



GUIA DE IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE NO ESTADO DO TOCANTINS

CONSELHO DE GOVERNANÇA PÚBLICA - CGOV



GOVERNO DO
TOCANTINS
TRABALHANDO E CUIDANDO DE TODOS



GOVERNO DO
TOCANTINS
TRABALHANDO E CUIDANDO DE TODOS

www.cge.to.gov.br



gab.executivo@cge.to.gov.br



+55 63 3218-2563



Praça dos Girassóis, Esplanada das Secretarias
Av. NS-2, Prédio I, S/N, Plano Diretor Norte
Palmas - Tocantins



GOVERNADOR DO ESTADO DO TOCANTINS

WANDERLEI BARBOSA

SECRETÁRIO-CHEFE DA CASA CIVIL

COORDENADOR DO CONSELHO DE GOVERNANÇA PÚBLICA - CGOV

DEOCLECIANO GOMES FILHO

SECRETÁRIO-CHEFE DA CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO

JOSÉ HUMBERTO PEREIRA MUNIZ FILHO

CONSELHO DE GOVERNANÇA PÚBLICA - CGOV

Alirio Félix Martins Barros
Deocleciano Gomes Filho
José Humberto Muniz Filho
Kledson de Moura Lima
Júlio Edstron Secundino Santos
Sergislei Silva de Moura
Paulo César Benfica Filho
Augusto de Rezende Campos

COMITÊ INTERNO DE GOVERNANÇA PÚBLICA DA CGE/TO

Arthur Pereira de Oliveira Castro
Camila Heloísa Castelo Branco
Débora Janeth Bispo R. Mollo
Flávia Castro Cabral Moraes
Gabriela Glória de Castro
José Humberto Pereira Muniz Filho
Kilvania Rodrigues de Melo Miranda
Larissa Peigo Duzzioni
Lorraine Nolêto Isidoro
Luciana Burgel de Castro
Maria Raquel de Carvalho
Tatiane Dias Medeiros
Vagleia Inacio Montelo Camarco

EQUIPE TÉCNICA DE ELABORAÇÃO E EDIÇÃO

Kilvânia Rodrigues de Melo Miranda
Lorraine Nolêto Isidoro
Luciana Burgel de Castro

REVISÃO

José Batista de Lima Filho

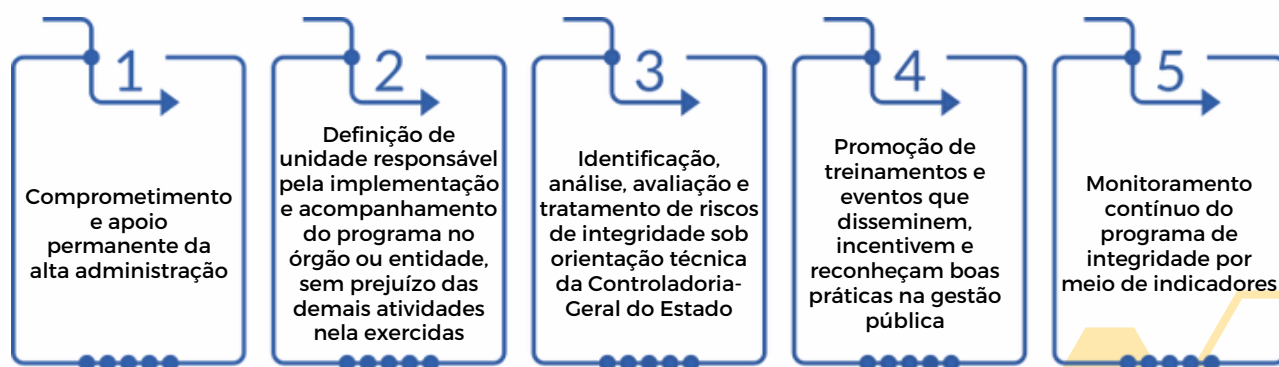
Apresentação

O Conselho de Governança Pública (CGOV), por meio da Controladoria-Geral do Estado do Tocantins em conformidade ao Decreto Estadual nº 6.395, de 1º de fevereiro de 2022, que dispõe sobre a Política de Governança Pública da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo Estadual, apresenta este guia sistematizado de implementação do Programa de Integridade.

O Programa de Integridade consiste em um conjunto estruturado de medidas institucionais voltadas a promover uma gestão transparente e eficiente, com o alinhamento aos princípios, valores e normas de integridade proporcionando a boa governança pública. Visa estruturar, reforçar, manter a cultura de integridade institucional, bem como prevenir e combater potenciais atos de corrupção que possam impedir que a organização preste serviços à sociedade de forma eficiente, eficaz e de qualidade, que é o propósito de toda política pública.

Este guia tem por objetivo fornecer subsídios para implementação do Programa de Integridade aos órgãos e entidades da Administração Pública Direta e Indireta do Poder Executivo Estadual, baseado nos princípios de capacidade de resposta, integridade, confiabilidade, prestação de contas (accountability), responsabilidade, relações de trabalho humanizadas, transparência e controle social, conforme o art. 3º do Decreto de Governança.

