

# PLANO DE INTEGRIDADE DA FAPEMIG

A integridade e a ética devem permear a atividade de fomento à pesquisa científica, tecnológica e de inovação. Neste sentido a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais – FAPEMIG apresenta o seu Plano de Integridade.





# **Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais**

## **Presidente do Conselho Curador**

João dos Reis Canela

## **Presidente da FAPEMIG**

Paulo Sérgio Lacerda Beirão

## **Diretor de Ciência, Tecnologia e Inovação**

## **Diretora de Planejamento, Gestão e Finanças**

Camila Pereira de Oliveira Ribeiro

## **Grupo de Trabalho Integridade**

Instituído pela Portaria PRE nº 041/2019

## **Equipe Técnica de Redação**

Cláudia Cristina Couto

Regina de Almeida Mattos

Daniel Ferreira de Souza

Paulo Sérgio Mendes César

Rachel Otoni de Resende

Lucas Mendes de Faria Soares

Miriam Fernanda Maia Fonseca

“Se a prevenção é o mecanismo mais eficaz no combate à fraude e corrupção, a gestão da ética e integridade é o seu componente imprescindível.” (EUROSAI, 2014)

## Carta de apresentação do Presidente

Ética e Integridade são elementos essenciais para uma relação harmônica e de confiança entre pessoas e entidades. Isso é especialmente importante no Serviço Público, onde, por definição, as atividades devem ser guiadas pelo interesse público e, portanto, devem ser pautadas por honestidade, impessoalidade, boa-fé e fidelidade a esse interesse.

Essas características são ainda mais importantes quando relacionadas com a comunidade científica. A integridade e a condução responsável da pesquisa fazem parte da verdadeira essência da atividade científica e são fundamentais para a confiança da sociedade na Ciência. Por lidar com conhecimentos novos, o cientista tem como dever intrínseco à sua atividade relatar com fidedignidade os seus procedimentos, seus resultados e conclusões. É com base na confiança nesse relato que os trabalhos são publicados. Embora todo o conhecimento científico esteja sujeito à verificação, é fácil perceber a importância da integridade nesse processo – tão importante como a execução esmerada do método científico. A integridade é um dos valores essenciais da Ciência.

Atuando nessa área e nesse ambiente, a FAPEMIG não pode agir diferentemente, tanto nos seus procedimentos internos como no seu relacionamento com a comunidade científica e tecnológica. Temos que ter procedimentos pautados na transparência, na impessoalidade e na fidelidade ao interesse público, com cortesia e eficiência. Esses procedimentos incluem os padrões éticos na recepção, processamento, julgamento, contratação, pagamento, monitoração e avaliação de resultados de pesquisa.

O documento agora apresentado, fruto de um trabalho dedicado e competente do Grupo de Trabalho Integridade da FAPEMIG, traça o plano para incentivar a promoção de uma cultura de integridade no âmbito da FAPEMIG. Quero, em nome de todos, agradecer a realização desse trabalho e comprometer a direção executiva da FAPEMIG na promoção e implementação desse plano.

Paulo Sérgio Lacerda Beirão  
**Presidente da FAPEMIG**

# SUMÁRIO

<b>I. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>7</b>
1.1. Histórico da FAPEMIG .....	7
1.2. Da Estrutura Orgânica da FAPEMIG .....	8
1.3. Das Competências da FAPEMIG.....	12
1.4. Da Missão, Visão e Valores .....	15
<b>II. COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO</b> .....	<b>15</b>
2.1. Atividades do Grupo de Trabalho do Plano de Integridade da FAPEMIG .....	17
<b>III. FUNDAMENTOS DO PLANO DE INTEGRIDADE FAPEMIG.....</b>	<b>17</b>
3.1. Fundamentos Gerais do Estado .....	17
3.1.1. Constituições Federal e Estadual.....	17
3.1.2. Plano Mineiro de Promoção da Integridade – PMPI .....	19
3.1.3. Órgãos de Controle Interno .....	21
3.2. Fundamentos Específicos da FAPEMIG.....	22
3.2.1. Objetivos do Plano de Integridade FAPEMIG .....	22
3.2.2. Comissão de Ética da FAPEMIG.....	23
3.2.3. Levantamentos de Informações .....	24
3.2.4. Avaliação dos Riscos à Integridade da FAPEMIG.....	25
<b>IV. PROPOSTAS DO PLANO DE INTEGRIDADE DA FAPEMIG .....</b>	<b>26</b>
4.1. Eixo Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos.....	28
4.2. Eixo Pessoas e Ética .....	31
4.3. Eixo Transparência e Comunicação: .....	41
4.4. Eixo Controles Internos.....	48
4.5. Eixo Governança e Alta Administração.....	54
<b>V. GESTÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE .....</b>	<b>56</b>
<b>VI. REFERÊNCIAS .....</b>	<b>58</b>
<b>ANEXO I. Levantamento de Informações.....</b>	<b>60</b>

**ANEXO II.** PORTARIA PRE Nº 041/2019 - Institui grupo de trabalho destinado a elaborar o plano de integridade específico para a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais, nos termos da legislação vigente, especialmente, do Decreto Estadual nº 47.185..... **75**

**ANEXO III.** PORTARIA PRE N.074.2019 - Institui grupo de trabalho destinado a elaborar o plano de integridade específico para FAPEMIG ..... **80**



## I - INTRODUÇÃO

O presente Plano de Integridade da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais – FAPEMIG, entidade integrante da Administração Pública indireta, a qual tem suas finalidades e competências definidas nas Leis Estadual nº 11.552, de 94 e nº 22.257, de 2016 e no seu Estatuto, aprovado pelo Decreto nº 47.931, de 2020, visa a atender as especificidades desta Fundação na área de Ciência, Tecnologia e Inovação (CT&I).

Além disso, corrobora com a implementação da cultura de integridade, que emane em todos os sentidos, na relação interna e externa, entre o público e o privado, de forma a também exigir dos parceiros e contratados condutas íntegras.

Considerando que a finalidade precípua da FAPEMIG é fomentar a pesquisa, a ciência, a tecnologia e a inovação, por meio de parcerias firmadas, principalmente, com as Instituições de Ciência, Tecnologia e Inovação (ICTs), Universidades, Empresas de Base Tecnológica, Pesquisadores, com a interveniência das Fundações de Apoio, importante ser exemplo e incentivar esses parceiros para que tenham sua Política de Integridade.

Assim, o que se pretende é que a atuação da FAPEMIG seja, cada vez mais, pautada na integridade, ética, transparência e moralidade. Prevê-se a implementação de mecanismos para avaliar os programas de integridade de seus contratados e parceiros, assim como a capacitação de seus servidores e colaboradores quanto a estes mecanismo e diretrizes legais, tornando-os cada vez mais aptos a detectarem desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a Administração Pública.

### 1.1. Histórico da FAPEMIG

A Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais – FAPEMIG é a agência de fomento à pesquisa científica, tecnológica e à inovação do Estado e tem como competência precípua promover atividades de fomento, apoio e incentivo à pesquisa científica e tecnológica no Estado. Para tanto, é responsável por financiar projetos de pesquisa, conceder bolsas para a capacitação de pesquisadores, nas mais diversas etapas da carreira, investir em divulgação científica, parcerias internacionais, dentre outros.

Criada pela Lei Delegada nº 10 de 28/08/1985, a Fundação é pessoa jurídica de direito público, pertencente à Administração Pública Indireta do Estado, e está vinculada à Secretaria de Estado de Desenvolvimento Econômico de Minas Gerais – SEDE, da qual faz parte a Subsecretaria de Ciência, Tecnologia e Inovação.

