas públicas municipais. Disponível em: <https://dom-web.pbh.gov.br/visualizacao/ato/382792>. Acesso em: 24 jun. 2024.

BELO HORIZONTE, Município de. **DECRETO Nº 18.608, DE 18 DE JANEIRO DE 2024.** Regulamenta a Lei federal nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD –, no âmbito da administração direta e indireta do Poder Executivo. Disponível em: <https://dom-web.pbh.gov.br/visualizacao/ato/433092>. Acesso em: 9 jul. 2024.

BELO HORIZONTE, Município de. **DECRETO Nº 18.811, DE 11 DE SETEMBRO DE 2024.** Dispõe sobre o Grupo Gestor de Riscos, Desastres e Eventos Climáticos Extremos. Disponível em: <https://dom-web.pbh.gov.br/visualizacao/ato/447374>. Acesso em: 24 out. 2025.

BELO HORIZONTE, Município de. **DECRETO Nº 19.334, DE 29 DE OUTUBRO DE 2025.** Publicado em 30 out. 2025. Dispõe sobre o Comitê Municipal sobre Mudanças Climáticas – Comclima-BH. Disponível em: <https://dom-web.pbh.gov.br/visualizacao/ato/471721>. Acesso em: 31 out. 2025.

BELO HORIZONTE, Município de. **LEI Nº 11.801, DE 2 DE JANEIRO DE 2025.** Altera a Lei nº 11.065/17, que estabelece a estrutura orgânica da administração pública do Poder Executivo, e dá outras providências. Disponível em: <https://dom-web.pbh.gov.br/visualizacao/ato/453979>. Acesso em: 13 nov. 2025.

BELO HORIZONTE, Município de. Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte (Urbel). **PORTARIA URBEL Nº 041/2018**, de 30 de novembro de 2018. Composição da Comissão de Gestão de Risco, cujas competências foram fixadas pela Política de Gestão de Risco e Controle Interno, de 17.07.2018. Publicada em: 21 dez. 2018. Disponível em: <https://dom-web.pbh.gov.br/visualizacao/ato/372875>. Acesso em: 30 out. 2023.

BELO HORIZONTE, Município de. Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte (Urbel). **PORTARIA URBEL Nº 44/2018**, de 19 de dezembro de 2018. Altera a Portaria URBEL nº 41/2018 de 30 de novembro de 2018, que designa a composição da Comissão de Gestão de Risco. Publicada em: 21 dez. 2018. Disponível em: <https://dom-web.pbh.gov.br/visualizacao/ato/373661>. Acesso em: 30 out. 2023.

BELO HORIZONTE, Município de. Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte (Urbel). **PORTARIA URBEL Nº 043/2024.** Dispõe sobre a composição da Comissão de Risco da Urbel. Publicada em: 12 jun. 2024. Disponível em: <https://dom-web.pbh.gov.br/visualizacao/ato/441534>. Acesso em: 31 out. 2024.

BELO HORIZONTE, Município de. Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte (Urbel). **PORTARIA URBEL Nº 054/2025**, de 27 de maio de 2025. Designa Encarregado pelo Tratamento de Dados ou Data Protection Officer – DPO e seu substituto na Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte – URBEL, bem como define suas competências. Publicada em: 31 jun. 2025. Disponível em: <https://dom-web.pbh.gov.br/visualizacao/ato/462612>. Acesso em: 31 out. 2025.

BELO HORIZONTE, Município de. Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte (Urbel). **PORTARIA URBEL Nº 98/2025**, de 9 de outubro de 2025. Altera a Portaria URBEL nº 043/2024, que dispõe sobre a composição da Comissão de Risco

da Urbel. Publicada em: 15 out. 2025. Disponível em:
<https://dom-web.pbh.gov.br/visualizacao/ato/441534>. Acesso em: 1 jul. 2024.

BELO HORIZONTE, Município de. Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte (Urbel). **Resolução nº LII Conselho Municipal de Habitação - CMH**, de 13 de dezembro de 2018. Disponível em:
https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-de-governo/urbel/Resolu%C3%A7%C3%A3o_52.pdf. Acesso em: 30 out. 2023.

BELO HORIZONTE, Município de. Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte (Urbel). **PORTARIA URBEL Nº 003/2020, DE 14 DE FEVEREIRO DE 2020**. Nomeia autoridade de monitoramento da lei de acesso à informação. Disponível em:
<https://dom-web.pbh.gov.br/visualizacao/ato/393794>. Acesso em: 10 jul. 2024.

BELO HORIZONTE, Município de. Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte (Urbel). **PORTARIA URBEL Nº 24, DE 12 DE JUNHO DE 2020**. Institui grupo de Trabalho sobre a Lei Geral de Proteção de Dados no âmbito da Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte – Urbel. Disponível em: <https://dom-web.pbh.gov.br/visualizacao/ato/397866>. Acesso em: 01 jul. 2024.