A estruturação do Programa de Integridade fundamenta-se no respeito aos eixos previstos no art. 19 do Decreto de Governança.



Compete a Controladoria-Geral do Estado a coordenação na instituição dos programas de integridade dos órgãos/entidades, de acordo com o parágrafo único do art. 19 Decreto Estadual nº 6.395/2022. Assim, reiteramos o apoio, orientação e esclarecimentos de dúvidas que surjam na implementação do programa.

Quais são os passos para um Programa de Integridade?

- 1** COMPROMETIMENTO DA ALTA GESTÃO
- 2** DEFINIÇÃO DE UNIDADE RESPONSÁVEL PELA IMPLANTAÇÃO
- 3** SENSIBILIZAÇÃO E CAPACITAÇÃO
- 4** REGISTRO DAS MEDIDAS DE INTEGRIDADE ESSENCIAIS
- 5** CONSTRUÇÃO DO PLANO DE TRABALHO
- 6** IDENTIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DE RISCOS DE INTEGRIDADE
- 7** REGISTRO DAS MEDIDAS DE TRATAMENTO AOS RISCOS DE INTEGRIDADE
- 8** ELABORAÇÃO E VALIDAÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE
- 9** MONITORAMENTO

1 COMPROMETIMENTO DA ALTA GESTÃO

O primeiro passo do processo de implementação de um programa de integridade está alicerçado no comprometimento da alta gestão (secretários, presidentes, superintendentes, diretores e cargos equivalentes), manifestando expressamente o seu comprometimento e apoio na implementação do programa, a fim de incentivar uma nova cultura organizacional baseada na ética.

Assim, toda a alta administração tem a responsabilidade de engajar-se, desejar e promover o desenvolvimento do programa no órgão/entidade, declarando sempre o seu apoio as atividades relacionadas, prestigiando os eventos que tratam do tema e fortalecendo os códigos e políticas de promoção da integridade.

2 DEFINIÇÃO DE UNIDADE RESPONSÁVEL PELA IMPLANTAÇÃO

Para efetivação/ realização do programa de integridade, é necessário que haja uma instância responsável pela promoção, acompanhamento, monitoramento e gestão das ações e medidas de integridade a serem implementadas.

O dirigente máximo do órgão/entidade deverá designar o Comitê Interno de Governança Pública - CIGP, por meio de portaria, conforme estabelece o art. 12, caput do Decreto Estadual nº 6.395/2022.

Cada Comitê Interno terá por competência as ações elencadas no art. 13 do Decreto de Governança. Conforme segue:

I - implementar e manter processos e mecanismos adequados à incorporação dos princípios e das diretrizes da governança previstos neste Decreto;

II - incentivar e promover iniciativas voltadas para:

a) a implementação do acompanhamento de resultados no órgão ou na entidade, valendo-se inclusive de indicadores;

b) a promoção de soluções para melhoria do desempenho institucional;

c) a implementação de mecanismo para mapeamento de processos e a adoção de instrumentos para o aprimoramento do processo decisório;

III - acompanhar e promover a implementação de medidas, mecanismos e práticas organizacionais de governança pública definidos pelo CGOV;

IV - apoiar e incentivar políticas transversais de governo; e

V - promover, com a coordenação institucional da Controladoria- Geral do Estado, a implantação de metodologia de Gestão de Riscos.

3 SENSIBILIZAÇÃO E CAPACITAÇÃO

O Comitê Interno de Governança Pública - CIGP será o responsável pela promoção de campanhas de sensibilização interna e capacitações sobre o tema. Proporcionando assim um dinamismo na implementação e na adesão ao Programa de Integridade de forma predominante no órgão/entidade.

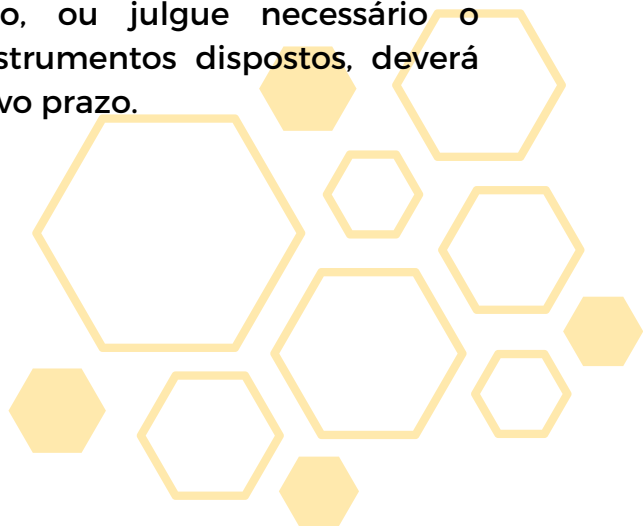
Nesta fase, os servidores designados terão papel de lideranças positivas que agregarão valor a implementação do Programa, e deverão colaborar com a quebra de eventuais paradigmas que dificultam a modernização do Estado quanto a integridade, cabendo a cada órgão/entidade fornecer a viabilização de capacitações necessárias, em conformidade ao Eixo IV, art. 19 do Decreto Estadual nº 6.395/2022.