Integrante do Sistema Estadual de Ciência e Tecnologia, a Fundação atua com base nas atribuições conferidas pela Constituição do Estado e do seu Conselho Curador, além dos programas e políticas públicas estaduais na área de ciência, tecnologia e inovação – CT&I. Seus recursos são



assegurados pela Constituição Estadual, que em seu artigo 212 determina o repasse de 1% da receita orçamentária corrente ordinária do Estado para apoio às atividades de ciência e tecnologia.

Conforme o art. 2º da Lei 11.552, de 3 de agosto de 1994, a principal finalidade da FAPEMIG, de promover atividades de fomento, apoio e incentivo à pesquisa científica e tecnológica em Minas Gerais, se dá mediante custeio ou financiamento de projetos de pesquisa nos vários campos da ciência, tecnologia e inovação, bem como promoção e apoio à capacitação de recursos humanos.

Ao longo de sua existência sofreu transformações institucionais, destacando-se: i- a constitucionalização em 1989, expressa através do parágrafo único do artigo 294 da Constituição do Estado de Minas Gerais, com atribuições definidas no artigo 212; ii- em 1990 a transformação da natureza jurídica para fundação dotada de personalidade jurídica de direito público – Lei 10.523, de 20 de julho de 1990; iii- em 1994 a FAPEMIG tem suas atividades regidas pela Lei nº. 11.552, de 03 de agosto de 1994 e por seu estatuto, hoje regulado pelo Decreto no. 47.931, de 29 de abril de 2020; iv- em 1995 mediante a Emenda à Constituição nº. 17, de 21 de dezembro foi modificado o percentual de dotações e recursos destinados à Fundação passando para no mínimo 1% (um por cento), da receita orçamentária corrente ordinária do Estado, os quais serão repassados em parcelas mensais equivalentes a um doze avos, no mesmo exercício.

A Emenda à Constituição nº. 17/95 também instituiu, no parágrafo único, do art. 212, prioridade a projetos que se ajustem às diretrizes básicas estabelecidas pelo Conecit, definidos como essenciais ao desenvolvimento científico e tecnológico do Estado, e à reestruturação da capacidade técnico-científica das instituições de pesquisas do Estado, em conformidade com os princípios definidos nos Planos Mineiros de Desenvolvimento Integrado – PMDIs e contemplados nos Programas dos Planos Plurianuais de Ação Governamental – PPAGs.

Em pouco mais de 35 anos de efetiva existência, a FAPEMIG é considerada a principal agência de fomento e apoio à pesquisa científica e tecnológica de Minas Gerais e reconhecida nacionalmente por sua contribuição à capacitação científica e tecnológica no país.

## **1.2. Da Estrutura Orgânica da FAPEMIG**

### **Estrutura Organizacional**

A FAPEMIG possui autonomia administrativa e financeira para gestão dos recursos que lhe são constitucionalmente garantidos, o que deve estar de acordo com as políticas de ciência, tecnologia e inovação do Estado.

De acordo com art. 4º do Estatuto da FAPEMIG, datado de 29 de abril de 2020, a fundação tem a seguinte estrutura orgânica básica:

#### **I – Conselho Curador;**





## **II – Direção Superior: Presidente;**

### **III – Unidades Administrativas:**

- a) Gabinete;
- b) Procuradoria;
- c) Controladoria Seccional;
- d) Assessoria de Comunicação Social;
- e) Coordenação de Processos Administrativos Sancionadores e de Tomada de Contas Especiais;

### **IV – Diretoria de Ciência, Tecnologia e Inovação:**

- a) Assessoria Técnica de Ciência e Inovação;
- b) Câmaras de Avaliação de Projetos;
- c) Gerência de Ciência e Tecnologia:
  - 1 – Departamento de Programas de Bolsas e Eventos Técnicos;
  - 2 – Departamento de Análise de Propostas de Projetos;
  - 3 – Departamento de Parcerias Públicas;
- d) Gerência de Inovação:
  - 1 – Departamento de Parcerias Empresariais;
  - 2 – Departamento de Proteção e Transferência de Conhecimento;
- e) Gerência de Monitoramento e Avaliação de Resultados:
  - 1 – Departamento de Monitoramento e Avaliação de Resultados;
  - 2 – Departamento de Prestação de Contas;

### **V – Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças:**

- a) Gerência de Contabilidade e Finanças;
- b) Gerência de Logística e Aquisições:
  - 1 – Departamento de Tecnologia da Informação e Comunicação;
  - 2 – Departamento de Material, Patrimônio e Serviços Gerais;
- c) Gerência de Planejamento e Gestão:
  - 1 – Departamento de Orçamento;
  - 2 – Departamento de Controle de Processos e Atendimento ao Pesquisador;
  - 3 – Departamento de Gestão de Pessoas.

Existem, também, na estrutura da FAPEMIG, os Núcleos responsáveis por importantes atividades, regulados por meio de Portarias, conforme segue:

• **Núcleo De Inteligência Organizacional e Gestão Estratégica -NIOGE**, regido pela Portaria PRE Nº 27/2020 e criado inicialmente pela Portaria da Presidência Nº 62/2017, o qual é vinculado diretamente à Presidência. O NIOGE tem como competência “contribuir para a definição, a execução e o monitoramento da estratégia da FAPEMIG, de forma alinhada à estratégia governamental e em conformidade com as diretrizes estabelecidas pelo Conselho Curador”;