BELO HORIZONTE, Município de. Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte (Urbel). **PORTARIA URBEL Nº 42, DE 23 DE JULHO DE 2021**. Institui e define as competências do Grupo de Trabalho sobre a Lei Geral de Proteção de Dados no âmbito da Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte – Urbel. Publicada em: 23 jul. 2021. Disponível em:
<https://dom-web.pbh.gov.br/visualizacao/ato/414958>. Acesso em: 30 out. 2023.

BELO HORIZONTE, Município de. Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte (Urbel). **PORTARIA URBEL Nº 041/2022**, de 14 de junho de 2022. Altera a Portaria Urbel nº 42/2021 que institui grupo de Trabalho sobre a Lei Geral de Proteção de Dados no âmbito da Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte – Urbel. Publicada em: 23 jun. 2022. Disponível em:
<https://dom-web.pbh.gov.br/visualizacao/ato/17565>. Acesso em: 30 out. 2023.

BELO HORIZONTE, Município de. Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte (Urbel). **PORTARIA URBEL Nº 44, DE 22 DE JULHO DE 2021**. Estabelece as hipóteses de tratamento de dados pessoais e sensíveis da Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte – Urbel. Publicada em: 30 jul. 2021. Disponível em:
<https://dom-web.pbh.gov.br/visualizacao/ato/125>. Acesso em: 30 out. 2023.

BELO HORIZONTE, Município de. Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte (Urbel). **PORTARIA URBEL Nº 008/2022**, de 28 de janeiro de 2022. Institui e nomeia Comitê de Integridade e Comitê de Gestão Estratégica no âmbito da Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte – Urbel. Publicada em: 29 jan. 2022. Disponível em: <https://dom-web.pbh.gov.br/visualizacao/ato/9310>. Acesso em: 30 out. 2023.

BELO HORIZONTE, Município de. Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte (Urbel). **PORTARIA URBEL Nº 59/2022**, de 02 de setembro de 2022. Altera a composição e define a incumbência da Comissão de Conduta Ética da Companhia

Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte – Urbel. Publicada em: 6 set. 2022. Disponível em: <https://dom-web.pbh.gov.br/visualizacao/ato/22103>. acesso em: 06 nov. 2023.

BELO HORIZONTE, Município de. Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte (Urbel). **PORTARIA URBEL Nº 42/2024**, de 07 de junho de 2024. Altera a Portaria URBEL nº. 59/2022, que instituiu a Comissão de Conduta Ética e de Integridade da Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte – Urbel. Disponível em: <https://dom-web.pbh.gov.br/visualizacao/ato/441608>. Acesso em: 1 de julho de 2024.

BELO HORIZONTE, Município de. Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte (Urbel). **PORTARIA URBEL Nº 166/2023**, de 06 de outubro de 2023. Altera a Portaria Urbel nº 008/2022, que institui e nomeia Comitê de Integridade e Comitê de Gestão Estratégica no âmbito da Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte – Urbel. Publicada em: 10 out. 2023. Disponível em: <https://dom-web.pbh.gov.br/visualizacao/ato/426961>. Acesso em: 30 out. 2023.

BELO HORIZONTE, Município de. Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte (Urbel). **PORTARIA CONJUNTA SMOBI/URBEL Nº 004/2024**, de 21 de março de 2024. Altera a Portaria Conjunta SMOBI/URBEL nº 34/2023 e nomeia os agentes de contratação. Disponível em: <https://dom-web.pbh.gov.br/visualizacao/ato/436900>. Acesso em: 11 jul. 2024

BELO HORIZONTE, Município de. Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte (Urbel). **PROGRAMAS DE INTEGRIDADE**. 2018. Disponível em: <https://prefeitura.pbh.gov.br/Urbel/transparencia/programas-de-integridade>. Acesso em: 30 out. 2023.

BELO HORIZONTE, Município de. Controladoria Geral do Município (CTGM). **PORTARIA CTGM Nº 004/2019**. 22 fev. 2019. Programa de Fomento à Integridade Pública e à Gestão de Riscos – PFIP/BH. Disponível em: https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-de-governo/controladoria/Portaria_004%202019.pdf. Acesso em: 30 out. 2023.

BELO HORIZONTE, Município de. Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte (Urbel). **CARTA ANUAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS E GOVERNANÇA CORPORATIVA**, de 10, de junho de 2025, atualizada em 19 de setembro de 2025. Disponível em: <https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-de-governo/urbel/2025/carta-anual-de-governanca-2.pdf>. Acesso: 9 dez. 2025.

BELO HORIZONTE, Município de. Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte (Urbel). **RELATÓRIO DE IMPACTO À PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS – RIPD**, do exercício de 2024, de 14 de abril de 2025.

BELO HORIZONTE, Município de. Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte (Urbel). **RELATÓRIO INTEGRADO DE GESTÃO DO EXERCÍCIO DE 2024**, de 17 de março de 2025. Disponível em: https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-de-governo/urbel/2025/relatorio-integrado-de-gestao_urbel_2024.pdf. Acesso: 24 out.

2025.