4 REGISTRO DAS MEDIDAS DE INTEGRIDADE ESSENCIAIS

O Comitê Interno deverá demonstrar a existência e funcionamento das unidades e instrumentos relativos a cada função da integridade organizacional (promoção da ética, funcionamento de controles internos, procedimentos de responsabilização, canais de denúncias, corregedoria, responsabilização de entes, dentre outros).

Caso a instituição não tenha implementado, ou julgue necessário o fortalecimento de alguma das unidades ou instrumentos dispostos, deverá indicar as providências, o responsável e o respectivo prazo.





Unidades e Instrumentos



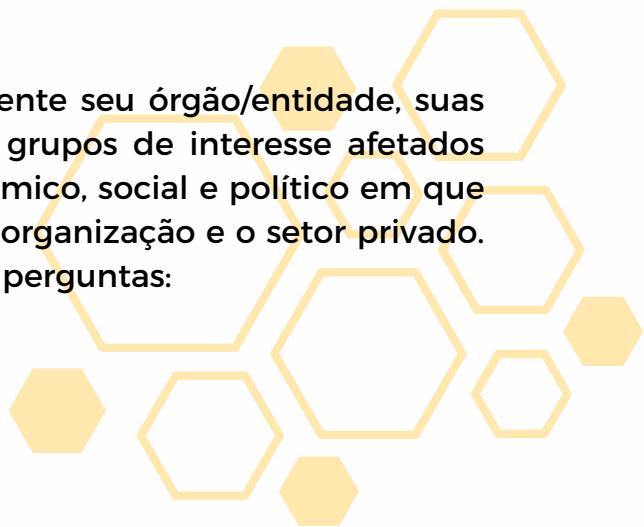
5 CONSTRUÇÃO DO PLANO DE TRABALHO

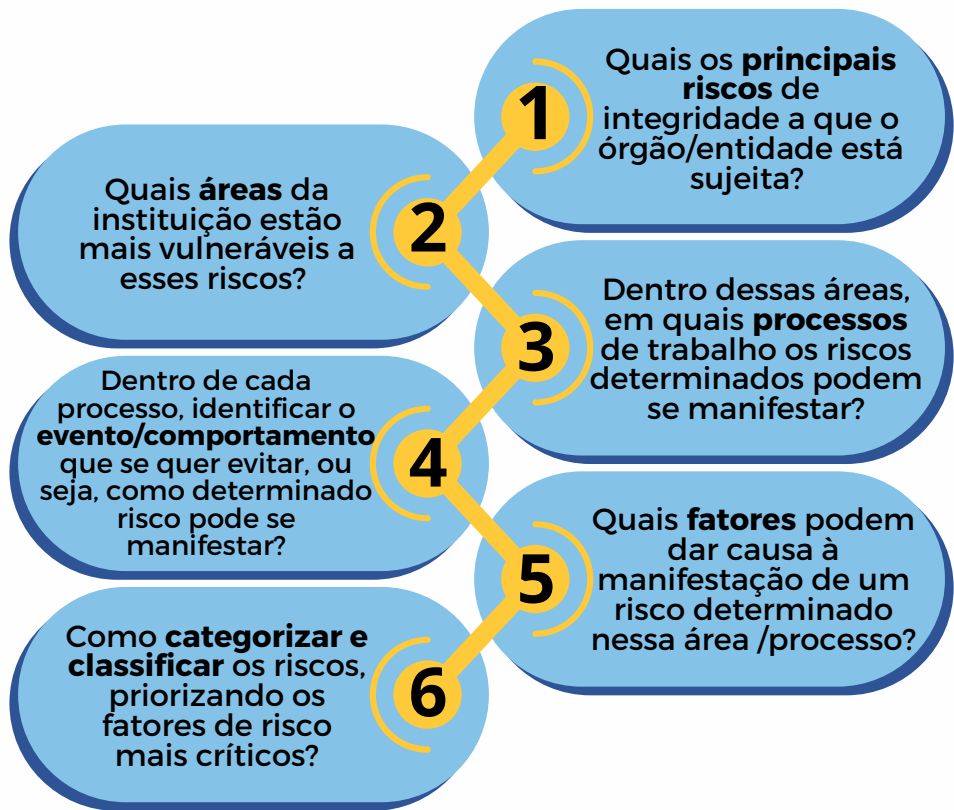
O Plano de Trabalho é o documento que formaliza o planejamento a ser elaborado pelo Comitê Interno, devendo conter as etapas, objetivos, produtos, resultados esperados, responsáveis e prazos para elaboração do Plano de Integridade e posterior implementação do Programa de Integridade, seguindo um cronograma de trabalho.