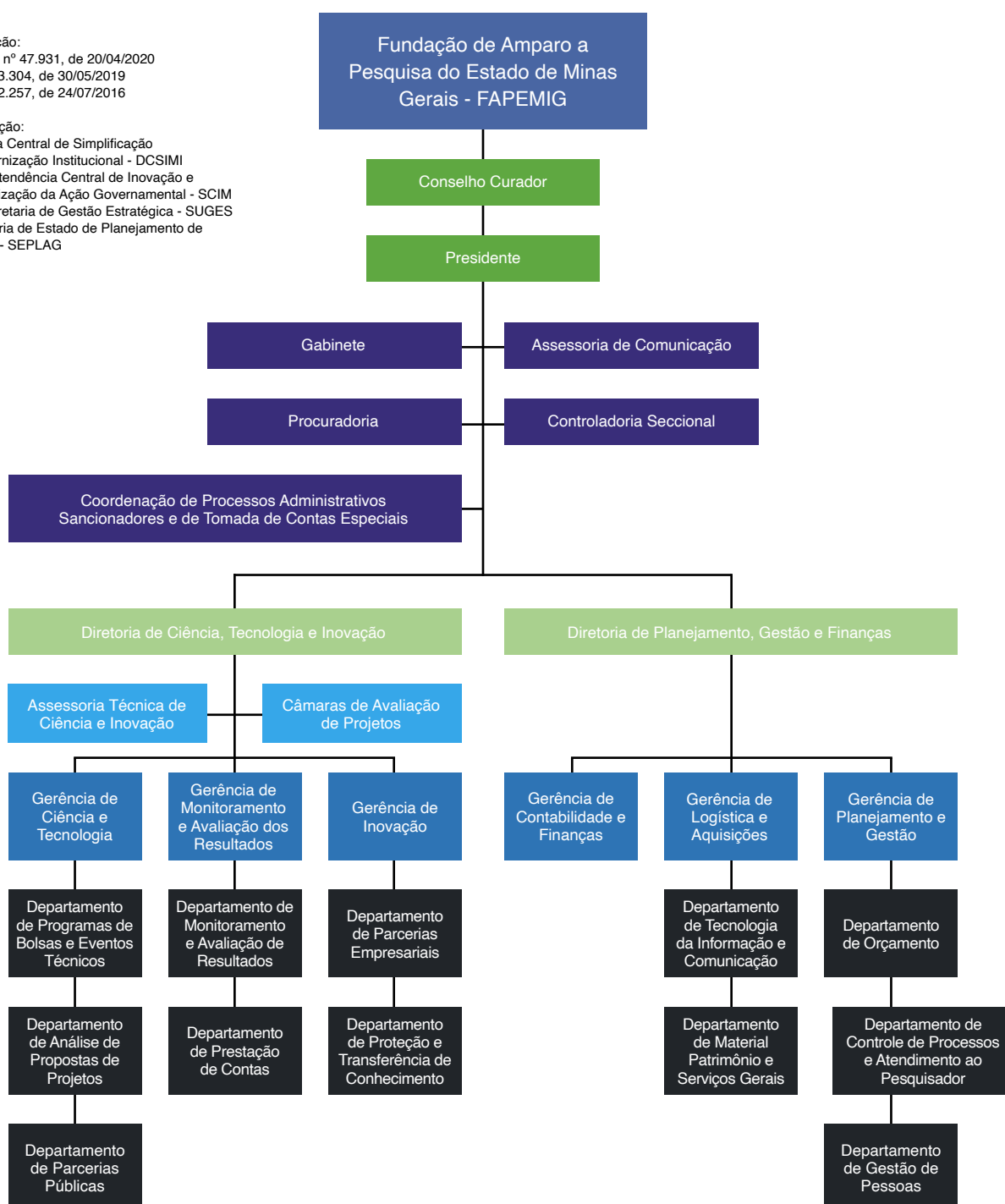


• **Núcleo de Compras e Contratos – NCC**, vinculado à Gerência de Logística e Aquisições, instituído pela Portaria PRE Nº 14/2020, que tem como competência gerenciar, orientar, executar e avaliar as atividades relativas aos procedimentos de aquisição de bens e contratação de serviços e os contratos no âmbito da FAPEMIG,

• **Núcleo de Cooperação Internacional – NCI**, vinculado à Gerência de Inovação, também instituído pela Portaria PRE Nº 14/2020, que tem como competência executar os procedimentos e atividades relacionados às parcerias internacionais.

Legislação:  
Decreto nº 47.931, de 20/04/2020  
Lei nº 23.304, de 30/05/2019  
Lei nº 22.257, de 24/07/2016

Elaboração:  
Diretoria Central de Simplificação e Modernização Institucional - DCSIMI  
Superintendência Central de Inovação e Modernização da Ação Governamental - SCIM  
Subsecretaria de Gestão Estratégica - SUGES  
Secretaria de Estado de Planejamento de Gestão - SEPLAG





A FAPEMIG conta com um Conselho Curador ao qual compete definir a política geral da Fundação, com base em sua missão institucional, visão, valores, deliberar sobre o Manual, o plano de ação e o orçamento anual da Instituição, bem como julgar as contas do exercício anterior e orientar a política patrimonial e financeira da FAPEMIG, entre outras atribuições.

O Conselho Curador é o órgão colegiado de deliberação superior e de formulação das diretrizes gerais da Fundação, sendo formado por doze membros destacados da comunidade científica e empresarial estadual, com mandato de quatro anos, não renovável, com o intuito de preservar a memória institucional, experiência e autonomia da Fundação.

Desses doze membros, quatro são de livre escolha do governador, sendo dois de grande experiência e saber científico e tecnológico reconhecidos e dois do setor empresarial; quatro são indicados em listas tríplexes pelas instituições de pesquisa e ensino superior sediadas no Estado, vinculadas ao governo federal e particulares; e os outros quatro são indicados, também em listas tríplexes, por entidades de pesquisa e ensino superior vinculadas ao governo estadual.

A Direção Executiva da FAPEMIG é composta pelo Presidente, o/a Diretor/a Ciência, Tecnologia e Inovação e o/a Diretor/a de Planejamento, Gestão e Finanças. Os dois primeiros, com mandatos, são escolhidos pelo Governador em listas tríplexes, elaboradas pela comunidade científica por meio do Conselho Curador. O mandato possui a duração de três anos podendo ser prorrogado, o que garante a autonomia e estabilidade à instituição. Já o Diretor de Planejamento, Gestão e Finanças é de livre nomeação.

A sociedade e a comunidade científica e tecnológica também possuem voz na FAPEMIG, por meio de representatividade no Conecit, no Conselho Curador e nas Câmaras de Avaliação de Projetos.

O Conecit é um órgão colegiado consultivo e deliberativo que define as diretrizes básicas para projetos de pesquisa em áreas consideradas essenciais ao desenvolvimento científico e tecnológico de Minas Gerais. Previsto no parágrafo único, dispõe o art. 212, da Constituição Estadual, tratado na Lei Delegada nº 166, de 25 de janeiro de 2007, e, regulamentado pelo Decreto Estadual nº 44.512, de 10 de maio de 2007, o Conselho deve propor ou manifestar-se sobre a política estadual de C&T, sobre planos estaduais de desenvolvimento econômico e social, no que se refere à C&T, sobre criação e aperfeiçoamento, em nível estadual, de instrumentos de estímulo ao desenvolvimento científico e tecnológico e à propriedade intelectual, dentre outros. É composto por 20 membros, entre os quais, representantes de secretarias estaduais, da FAPEMIG, da comunidade acadêmica e do empresariado mineiro.

Já as Câmaras de Avaliação de Projetos são vinculadas diretamente à Diretoria de Ciência, Tecnologia e Inovação – DCTI e constituídas por grupos de especialistas que analisam as solicitações de fomento, apoio e incentivo a projetos recebidos, em regra por meio de Chamadas Públicas, e as recomendam, ou não, com base no mérito técnico-científico. Também faz parte do importante escopo de atuação das Câmaras a avaliação dos resultados decorrentes da execução dos projetos, recomendando a aprovação, ou não, pela Diretoria ou Presidência.



As Câmaras de Avaliação de Projetos envolvem o trabalho de aproximadamente cem especialistas de reconhecida competência em seus respectivos campos de atuação, que se reúnem uma vez por mês, ou conforme demanda, durante dois ou três dias, na sede da Fundação.

A FAPEMIG conta hoje com onze Câmaras temáticas permanentes, além da possibilidade de formação de Câmaras especiais e específicas, conforme a demanda. São elas:

- |  |   |
|--|---|
| 1. Câmara de Agricultura (CAG)                         | 7. Câmara de Recursos Naturais, Ciências e Tecnologias Ambientais (CRA) |
| 2. Câmara de Medicina Veterinária e Zootecnia (CVZ)    | 8. Câmara de Ciências Aplicadas (CSA)                                   |
| 3. Câmara de Ciências Biológicas e Biotecnologia (CBB) | 9. Câmara de Ciências Humanas, Sociais e Educação (CHE)                 |
| 4. Câmara de Ciências da Saúde (CDS)                   | 10. Câmara do Programa de Capacitação de Recursos Humanos (PCRH)        |
| 5. Câmara de Ciências Exatas e dos Materiais (CEX)     | 11. Câmara de Políticas Públicas (CPP)                                  |
| 6. Câmara de Arquitetura e Engenharias (TEC)           |   |

### 1.3. Das Competências da FAPEMIG

Com vistas a cumprir a finalidade de promover atividades de fomento, apoio e incentivo à pesquisa científica e tecnológica no Estado, nos termos do art. 3º da Lei 11.552/94, e consoante o art. 3º do Decreto nº 47.931, de 2020, temos as seguintes competências estatutárias da FAPEMIG:

Art. 3º – A FAPEMIG tem como competência promover atividades de fomento, apoio e incentivo à pesquisa científica e tecnológica no Estado, com atribuições de:

I – custear ou financiar, total ou parcialmente, projetos de pesquisa científica, tecnológica e de inovação, de iniciativa de pesquisadores individuais ou de instituições de direito público ou privado, aprovados pela Fundação, que sejam considerados de relevância para o desenvolvimento científico, técnico, econômico e social do Estado;

II – promover ou participar de iniciativas e programas voltados para a capacitação de recursos humanos das instituições que atuam na área de ciência, tecnologia, inovação e ensino superior;