BELO HORIZONTE, Município de. Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte (Urbel). **ATA DE REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA**, de 30 de abril de 2025. Disponível em: <https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-de-governo/urbel/2025/ata-age-30-04-2025-docx-versao-final-assinado.pdf>. Acesso: 24 out. 2025.

BELO HORIZONTE, Município de. Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte (Urbel). **ATA DE REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA**, de 9 de outubro de 2025. Disponível em: <https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-de-governo/urbel/2025/ata-age-09-10-2025-assinada.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2025.

BELO HORIZONTE, Município de. Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte (Urbel). **ATA DE REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA**, de 15 de outubro de 2025. Consolidação do Estatuto da Urbel, de 15 de outubro de 2025. Disponível em: <https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-de-governo/urbel/estatuto-social-2025.v1.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2025.

BELO HORIZONTE, Município de. Controladoria Geral do Município (CTGM). **GUIA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS APLICADO AO SETOR PÚBLICO**. Nov. 2021. Disponível em: <https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-de-governo/controladoria/2021/metodologia-agil-de-riscos-v.2.4.pdf>. Acesso em: 30 out. 2023.

BELO HORIZONTE, Município de. Controladoria Geral do Município (CTGM). **MANUAL PRÁTICO: PROGRAMA DE FOMENTO À INTEGRIDADE PÚBLICA E À GESTÃO DE RISCO MUNICIPAL - PFIPI**. 3. ed., set. 2022. Disponível em: [https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-de-governo/controladoria/transparencia/MANUAL%20PROGRAMA%20DE%20FOMENTO%20A%CC%80%20INTEGRIDADE\[...\].pdf](https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-de-governo/controladoria/transparencia/MANUAL%20PROGRAMA%20DE%20FOMENTO%20A%CC%80%20INTEGRIDADE[...].pdf). Acesso em: 30 out. 2023.

BELO HORIZONTE, Município de. Controladoria Geral do Município (CTGM). **CARTILHA +INTEGRIDADE**. Sd. Disponível em: https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-de-governo/controladoria/2023/cartilha-integridade_0.pdf. Acesso em: 30 out. 2023.

BELO HORIZONTE, Município de. Controladoria Geral do Município (CTGM). **PORTARIA CTGM Nº 010/2023**, de 05 de junho de 2023. Dispõe sobre a criação e o funcionamento da Comissão de Assessoramento e Acolhimento em casos de Assédio Moral e Sexual – COMAMS. Publicada em: 7 jun. 2023. Disponível em: <https://dom-web.pbh.gov.br/visualizacao/ato/419220>. Acesso em: 30 out. 2023.

BELO HORIZONTE, Município de. Controladoria Geral do Município (CTGM). **Tratamento de denúncias de desvios éticos, de conduta e disciplinares (visão unidade administrativa)**. 2023. Disponível em: <https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-de-governo/controladoria/fluxo-denuncia-unidades-v-final.pdf>. Acesso em: 30 out. 2023.

BELO HORIZONTE, Município de. Controladoria Geral do Município (CTGM); Secretaria Municipal de Assistência Social, Segurança Alimentar e Cidadania (SMASAC). **CARTILHA OLHARES PLURAIS: DIREITOS HUMANOS E DEVERES INSTITUCIONAIS NA PBH**. Sd. Disponível em: <https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-de-governo/controladoria/2021/cartilha-olhares-plurais.pdf>. Acesso em: 30 out. 2023.

BELO HORIZONTE, Município de. Controladoria Geral do Município (CTGM). **PORTARIA CTGM Nº 07/2024**, de 8 de maio de 2024. Estabelece diretrizes para o monitoramento dos Programas de Integridade. Disponível em: <https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-de-governo/controladoria/2024/portaria-07.2024.pdf>. Acesso em: 11 de jul. 2024.

BRASIL. ESTRATÉGIA NACIONAL DE COMBATE À CORRUPÇÃO E À LAVAGEM DE DINHEIRO (ENCCLA). **Cartilha integridade nas contratações públicas**. TCU/ENCCLA. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/data/files/F7/56/B7/F2/A78DF61057880BF6E18818A8/01cartilhaenccla.pdf>. Acesso em: 11 de jul. 2024.

BRASIL, República Federativa do. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Publicado em: 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 31 out. 2023.

BRASIL, República Federativa do. **LEI FEDERAL Nº 12.813, DE 16 DE MAIO DE 2013**. Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego e dá outras providências. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12813.htm. Acesso em: 31 out. 2023.

BRASIL, República Federativa do. **LEI FEDERAL Nº 12.846, DE 1º DE AGOSTO DE 2013**. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Publicado em: 17 maio 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 31 out. 2023.

BRASIL, República Federativa do. **LEI Nº 13.303 DE 30 DE JUNHO DE 2016**. Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Publicada em: 1 jul. 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13303.htm. Acesso em: 31 out. 2023.

BRASIL, República Federativa do. **LEI Nº 13.709, DE 14 DE AGOSTO DE 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Publicada em: 15 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709compilado.htm. Acesso em: 31 out. 2023.