6 IDENTIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DE RISCOS DE INTEGRIDADE

Nesta fase deve-se buscar conhecer profundamente seu órgão/entidade, suas competências, processos, servidores, usuários e grupos de interesse afetados por suas decisões, assim como o contexto econômico, social e político em que está inserido, além do grau de interação entre a organização e o setor privado. Para tanto, deve-se buscar respostas às seguintes perguntas:

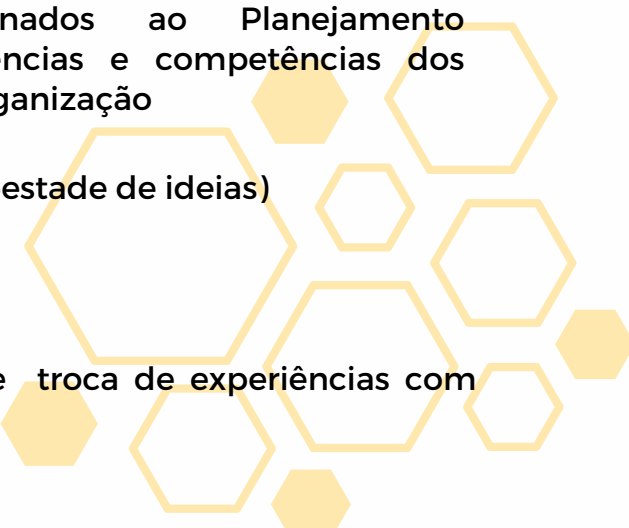
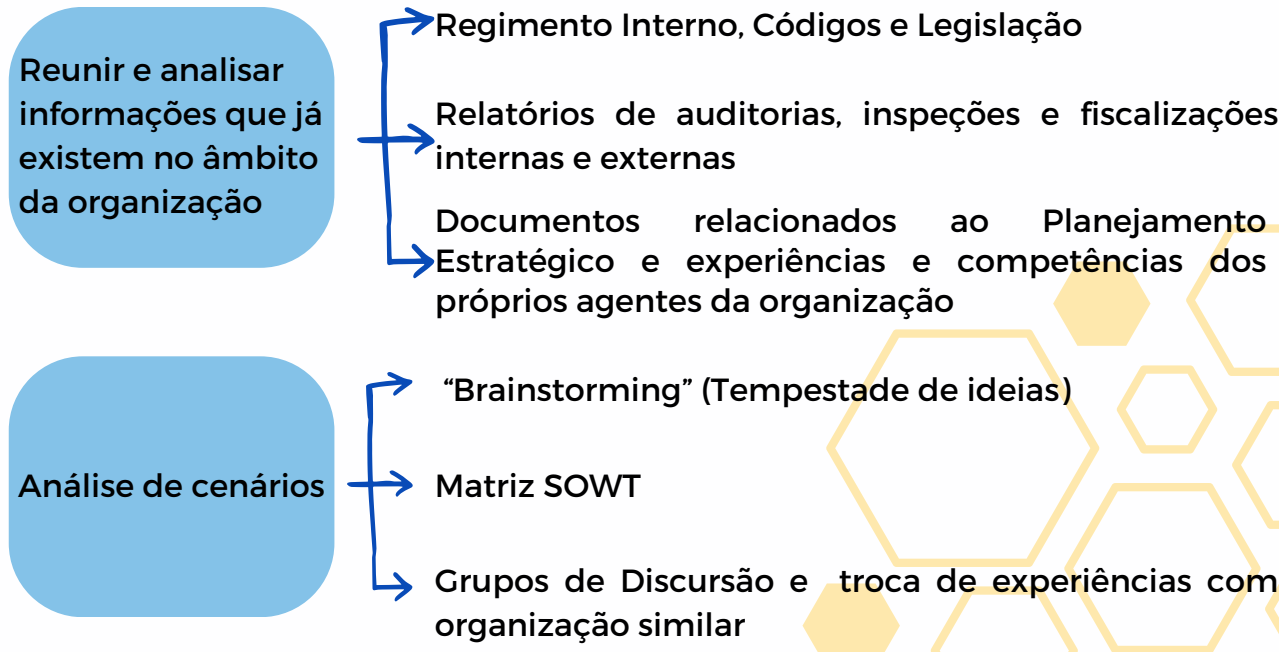




Fonte: Adaptado do Manual para Implementação de Programas de Integridade - Orientações para o setor público - CGU.



Essas perguntas poderão ser respondidas através de dinâmicas e métodos, a serem definidos pelo comitê interno analisando o cenário da instituição. Sugere-se as ferramentas a serem utilizadas como:



6.1 RISCOS À INTEGRIDADE

Risco à integridade é o evento relacionado à corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta, que possa comprometer os valores e padrões preconizados pela instituição e a realização dos seus objetivos, conforme conceitua a Controladoria- Geral da União (CGU) em seu eixo 3 do programa de integridade.

Neste sentido, em uma listagem não exaustiva, a CGU aponta alguns dos riscos à integridade mais relevantes nas organizações públicas:

Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados;

Exercer pressão externa ilegal ou antiética para influenciar agente público/privado;

Nepotismo

Comportar-se de forma incompatível com a função pública;


Exercer pressão interna ilegal ou antiética para influenciar agente público;

Utilização de verbas e fundos públicos em favor de interesses privados;

Conflito de interesses (valer-se do cargo público para interesse pessoal);

Solicitação ou recebimento de propina/pagamento indevido;

Utilização/vazamento de informação privilegiada/restrita.