III – promover intercâmbio de pesquisadores e de estudantes brasileiros e estrangeiros, por meio da concessão de auxílios, com vistas à capacitação e ao desenvolvimento científico e tecnológico no Estado;

IV – apoiar a realização de eventos técnico-científicos no Estado, organizados por instituições de ensino, pesquisa e inovação, associações ou fundações promotoras de



atividades de pesquisa ou entidades públicas de desenvolvimento socioeconômico;

V – promover e participar de iniciativas e de programas voltados para o desenvolvimento científico, tecnológico e de inovação do Estado, inclusive aqueles que visem à transferência dos resultados de pesquisa para o setor produtivo;

VI – promover estudos sobre a situação geral da pesquisa científica, tecnológica e de inovação, visando à identificação dos campos para os quais devem ser, prioritariamente, dirigida a sua atuação;

VII – fomentar a difusão dos resultados da pesquisa;

VIII – fiscalizar, por meio de suas unidades administrativas, a aplicação dos recursos que conceder;

IX – articular-se com o Conselho Estadual de Ciência e Tecnologia – Conecit e com demais entidades públicas estaduais voltadas para a atividade de pesquisa científica, tecnológica e de inovação, visando compatibilizar a aplicação dos recursos da FAPEMIG com os objetivos e as necessidades da política estadual para o setor;

X – executar, direta ou indiretamente, projetos de pesquisa científica, tecnológica e de inovação de iniciativa de pesquisadores individuais ou de instituições de direito público ou privado, com ou sem fins lucrativos, para o desenvolvimento científico, tecnológico, econômico e social do Estado;

XI – conceder bolsas de pesquisa científica, tecnológica ou de inovação para pesquisadores, diretamente ou por meio de instituições públicas ou privadas, para o desenvolvimento de atividades de ciência, tecnologia e inovação;

XII – articular-se, em âmbito nacional e internacional, com instituições de ciência, tecnologia, inovação e ensino superior, com o setor empresarial em geral e com outras organizações de direito público e privado para implementar recursos e oportunidades no cumprimento de sua missão;

XIII – realizar e apoiar a realização de eventos técnicos, científicos, tecnológicos e de inovação no Estado;

XIV – credenciar as fundações de apoio aptas a realizarem a gestão das parcerias, conforme a Lei Federal nº 10.973, de 2 de dezembro de 2004, a [Lei nº 22.929, de 13 de fevereiro de 2018](#) e o [Decreto nº 47.442, de 7 de julho de 2018](#).

Para cumprir seus objetivos, a FAPEMIG apoia a pesquisa e a inovação científica e tecnológica, por meio de diversas modalidades de fomento, conforme seus Programas específicos, tratados no Caderno de Programas e Modalidade de Fomentos, disponível em seu sítio eletrônico (<https://>



[fapemig.br/pt/](http://fapemig.br/pt/)) o qual apresenta um compilado de todas as modalidades.

Assim, no referido Caderno, foram definidas cinco linhas de atuação da FAPEMIG: Pesquisa, Inovação Tecnológica, Capacitação de Pessoas, Divulgação Científica e Ações Transversais. Para a consecução desses Programas, são concedidos fomentos por meio auxílios aos projetos, apoio à divulgação científica e bolsas.

No que concerne especificamente às bolsas concedidas pela FAPEMIG, temos: as bolsas de Formação de Recursos Humanos de Caráter Acadêmico, Tecnológico ou de Inovação; e as bolsas relacionadas aos projetos de pesquisa científica, tecnológica ou de inovação.

Para a seleção dos projetos e concessão dos auxílios e bolsas, a FAPEMIG opera por meio de Chamada Pública, observando, assim, os princípios da isonomia, equidade e impessoalidade, dentre outros. A seleção, julgamento e tramitação de todo o processo é realizado pelo sistema Everest (<http://everest.fapemig.br/home/login>), desenvolvido especificamente para essa finalidade de tramitações relacionadas à CT&I.

## **Público Alvo - Parceiros**

Os principais parceiros cofinanciadores e/ou beneficiários da FAPEMIG são constituídos por instituições e pesquisadores, que se enquadrem em uma das seguintes categorias:

- a) Instituição Científica, Tecnológica e de Inovação no Estado de Minas Gerais – ICTMG: órgão ou entidade da Administração Pública direta ou indireta ou pessoa jurídica de direito privado sem fins lucrativos, legalmente constituída sob as leis brasileiras, com sede e foro no País, que inclua em sua missão institucional ou em seu objetivo social ou estatutário a pesquisa básica ou aplicada de caráter científico ou tecnológico ou o desenvolvimento de novos produtos, serviços ou processos executados no Estado de Minas Gerais;
- b) Órgãos e Entidades da Administração Pública Direta e Indireta do Governo do Estado de Minas Gerais, nas atividades voltadas ao desenvolvimento de CT&I ou de outras atividades de pesquisa, científicas e tecnológicas correlatas; Entidades privadas sem fins lucrativos, cujos objetivos estejam voltados ao desenvolvimento científico, tecnológico e à inovação;
- c) Conselho Nacional das Fundações Estaduais de Amparo à Pesquisa – Confap;
- d) Empresas públicas e privadas, sociedades de economia mista;
- e) Núcleos de Inovação Tecnológica - NITs, Incubadoras de Empresas, Parques Tecnológicos e congêneres;
- f) Pesquisadores que mantenham atividades acadêmico-científicas, com vínculo contratual ou estatutário com as ICTMG;
- g) Inventores independentes residentes no Estado de Minas Gerais;
- h) Parceiros internacionais. Os parceiros da FAPEMIG devem efetivar previamente o cadastro, conforme orientações na página da FAPEMIG



## 1.4. Da Missão, Visão e Valores

A missão, visão, valores e objetivos da FAPEMIG, em que pese estarem em processo de revisão, expressam a sua ideologia, base e fundamentos.

**MISSÃO:** Induzir e fomentar a pesquisa e a inovação científica e tecnológica para o desenvolvimento do Estado de Minas Gerais.

**VISÃO:** Ser reconhecida como o principal agente indutor do desenvolvimento científico, tecnológico e de inovação no Estado de Minas Gerais.

**VALORES:** Compromisso, Autonomia, Universalidade, Excelência e Ética.

**OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:** Implementar a estrutura matricial; consolidar o sistema institucional de gestão com tecnologia da informação; aperfeiçoar as atividades de julgamento e de seleção de solicitações; aprimorar o acompanhamento e a avaliação da execução dos apoios concedidos; transformar a CT&I em valor para a sociedade; consolidar-se como agência de CT&I do Estado de Minas Gerais, consolidar a FAPEMIG no cenário nacional e internacional; elevar o padrão da pós-graduação e da pesquisa no Estado; induzir a inovação por meio de parcerias; incentivar ambiente favorável à pesquisa e à inovação nas ECTIS e empresas, com apoio de gestoras; fomentar a popularização e a valorização da CT&I; buscar protagonismo em suas áreas estratégicas de atuação; fortalecer e ampliar a interação entre governo, universidade e empresa; fixar a marca FAPEMIG por meio da divulgação dos resultados de suas atividades.

## II. COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

O programa de integridade deve ser estruturado, aplicado e atualizado de acordo com as características e riscos atuais das atividades de cada pessoa jurídica, a qual, por sua vez, deve garantir o constante aprimoramento e a adaptação do referido programa, na busca de garantir a sua efetividade.

Assim, há que se ter um comprometimento e apoio da Alta Administração, no caso a Diretoria Executiva da FAPEMIG e o seu Conselho Curador, para o fomento de uma cultura ética, de conhecimento e respeito às leis e para a implementação das políticas de integridade.

Nesse sentido, cabe destacar que o processo de criação desse plano, assim como a implementação de diversas políticas de conformidade, foi aprovado e está sendo acompanhado pela Alta Administração da FAPEMIG.

Nos últimos anos, a FAPEMIG vem buscando aprimorar suas atividades, com o comprometimento da Alta Administração, na medida em que a Presidência e as Diretorias têm demandado, incentivado e endossado medidas que visam a integridade, conforme exemplos a seguir:



- Esforços envidados para uma boa legislação de CT&I em Minas Gerais, de forma a buscar maior segurança jurídica, de forma a termos hoje o Decreto 47.442/18;
- No mesmo sentido ocorreu a promulgação da Lei Estadual de Fundações de Apoio nº 22.929, de 2018, sendo o nosso Estado pioneiro;
- Mapeamento e melhorias dos fluxos dos processos, tais como processos licitatórios, fluxo das chamadas públicas, da prestação de contas, do Processo Administrativo de Constituição de Crédito não Tributário (PACE), dentre outros;
- Regulamentação de melhorias por meio de Portarias da Presidência e Deliberações do Conselho Curador (ex: aprovação de procedimentos para doação de bens, de prestação de contas, consolidação das bolsas, gestor e fiscal dos contratos);
- Novo Estatuto, aprovado pelo Decreto 47.931/2020, com alteração de seu organograma, criação e extinção de unidades, com a devida distribuição e redistribuição de atividades;
- Na mesma linha, criação da Gerência de Monitoramento e Avaliação – GMR, com o objetivo de implementação do monitoramento das parcerias, consolidação da prestação de contas financeira com a técnico-científica;
- Criação de uma unidade específica responsável pela Coordenação de Processo Administrativo Sancionadores e de Tomada de Contas Especial – CPT, que tem como competência promover, no âmbito da FAPEMIG, a efetivação das atividades de sindicâncias, processos administrativos e procedimentos de tomada de contas especiais;
- Treinamentos e capacitações dos servidores e colaboradores, tanto por iniciativas internas, como externas. Ex: Curso Completo de Licitações e Contratos, com ênfase na Gestão e Fiscalização de Contratos, perpassando pelo planejamento do Termo de Referência, sobre *compliance* e integridade;
- Treinamento e capacitação de seus parceiros. A FAPEMIG tem promovido estes encontros, sobretudo para esclarecer os procedimentos da nova legislação de destes regramentos;
- Revisão do Manual da FAPEMIG, com o seu aprimoramento a luz da nova legislação;
- Criação do Caderno de Programas Modalidades de Fomentos, a fim de atualizar e consolidar as informações em um único documento;
- Demandas recebidas prioritariamente por chamadas públicas, inclusive no percentual destinado legalmente ao Estado, com avaliação de mérito por meio da Câmara de Avaliação de Políticas Públicas, também criada recentemente;
- Adequação de todos os seus instrumentos jurídicos de parceria e fluxo único na casa;
- Fortalecimento das chefias e descentralização das atividades, dentre outras.





## 2.1. Atividades do Grupo de Trabalho do Plano de Integridade da FAPEMIG

Em 8 de abril de 2019, ocorreu, na sede da FAPEMIG, a primeira reunião acerca da elaboração do Plano de Integridade da FAPEMIG. Nessa primeira reunião, a Alta Administração demonstrou interesse em realizar seu Plano de Integridade.

Em decorrência desse interesse, a Controladoria Seccional promoveu reunião de sensibilização dos servidores, oportunidade em que foi apresentado o Plano de Auditoria. Uma das atividades anunciadas foi a elaboração do Plano de Integridade da FAPEMIG. Assim, os servidores foram informados dos fundamentos das atividades de controle interno, como também dos fundamentos do Plano de Integridade e da necessidade de criação de um Código de Conduta ética específico da FAPEMIG.

Na sequência, ocorreram reuniões, capacitações, envio de questionários para os servidores e colaboradores da casa, de forma que o processo ocorreu de forma ampla e participativa.

## III. FUNDAMENTOS DO PLANO DE INTEGRIDADE FAPEMIG

### 3.1. Fundamentos Gerais do Estado

#### 3.1.1. Constituições Federal e Estadual

A Constituição Federal de 1988, em seu Capítulo VII intitulado 'Da Administração Pública', já traz, explicitamente no *caput* do artigo 37, os princípios que regem a Administração Pública, quais sejam: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Dos princípios constitucionais da Administração Pública, decorrem outros princípios e/ou normas gerais que permeiam todas as atividades, contudo os mais importantes para a discussão da Integridade são os já citados acima e previstos no *caput* do artigo 37. De seus fundamentos decorrem toda a legislação que rege Administração Pública e são a base da Integridade.

O princípio da legalidade impõe ao administrador público que só pratique atos administrativos permitidos pela lei. Assim, a finalidade (princípio decorrente) é inafastável do interesse público, de modo que o administrador público não pode desviar-se ou abusar do poder-dever que lhe impõem a lei em suas competências. Cabe, então, à Administração Pública buscar a conformidade de seus atos, não só em razão das leis e regulamentações a que é submetida, mas sobretudo em razão da moralidade e da ética, que deve permear toda a sua atividade, se atendo às finalidades dos atos e dos objetivos últimos da função administrativa de sua competência para com os deveres administrativos e para as políticas públicas que lhes são correlatas.

O princípio da impessoalidade impõe a todos os agentes públicos que tenha neutralidade em seus atos para a realização do interesse público, não pessoal. Mas, muito além, impõe que o



agente é um representante do órgão ou entidade administrativa em nome do qual age, ou seja, seus atos são a manifestação da vontade estatal dentro da pasta ou política pública em que atua. Logo, o indivíduo não pode praticar atos arbitrários em desacordo com os princípios e regras, legais ou morais, daquela instituição estatal.

A moralidade administrativa não é meramente subjetiva e nem puramente formal, pois tem conteúdo jurídico, a partir de regras, objetivos e princípios da Administração Pública. Logo, o servidor público para agir moralmente, deve observar todas as regras e princípios a que estão submetidos seus atos e ainda ter como norte os objetivos a serem alcançados. A moral comum é apenas um norte subjetivo, a moral administrativa é objetiva e envolve todos os demais princípios e regras da Administração Pública a serem observados. A lei pode ser cumprida moralmente ou imoralmente, pois, se a lei for cumprida com o intuito de prejudicar ou de favorecer alguém deliberadamente, produzirá um ato legal, mas materialmente ofensivo à moralidade administrativa.

A publicidade impõe a publicação dos atos da Administração Pública como requisito de eficácia e moralidade do ato, abrangendo toda atuação estatal, não só sob o aspecto da divulgação oficial de seus atos, como também de propiciação de conhecimento da conduta interna de seus agentes. O Poder Público deve agir com a maior transparência possível, a fim de que os administrados tenham conhecimento de como os administradores estão atuando em relação aos poderes-deveres públicos e com o dinheiro público.

Para reafirmar tais princípios, o legislador constituinte não se deu por satisfeito e introduziu no mesmo Artigo 37, pela Emenda Constitucional 19/1998, o princípio da eficiência. Ou seja, o servidor público não deve apenas alcançar os objetivos dos atos praticados, mas deve conseguir os melhores resultados com os meios escassos de que dispõe e a menor custo. O princípio da eficiência administrativa consiste, assim, na organização racional dos meios e recursos humanos, materiais e institucionais para a prestação de serviços públicos de qualidade em condições econômicas e de igualdade para a sociedade. A partir dele, impõe-se que, para o melhor atingimento dos objetivos públicos, a participação do usuário na Administração Pública e a possibilidade de aumento na autonomia gerencial, orçamentária e financeira para o bom desempenho de cada órgão e entidade da Administração Direta e Indireta é fundamental, donde advém a necessidade de maior transparência pública e controle social.