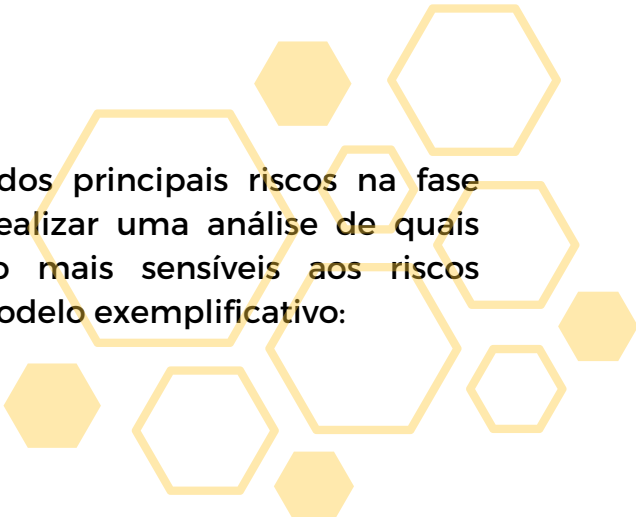


Ao final desta fase elabora-se um documento contendo uma relação prévia dos principais riscos de integridade a que a organização está sujeita.

6.2 ÁREAS E PROCESSOS DE RISCOS



Após a identificação dos principais riscos na fase anterior (6.1), deve-se realizar uma análise de quais áreas e processos são mais sensíveis aos riscos apontados, conforme modelo exemplificativo:



As principais bases para levantamento destas informações constam nas leis ou decretos que trazem as competências institucionais, em documentos como regimento interno, planejamento estratégico e no organograma do órgão/entidade.

Cada órgão/entidade deverá concluir essa fase com a produção de uma relação de suas áreas e processos mais vulneráveis.

RISCOS	ÁREAS E PROCESSOS MAIS VULNERÁVEIS	
	Áreas	Processos
Relacionamento com o setor privado	Tributação	Cobrança de impostos e taxas, fiscalização
	Contratações	Compras, licitações
	Pagamentos	Subsídios, benefícios, patrocínios
	Autorizações	Licenças, passaportes, habilitações, documentos de identificação, autorizações, inspeções
	Poder de polícia	Supervisão, controle, regulação, fiscalização, auditoria, punição
Administração de patrimônio	Bancos de dados	Segurança nacional, informações sigilosas, documentos pessoais
	Fiscal	Transferências, isenções, indenizações, despesas, subsídios
	Bens	Compra, administração, consumo

Fonte: Manual para Implementação de Programas de Integridade - Orientações para o setor público - CGU.

6.3 MANIFESTAÇÕES E FATORES DE RISCO

Caracterizadas as áreas e processos mais vulneráveis do órgão/entidade (Fase 6.2), segue-se para identificação das manifestações de riscos, que são efetivamente as condutas de ação ou inércia classificadas como quebra de integridade.

A partir da identificação é que se irá analisar e conceber medidas preventivas e mitigadoras efetivas. Como exemplo fictício de levantamento de fatores de risco, seguindo o manual da CGU, recomenda-se utilizar o modelo abaixo:

Área: Diretoria de Gestão Interna

Processo: Licitações

Risco: Solicitação ou recebimento de propina/pagamento indevido

#	Risco	Manifestação do risco	Fatores de risco
1	Ausência de orientação restringindo o recebimento de representantes de empresas por servidor desacompanhado ou sem registro formal.	Denúncias na ouvidoria do órgão afirmam que servidores se reúnem com fornecedores sem registro formal e às vezes individualmente e fora do local de trabalho.	Não há um normativo regulamentando a forma e o local de tais reuniões.
2	Servidor ou grupo de servidores com excessivo nível de poder	Um processo disciplinar descobriu que um servidor corrupto era o único responsável na unidade pela elaboração de pareceres técnicos com poder de excluir empresas dos certames. Não havia procedimentos claros para análise da decisão pelos superiores.	Determinada pessoa/unidade concentra muita responsabilidade em uma atividade do órgão que pode ser possível alvo de corrupção.

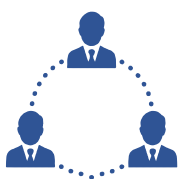
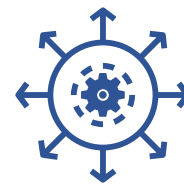
3	Contratações conduzidas sem processo de trabalho padronizado.	A unidade de auditoria verificou que os processos de licitação são desalinhados dos objetivos estabelecidos no planejamento estratégico da organização, além de documentados de forma muito desorganizada - os projetos básicos são incompletos e dão margem a diversas modificações de preços e quantidades.	Não há planejamento das licitações anuais do órgão. Servidores que atualmente trabalham na unidade não são treinados em gestão documental. Servidores que foram treinados anteriormente hoje estão lotados em outras unidades.
---	---	---	--

Fonte: Manual para Implementação de Programas de Integridade - Orientações para o setor público - CGU.

Com o objetivo de facilitar a identificação, assim como as etapas posteriores de análise e avaliação dos riscos identificados, o Manual para Implementação de Programas de Integridade da CGU sugere dividir os fatores de risco de acordo com sua origem:

Fatores de risco externos

Fatores que se encontram fora do controle da instituição e sobre os quais ela deve estar atenta. Exemplos: a existência de uma legislação inconsistente com definições vagas sobre a competência dos cargos e atribuições da entidade ou eventual carência de recursos que impactam as atividades finalísticas pode levar a quebras de integridade.