Pelo princípio da simetria, a Constituição Estadual seguiu em seu art. 13 os mesmos princípios da Constituição Federal, acrescentando apenas o princípio da razoabilidade, o que não destoava da Constituição Federal, que traz tal princípio em vários pontos como razoabilidade ou proporcionalidade, que nada mais é que os atos administrativos se limitarem ao sentido da ação e sua motivação, como também em sua execução e meios adotados, buscando sempre causar menor prejuízo possível e justificar sua adequação, utilidade/vantajosidade e necessidade.

Assim, a necessidade de se fortalecer a Integridade da Administração Pública nada mais é do que fazer cumprir os princípios constitucionais, corrigindo o curso de sua atuação ao identificar quais são os pontos dissonantes em cada organização e estabelecendo um plano que impeça a



má gestão e a corrupção através de boas práticas de governança pública.

Considerados e detalhados os princípios que são a base e fundamento das normas, cabe nos citar a legislação mais específica.

Com a legislação anticorrupção surge um movimento e a necessidade de que a Administração Pública demande e incentive seus parceiros e contratados para que tenham um Programa de Integridade, conforme preceitua o capítulo V, do Decreto Federal nº 8.240, de 18 de março de 2015, que regulamenta a Lei anticorrupção nº 12.846, de 1º de agosto de 2013.

Na mesma esteira o Estado de Minas Gerais publicou o Decreto nº 47.185, de 13 de maio de 2017, que estabeleceu as diretrizes para o desenvolvimento do Plano Mineiro de Promoção da Integridade - PMPI, que busca contribuir para um ambiente de integridade no âmbito do Estado, tendo como pilares estruturadores a conduta ética, honestidade e conformidade junto ao corpo funcional, à sociedade e parceiros institucionais e comerciais.

Referido Decreto, traz no art.2º, inc. III, o conceito de Plano de Integridade, que é o “conjunto de ações desenvolvidas com o intuito de promover a cultura da ética, integridade, transparência e necessidade de prestação de contas, com ênfase no fortalecimento e aprimoramento da estrutura de governança, da gestão de riscos, da aplicação efetiva de códigos de conduta ética e da adoção de medidas de prevenção de atos ilícitos”. Para tanto cabe aos órgãos e entidades da Administração Pública estadual elaborar, implementar e monitorar o seu Plano de Integridade.

### **3.1.2. Plano Mineiro de Promoção da Integridade – PMPI**

O Decreto n.º 47.185, de 12 de maio de 2017, dispõe sobre o Plano Mineiro de Promoção da Integridade – PMPI – no âmbito da Administração Pública do Poder Executivo, que visa a contribuir para o desenvolvimento sustentável, o crescimento econômico, a preservação do meio ambiente e o progresso social do Estado.

O PMPI tem como pilares a ética, a probidade e o respeito às normas que regulamentam as relações entre a Administração Pública e o setor privado.

O PMPI possui como diretrizes:

I – apoio permanente e o compromisso dos gestores da Alta Administração com a manutenção de uma estrutura de governança compatível com um ambiente de integridade e de conduta ética, regendo-se pelos princípios da boa-fé, honestidade, fidelidade ao interesse público, impessoalidade, dignidade e decoro no exercício de suas funções, lealdade às instituições, cortesia, transparência e eficiência;

II – promoção da integração institucional, mediante o planejamento, e a execução de atividades coordenadas no âmbito da Administração Pública;



III – incentivo à criação e adoção de códigos de conduta ética específicos pelos órgãos e pelas entidades da Administração Pública do Poder Executivo;

IV – valorização dos procedimentos, instrumentos e mecanismos de controle interno da gestão, com ênfase no incremento contínuo da transparência pública, na avaliação de riscos, na adoção de medidas de prevenção e no monitoramento contínuo das atividades;

V – divulgação do canal de denúncias e o incentivo à sua utilização visando a garantir que as ações sejam realizadas conforme os objetivos do PMPI;

VI – adoção de mecanismos de conscientização e engajamento dos agentes públicos, da sociedade civil e dos parceiros institucionais envolvidos no PMPI;

VII – promoção da participação da sociedade civil na gestão pública, permitindo que os cidadãos participem da formulação das políticas públicas e fiscalizem, de forma permanente, a aplicação dos recursos públicos;

VIII – estímulo à adoção de planos de integridade pelas empresas situadas no Estado, sobretudo aquelas que mantêm relações contratuais com os órgãos e as entidades do Poder Executivo.

Já em seu artigo 4º, o Decreto estabelece como objetivos do PMPI:

I – apoiar a cultura da integridade nos órgãos e nas entidades da Administração Pública do Poder Executivo e nos seus parceiros institucionais, de modo a preservar sua reputação e a vincular sua imagem ao senso de ética, responsabilidade e integridade;

II – zelar pela aplicação e observância de códigos de conduta ética, em especial do Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração;

III – incentivar ações de comunicação e de capacitação e o uso de estratégias específicas para promoção da integridade junto aos diversos atores que se relacionam com os órgãos e as entidades do Poder Executivo;

IV – sistematizar práticas relacionadas à gestão de riscos, aos controles internos e à boa governança;

V – desenvolver mecanismos contínuos de monitoramento das atividades desenvolvidas pelos órgãos e pelas entidades do Poder Executivo, possibilitando a detecção tempestiva de riscos e de eventuais atos ilícitos praticados contra a Administração Pública, com a implementação de medidas corretivas e repressivas;

VI – contribuir para a melhoria da gestão pública e o aperfeiçoamento das políticas públicas;

VII – incentivar a transparência pública, o controle social e a participação social, visando ao aperfeiçoamento das políticas públicas e da gestão governamental, ao incentivo à



prestação de contas, à responsabilização dos agentes públicos e à melhoria da aplicação dos recursos públicos;

VIII – apoiar a instituição de ambiente de integridade nas licitações e contratações públicas e nas parcerias do Estado com organizações da sociedade civil;

IX – adotar medidas de prevenção e, quando necessário, de responsabilização de pessoas físicas e jurídicas que não mantiverem conduta ética e em conformidade com a legislação;

X – regulamentar os programas e ações da CGE relativos ao controle social, à integridade, à transparência e ao acesso à informação.

### 3.1.3. Órgãos de Controle Interno

Conforme o Decreto n.º 47.185, de 12 de maio de 2017, cabe à Controladoria Geral do Estado de Minas Gerais a promoção da Integridade. Assim, a Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais (CGE) é o órgão responsável pela coordenação do PMPI e a principal instância de consulta a diretrizes sobre a organização dos planos. Contudo, conforme o Guia de Integridade Pública da CGE/MG – Volume II:

*O controle interno não é função exclusiva da Controladoria-Geral. Controlar é papel da gestão do órgão ou entidade, por meio do gerenciamento operacional dos processos de trabalho e respectivos pontos de controle, checagem, verificação e validação de atividades. Mesmo sem um posicionamento expresso em relação ao projeto ou sem um contexto político ou organizacional ideal, sempre é possível reunir pessoas em torno de projetos de melhorias.*

*A incorporação de práticas de integridade de forma contínua permite a construção de procedimentos éticos e anticorrupção, mesmo diante de dilemas como: orçamento restrito, ceticismo, críticas e resistência. Na Administração Pública, equipes responsáveis por disseminar a ética, gerir recursos humanos, implantar estratégia e qualidade, entre tantos outros, são capazes de dar o passo inicial e unir esforços para a concretização das ações de integridade.*

Sob a responsabilidade de cada órgão ou entidade, com o auxílio técnico dos Controladores Seccionais/Setoriais, os planos de integridade são um conjunto de ações a serem programadas por equipes, gestores e dirigentes das áreas, desenvolvidas com o intuito de promover a cultura da ética, integridade, transparência e necessidade de prestação de contas, com ênfase no fortalecimento e aprimoramento da estrutura de governança, da gestão de riscos, da aplicação efetiva de códigos de conduta ética e da adoção de medidas de prevenção de atos ilícitos (PMPI). (Adaptado do Guia de Integridade Pública da CGE/MG – Volume II, 2019)



Deve-se ressaltar que a construção do Plano de Integridade da FAPEMIG foi conduzida principalmente pelas diretrizes traçadas pela Controladoria Geral do Estado de Minas Gerais, consolidadas no Guia de Integridade Pública (Volumes 1 e 2), bem como de outros documentos técnicos da CGE/MG, da Controladoria Geral da União e do Tribunal de Contas da União a respeito dos temas Governança Pública, Gestão de Riscos e Integridade Pública e metodologias aplicadas relativas a tais temas e órgãos.

Assim, foram seguidas as diretrizes e orientações da Controladoria Seccional da FAPEMIG, unidade de execução da Controladoria-Geral do Estado – CGE, à qual se subordina tecnicamente, tratada no art. 13, do seu Estatuto, contido no Decreto nº 47.931, de 2020, à qual compete promover, “as atividades relativas à defesa do patrimônio público, ao controle interno, à auditoria, à correição administrativa, ao incremento da transparência, do acesso à informação e fortalecimento da integridade e da democracia participativa”.

## **3.2. Fundamentos Específicos da FAPEMIG**

### **3.2.1. Objetivos do Plano de Integridade FAPEMIG**

O Art. 5º do Decreto n.º 47.185/17 estabelece que cada órgão ou entidade da Administração Pública do Poder Executivo será responsável pela criação e divulgação de planos de integridade específicos, contemplando ações voltadas para os agentes públicos, os cidadãos, as organizações da sociedade civil e as empresas localizadas no Estado.

O Plano de Integridade da FAPEMIG tem como objetivos:

- Zelar pela aplicação e observância de códigos de conduta ética, em especial do Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração, principalmente no que concerne a evitar e coibir condutas indesejadas, como é o caso do assédio;
- Incentivar ações de comunicação a capacitação e o uso de estratégias específicas para a promoção da integridade internamente e com seus clientes/parceiros institucionais;
- Primar pela cultura de integridade nos relacionamentos da FAPEMIG com os órgãos e entidades da Administração Pública do Poder Executivo e com seus parceiros institucionais, de modo a preservar sua reputação e a vincular sua imagem ao senso de ética, responsabilidade e integridade;
- Implementar e sistematizar práticas relacionadas à gestão de riscos, aos controles internos e à boa governança;
- Desenvolver mecanismos contínuos de monitoramento de atividades desenvolvidas pela FAPEMIG, possibilitando a detecção tempestiva de riscos e eventuais atos ilícitos praticados contra a Administração Pública, com a implementação de medidas corretivas e repressivas, bus-



cando sempre orientação técnica dos órgãos de controle do Estado de Minas Gerais;

- Contribuir para a melhoria da gestão pública e o aperfeiçoamento das políticas públicas internamente e nos seus relacionamentos;

- Aprimorar seus mecanismos de transparência pública, controle social e participação social, visando ao aperfeiçoamento das políticas públicas e da gestão governamental, ao incentivo à prestação de contas, à responsabilização dos agentes públicos e à melhoria da aplicação dos recursos públicos;

- Aprimorar o ambiente de integridade nas licitações e contratações públicas e nas parcerias da FAPEMIG com organizações da sociedade civil;

- Apoiar os programas e ações da CGE/MG relativos ao controle social, à integridade, à transparência e ao acesso à informação, buscando cumprir todos os requisitos das recomendações apontadas para a atuação da Fundação nesse sentido; e

- Propor e zelar pelo cumprimento de forma eficiente das recomendações constantes no Plano de Integridade, atentando para as melhores práticas de governança pública e aperfeiçoando-o de forma que atenda a novas necessidades não identificadas inicialmente no mesmo.

### **3.2.2. Comissão de Ética da FAPEMIG**

O Decreto nº 46.644/14 estabelece em seu artigo 17 que em todos os órgãos e entidades da Administração Pública Direta e Indireta do Poder Executivo Estadual haverá uma Comissão de Ética com a finalidade de divulgar as normas deste Código de Ética e atuar na prevenção e na apuração de falta ética no âmbito da respectiva instituição.

Por meio da Portaria PRE 046/2007, de 02 de agosto de 2007, foi criada a Comissão de Ética da FAPEMIG. Periodicamente, novas portarias são publicadas, com alteração dos membros que compõem a Comissão. O objetivo da Comissão de Ética é o de orientar e aconselhar os servidores da Fundação sobre a ética profissional do servidor público, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público, agindo preventivamente aos desvios de conduta ética, bem como zelar pela observância do Código de Conduta Ética do Servidor Público e da Alta Administração Estadual.

A Comissão de Ética da FAPEMIG possui como mascote a imagem de um cachorro denominado Eticão. A intenção de se criar uma mascote é de associar a ética a uma “figura” que mantenha esta ligação. Foi criado o Eticão, uma vez que o cachorro é o “melhor amigo do homem”. O cãozinho representa lealdade, companheirismo, alegria, amizade e respeito. O pedido de registro da marca mista (nome e desenho) Eticão se deu no Instituto Nacional de Propriedade Intelectual (INPI) em 2010 e, em 2013, o registro foi concedido.



A Comissão de Ética da FAPEMIG promove uma Semana da Ética, quando ocorrem abordagens relacionadas à integridade e aos valores éticos. Todavia, não existe um plano de capacitação que contemple treinamentos com temas relacionados à ética e à integridade, como código de ética, conduta ética nos negócios e na realização e acompanhamento de contratações, prevenção da ocorrência de conflitos de interesses, relacionamento com demais agentes públicos, corrupção ativa e passiva, gestão de riscos e de fraude, utilização do canal de denúncias, dentre outros.

Em que pese existir o Código de Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual, instituído pelo Decreto n.º 46.644/14, não existe ainda um código de conduta ética específico para a atuação dos servidores da FAPEMIG, que objetive solucionar questões internas recorrentes na Fundação, consolidando uma cultura de integridade.

Todavia, a alta administração da FAPEMIG mostrou-se interessada e deu apoio desde o início dos trabalhos para elaboração de seu Plano de Integridade e a criação de um Código de Conduta específico. A elaboração do Código de Conduta levará em consideração os diagnósticos e as propostas levantados na elaboração deste Plano.

### **3.2.3. Levantamentos de Informações**

Para a elaboração do Plano de Integridade da FAPEMIG foram levantadas e discutidas informações junto ao grupo constituído por meio da Portaria PRE nº41/2019, bem como junto às lideranças das diversas áreas que compõem a estrutura da FAPEMIG.

Foi aplicada uma Pesquisa de Clima Organizacional para todos os colaboradores no período compreendido entre outubro e novembro/2019, com o intuito de identificar a percepção do quadro de pessoal da FAPEMIG acerca dos temas afetos à integridade.

Observou-se, ainda, as informações constantes no checklist “Avaliação de Controles COSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*) 2013 e TCU”, bem como o questionário de Avaliação de Controles Internos (QACI), aplicados à FAPEMIG seguindo orientações da Controladoria Seccional e CGE.

Foi realizado, também, o levantamento de boas práticas de outros programas e planos de integridade implantados por diversos órgãos.

Com a finalidade de trazer maior fidedignidade às informações levantadas neste trabalho, ressalta-se que cada setor indicou um membro e um suplente para a maior gama de questões a serem avaliadas pela gestão da FAPEMIG.





A legislação e as regulamentações as quais a FAPEMIG está submetida encontram-se disponíveis no site da FAPEMIG e também foram levantadas em todos os setores, com a ressalva de que, apesar de rol extenso, não pretende e não esgota toda a conformidade. Contudo, trata-se de um esforço de todos os setores para registrar as normas observadas em seus trabalhos e para a indicação para a busca de orientações legais (Anexo I).