Fatores de risco organizacionais

Fatores sob controle da instituição ou setor, como resultado de suas ações ou inações. Exemplos: regras e políticas internas de governança e capacitação, gestão de pessoas, processos decisórios e direcionamentos da política interna.

Fatores de risco individuais

Fatores que surgem das motivações individuais dos agentes públicos para o cometimento de atos que afrontem as regras de integridade. Exemplos: falta de conhecimento técnico, pressões no ambiente de trabalho, supervisão inadequada das chefias, dificuldades financeiras.



Atenta-se que tais fatores não são absolutos, pois se diversificam conforme o caso concreto em cada órgão/entidade. Portanto, não é possível listar de forma exaustiva todas as possibilidades.

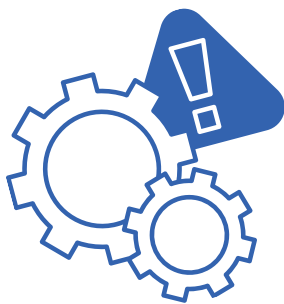
A CGU apresenta um rol exemplificativo dos fatores de risco mais comuns:

- Legislação e normas internas imprecisas ou omissas;
- Não observância de legislação/normas internas;
- Pressões organizacionais verticais (hierárquicas) e horizontais (colegas de trabalho);
- Ausência/deficiência de manutenção de sistemas informatizados;
- Ausência/deficiência de controles hierárquicos;
- Ausência/deficiência de mecanismos de controle interno;
- Ausência/deficiência de planejamento estratégico e operacional;
- Ausência/deficiência de segregação de funções sensíveis;
- Ausência/deficiência de recursos humanos/orçamentários;
- Desconhecimento de normas/procedimentos pelos servidores;
- Ausência/deficiência de políticas de transparência e controle social;
- Fragilidades em estimativas de valores/quantitativos de bens ou serviços;
- Impunidade ou sentimento de impunidade entre os servidores;
- Ingerências externas nas atividades do órgão/entidade;
- Gestão incorreta de documentos/processos.



6.4 ANÁLISE E AVALIAÇÃO DOS RISCOS IDENTIFICADOS

Nessa fase é importante que o órgão/entidade priorize, inicialmente, os riscos mais relevantes, isto é, de maior impacto e probabilidade previamente definidos pela alta direção. Assim, para cada risco registrado devem ser identificadas a possibilidade de sua ocorrência (probabilidade) e a gravidade das consequências para a instituição caso se concretize (impacto).



NESTE MOMENTO É DE EXTREMA IMPORTÂNCIA QUE O COMITÊ INTERNO, SOB ORIENTAÇÃO DA ALTA DIREÇÃO, DEFINA O NÍVEL DE RISCO QUE ESTÁ DISPOSTO A ACEITAR PARA A REALIZAÇÃO DE SEUS OBJETIVOS - O “**APETITE A RISCO**”, NOS TERMOS DO ART. 2º, II, DA INSTRUÇÃO NORMATIVA CONJUNTA MP/CGU N.º 01/2016. A DEPENDER DO NÍVEL DE RISCOS QUE SE IRÁ ENFRENTAR OU TRANSFERIR, O PLANO DE INTEGRIDADE DEVERÁ APONTAR OS RISCOS A SEREM ACEITOS, TRANSFERIDOS, TRATADOS OU MITIGADOS.

Matriz de Risco:

É a ferramenta que permite priorizar o risco iminente (mais relevantes) a ser tratado. A relevância é medida através de duas dimensões: probabilidade e impacto (probabilidade x impacto).

Probabilidade:

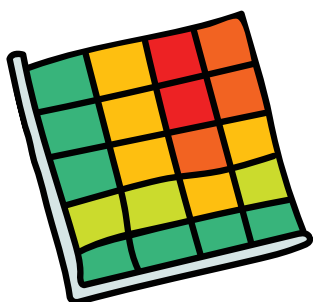
É a chance do risco se materializar, ou seja, qual é a chance de o problema ocorrer. Pergunta-se: este risco é baixo, médio ou alto quanto à **probabilidade**?

Impacto:

É o nível de dano que o risco atingirá se materializado, ou seja, a gravidade do problema. Pergunta-se: este risco é baixo, médio ou alto quanto à **gravidade**?

Mapa de Calor:

Ferramenta que de forma simples e visual, em formato de gráfico, apresenta o cruzamento das probabilidades e dos níveis de impacto, os quadrantes são separados por cores, geralmente do verde (risco baixo) ao vermelho (risco extremo).



Exemplo de Mapa de Calor (5 x 5):

Diagrama de cálculo de risco (5 colunas) - "Mapa de calor"

Legenda Nivel de Risco		Probabilidade				
		1 Muito Baixa	2 Baixa	3 Média	4 Alta	5 Muito Alta
Impacto	5 Muito Alto	5	10	15	20	25
	4 Alto	4	8	12	16	20
	3 Médio	3	6	9	12	15
	2 Baixo	2	4	6	8	10
	1 Muito Baixo	1	2	3	4	5

Notação: Matriz de cálculo de risco, sendo Extremo: > 15 a 25; Alto: > 8 a 12; Médio: > 3 a 6; e Baixo: 1 a 2.

Destaca-se que cada órgão/entidade pode definir as escalas de classificação para construir seu mapa de calor de acordo com sua realidade (3x3, 4x4, 5x5).

Frente as informações importadas do Mapa de Calor, o órgão/entidade pode estabelecer uma ordem de prioridade para o tratamento de riscos, de acordo com seu apetite ao risco:

Evitar

Envolve alterar o plano de gerenciamento do projeto para eliminar a ameaça, eliminando a causa do problema.

Mitigar

O órgão/entidade decide atuar para reduzir a probabilidade e/ou impacto do risco, tornando-o menor ou mesmo removendo-o da lista dos principais riscos.

Aceitar

A entidade decide não fazer nada em relação ao risco. A sua probabilidade e impacto são tão baixos que não justificam a criação de controles para mitigação, ou os controles existentes já resguardam boa parte de suas consequências.

Transferir

O risco possui probabilidade e impacto tão altos que a instituição não pode suportar e decide transferi-los a outra entidade.

7 REGISTRO DE MEDIDAS DE TRATAMENTO AOS RISCOS DE INTEGRIDADE

Após a conclusão das etapas anteriores, que consiste na identificação dos riscos de integridade, os respectivos fatores de riscos, os níveis de impacto e probabilidade, bem como, possíveis medidas de controles existentes, caberá ao Comitê Interno a elaboração de um documento de registro de riscos no qual deverá abarcar os controles existentes ou que devem ser implementados, estabelecendo para tanto, ações, setor responsável, prazo para implementação e situação, conforme modelo exemplificativo abaixo:

Área:						
Processo:						
Risco:						
Descrição do risco:						
Ordem	Fatores de risco	Controles Existentes	Ações	Responsável pela ação	Prazo	Situação

A CGU apresenta **rol exemplificativo** com ideias de medidas para o tratamento de riscos de integridade, mas ressalta que outras podem ser pensadas, a depender dos riscos específicos de cada área e dos recursos disponíveis:

- Publicação de informações relevantes no endereço eletrônico, tais como planejamento estratégico, fluxos de processos e próximas licitações
- Estabelecimento de políticas, normas e procedimentos internos que definam os procedimentos mais sensíveis do órgão/entidade
- Verificação periódica de informações classificadas como sigilosas/reservadas
- Previsão de mecanismos formais e regulares de participação cidadã
- Disponibilização da lista dos servidores públicos em quarentena, com informação sobre período da medida e área de proibição para atuação
- Redução do nível de discricionariedade do tomador de decisão em processos sensíveis, como a instituição de segregação de funções
- Padronização de especificações que são mais comuns (limpeza, vigilância, telefonia, material de expediente etc.), como o uso de editais-padrões
- Definição de alçadas de aprovação, dependendo do valor envolvido em licitações, contratos e concessão de benefícios
- Realização de diligência nas empresas contratadas com o intuito de verificar possíveis casos de fraude e conluio
- Implementação de mecanismos de decisão colegiada no órgão, compartilhando o poder de decisão
- Criação de sistemas informatizados que exerçam controle sobre atividades sensíveis à quebra de integridade
- Estabelecimento de critérios objetivos para indicação de ocupantes de cargos diretivos, como capacitação e experiência
- Exigência de motivação detalhada nos casos em que houver discordância entre os posicionamentos da área técnica e da direção superior
- Mapeamento de servidores, ex-servidores e terceirizados visando identificar relacionamentos com empresas e grupos econômicos
- Publicação de informações gerais sobre programas que resultem em renúncia de receitas.

Assim, essa fase visa identificar, avaliar e propor medidas de tratamento dos riscos de integridade mais relevantes do órgão/entidade alicerçando o comitê interno para elaboração e aprovação do documento do Plano de Integridade.

8 ELABORAÇÃO E VALIDAÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE

O Plano de Integridade consiste em um documento único, aprovado pela alta administração, que organiza as medidas adotadas em determinado período, voltadas para prevenção, detecção, punição e remediação de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta, devendo ser revisado periodicamente.

A CGU apresenta o seguinte roteiro para elaboração do plano de integridade, contemplando cinco tópicos e possíveis conteúdos:

Objetivos do Plano

- Apresentação do documento, esclarecendo do que trata seus objetivos, como foi elaborado e qual será sua utilidade para a instituição

Caracterização geral do órgão/entidade

- Principais competências e serviços prestados
- Estrutura regimental e organograma
- Caracterização do setor de atuação do órgão/entidade (principais articulações com o setor público e privado)
- Missão, visão, valores institucionais e principais diretrizes do Planejamento Estratégico, caso existente
- Relação dos principais instrumentos legais internos relativos à área de integridade - regimento interno, código de ética, plano de capacitação interna, portarias etc.
- Estruturas de gestão da integridade existentes (área responsável pela gestão dos controles internos, corregedoria, comissão de ética, ouvidoria etc.).

Identificação e classificação de riscos

- Conceitos de riscos, riscos de integridade e seus tipos
- Identificação dos riscos mais relevantes da instituição
- Descrição dos níveis de impacto e probabilidade
- Tipo de matriz de risco utilizada (3x3/4x4/5x5)
- Principais áreas de risco, processos e cargos mais sensíveis

Monitoramento, atualização e avaliação do Plano

- Detalhar as políticas de monitoramento, atualização periódica e avaliação que serão desenvolvidas pelo órgão/entidade para o tratamento dos riscos.

Instâncias de Governança

- Determinar as instâncias de governança do Plano com a designação de áreas/cargos para a gestão superior, acompanhamento da implementação de medidas, revisão, atualização periódica e políticas de divulgação interna.

Instâncias de Governança

- Determinar as instâncias de governança do Plano com a designação de áreas/cargos para a gestão superior, acompanhamento da implementação de medidas, revisão, atualização periódica e políticas de divulgação interna.

Importante destacar que além dos cinco itens acima o Plano deverá conter um documento anexo com a relação dos principais fatores de risco do órgão/entidade, as respectivas probabilidades e impactos, medidas já adotadas e áreas responsáveis pela implementação. Pode ser elaborada uma relação geral de riscos, abrangendo todas as áreas do órgão, ou serem divididos por área, mas em qualquer hipótese devem ser relacionados, no mínimo, os seguintes elementos:

- Fatores de risco e riscos associados.
- Relevância dos riscos (níveis de probabilidade x impacto).
- Eventuais medidas (controles) já adotadas pela instituição.
- Recomendações (novas medidas/aumento de controles já existentes/treinamentos).
- Monitoramento das ações (áreas e agentes responsáveis/prazos).

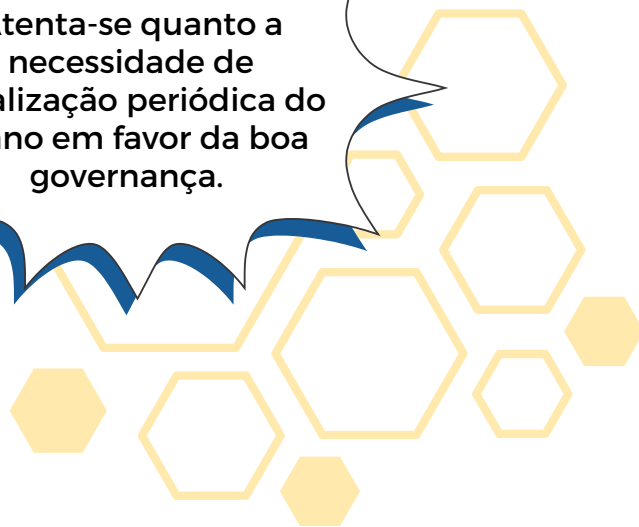
Após a finalização dessas etapas o Plano de Integridade será revisado e aprovado pelo alta gestão do órgão/entidade e segue para comunicação do plano e divulgação interna para toda organização.

9 MONITORAMENTO

O monitoramento consiste nas políticas para prevenção, detecção e tratamento de riscos que devem ser periodicamente revisadas. Ademais, no monitoramento serão consideradas as análises da existência, da qualidade e da efetividade (eficácia e eficiência) das ações, controles implementados e das melhores práticas adotadas para o atendimento dos objetivos e todas as dimensões do Programa de Integridade.



Atenta-se quanto a necessidade de atualização periódica do plano em favor da boa governança.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas. NBR ISO 31000: Gestão de riscos, princípios e diretrizes. Rio de Janeiro: ABNT, 2018. BRASIL.

Guia de Integridade Pública: Diretrizes e Estratégias para a Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional. 1ª Edição, 2018. Disponível em: <http://www.cge.mg.gov.br/acge/institucional/plano-de-integridade-da-cge>.

Manual para Implementação de Programas de Integridade: orientações para o setor público. Brasília, DF, jul. 2017. Disponível no sítio eletrônico: http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/eticaeintegridade/arquivos/manual_profip.pdf.

Manual Prático: Programa de Fomento à Integridade Pública e à Gestão de Riscos Municipal – PFIP. 2a Edição, 2021. Disponível em: [manual-programa-de-fomento-a-integridade-publica-municipal_2edicao-1.pdf](#).

Metodologia da Gestão da Integridade. Ministério Público Militar. Disponível em: <https://www.mpm.mp.br/portal/wp-content/uploads/2023/03/metodologia-de-gestao-da-integridade.pdf>.





GOVERNO DO
TOCANTINS
TRABALHANDO E CUIDANDO DE **TODOS**

**CONSELHO DE GOVERNANÇA
PÚBLICA - CGOV**

**CONTROLADORIA-GERAL DO
ESTADO - CGE**

www.to.gov.br/cge

gab.executivo@cge.to.gov.br

Contato: (63) 3218-2563

Praça dos Girassóis, Esplanada das Secretarias
Av. NS-2, Prédio I, S/N, Plano Diretor Norte
Palmas - Tocantins