### 3.2.4. Avaliação dos Riscos à Integridade da FAPEMIG

Para a análise dos riscos à Integridade da FAPEMIG, pretende-se utilizar a mesma metodologia da análise de riscos disponibilizada pela Controladoria Geral do Estado.

A construção da análise será baseada no triângulo da fraude, modelo teorizado a partir de estudo de Donald R. Cressey (1983) sobre a fraude nas organizações, em que para uma fraude ocorrer é necessária a ocorrência de três fatores: pressão, racionalização e oportunidade. A figura a seguir, extraída da apresentação do TCU intitulada “Avaliação de Suscetibilidade a Fraude e Corrupção das Organizações Públicas nos Estados: Estratégia Nacional de Prevenção a Fraude e Corrupção” e de seu Referencial de Combate à Fraude e Corrupção, esclarecem:



Figura 1: Triângulo da Fraude. Fonte: TCU, 2018.

*A primeira aresta do triângulo da fraude é a pressão, mas em algumas representações do triângulo, essa aresta é também chamada de incentivo ou motivação. A pressão é o que motiva o crime em primeiro lugar. Essa pressão pode ter várias origens, mas em geral se trata de algum problema financeiro do indivíduo, que por não conseguir resolver por meios*



*legítimos, passa a considerar cometer uma ilegalidade para resolver o seu problema. A pressão pode ter origem pessoal ou profissional. Exemplos de pressão podem ser incapacidade de honrar as suas dívidas pessoais, vício no jogo ou em drogas, problemas de saúde, metas de produtividade no trabalho, desejo por padrão de vida superior.*

*A segunda aresta, oportunidade, refere-se à fraqueza do sistema, na qual o servidor tem o poder e habilidade para explorar uma situação que faz a fraude possível. A oportunidade define o método com que a fraude será cometida. O indivíduo deve vislumbrar uma forma de usar e abusar de sua posição de confiança para resolver o seu problema financeiro com uma percepção de baixo risco de ser pego. A oportunidade é criada por controles ineficazes e falhas na governança e, quanto maior for a percepção de oportunidade, maior a probabilidade de a fraude ocorrer. Outros fatores relacionados com a percepção de oportunidade são: a assunção de que a organização não está ciente; os servidores não serem verificados periodicamente quanto ao cumprimento das políticas; a crença de que ninguém se importa e que ninguém vai considerar a transgressão grave. Mesmo que a pressão seja extrema, a fraude não vai ocorrer se a oportunidade não estiver presente.*

*A terceira aresta é a racionalização, que significa que o indivíduo antes de transgredir formula algum tipo de racionalização moralmente aceitável antes de se envolver em comportamentos antiéticos. A racionalização refere-se à justificação de que o comportamento antiético é algo diferente de atividade criminosa. Os transgressores se veem como pessoas comuns e honestas que são pegadas em más circunstâncias. As racionalizações comuns são “eu estava apenas pegando emprestado o dinheiro”, “eu merecia esse dinheiro”, “eu tinha que desviar o dinheiro para ajudar minha família”, “eu não sou pago o que mereço”, “minha organização é desonesta com outros e merece ser trapaceada”.*

Assim, para a complementação do trabalho, foi consolidada uma Matriz SWOT preliminar, a partir da qual as fragilidades e ameaças serão analisadas para determinação dos eventos de riscos, bem com situações já trazidas no levantamento de informações como as más práticas, Pesquisa de Clima Organizacional e busca de informações da Alta Administração com os *checklists* aplicados. A partir daí, será aplicada a avaliação na Matriz de Riscos conforme orientação, metodologia e utilização de matriz modelo disponibilizados pela Controladoria Geral do Estado. A metodologia, contudo, será validada no contexto dos trabalhos da gestão de riscos da FAPEMIG, conforme apontado no Eixo Planejamento e Gestão de Riscos.

## **IV. PROPOSTAS DO PLANO DE INTEGRIDADE DA FAPEMIG**

Conforme o Tribunal de Contas da União, ao tratar dos Fundamentos de Governança, o conceito de Governança Pública é o seguinte:



*Governança no setor público compreende essencialmente os mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade.*



*Governança e gestão são funções complementares. Enquanto esta faz o manejo dos recursos colocados à disposição da organização e busca o alcance dos objetivos estabelecidos, aquela provê direcionamento, monitora e avalia a atuação da gestão, com vistas ao atendimento das necessidades dos cidadãos e demais partes interessadas.*<sup>1</sup>

Se a Governança é uma estrutura de mecanismos com vistas a atingir os objetivos institucionais, a integridade é o amalgama que sustenta cada um de seus pilares, que a mantém firme, coesa e lhe dá condição de continuidade e de desenvolvimento. Conforme o Referencial Básico de Governança Aplicável a Órgãos e Entidades da Administração Pública do TCU (2014):

*O sistema de governança reflete a maneira como diversos atores se organizam, interagem e procedem para obter boa governança. Envolve, portanto, as estruturas administrativas (instâncias), os processos de trabalho, os instrumentos (ferramentas, documentos etc), o fluxo de informações e o comportamento de pessoas envolvidas direta, ou indiretamente, na avaliação, no direcionamento e no monitoramento da organização. De forma simplificada, esse sistema pode ser assim representado:*

<sup>1</sup> Disponível em <https://portal.tcu.gov.br/governanca/governancapublica/governanca-no-setor-publico/>, acesso em 22/01/2020.



Figura 2: Sistema de Governança em órgãos e entidades da Administração Pública. TCU, 2014.

A partir dos levantamentos e análises do Grupo de Trabalho de Integridade da FAPEMIG, foram identificadas várias questões que impactam o desempenho da Fundação para atingimento de seus resultados, às quais se propõem ações, conforme os seguintes Eixos:

#### 4.1. Eixo Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos

Para cumprir bem sua função, a Administração Pública deve possuir os recursos adequados e o capital humano necessário de modo a atuar com eficácia, eficiência, efetividade e economicidade, com foco sempre no interesse público. Para isso, é imprescindível traçar claramente seus objetivos, definir sua estratégia de atuação e adotar ferramentas capazes de orientar ações de melhoria.



De acordo com o Guia de Integridade da CGE, a integridade da organização está diretamente relacionada à sua disposição e capacidade em manter-se fiel à missão, visão e valores difundidos interna e externamente, e de orientar-se pelo seu planejamento estratégico, conferindo especial atenção para os riscos que podem afetar o atingimento de seus objetivos finalísticos.

De fato, as organizações que trabalham com a clareza de seu propósito, em um processo contínuo de construção com seus parceiros e a sociedade, tendem a ter um corpo de gestores e suas equipes comprometidas e engajadas, com um ambiente de trabalho saudável e produtivo, com menor risco de desvios. O planejamento estratégico e a gestão estratégica fomentam, portanto, a cultura de integridade.

De forma associada, a gestão de riscos permite identificar, avaliar, administrar e controlar eventos e situações que possam impactar negativamente os resultados esperados, de acordo com os objetivos estabelecidos no planejamento estratégico. Possibilita, ainda, evidenciar as oportunidades que podem ser aproveitadas para melhorar o desempenho e a entrega de bens e serviços à sociedade.

O planejamento estratégico vigente da FAPEMIG é representado no mapa estratégico a seguir:



Figura 3: Mapa estratégico da FAPEMIG. Fonte: [www.fapemig.br](http://www.fapemig.br)



Não está implantada, contudo, uma sistemática para monitoramento de indicadores e resultados que informem sobre o desempenho institucional da FAPEMIG, exceto aqueles previstos no Plano Plurianual de Ação Governamental - PPAG.

A FAPEMIG executa suas ações em conformidade com o PMDI – Plano Mineiro de Desenvolvimento Integrado e PPAG, que são instrumentos de planejamento de longo e médio prazos do Governo Estadual de Minas Gerais.

Ressalta-se que são também elaborados outros materiais que destacam as ações pretendidas pelas áreas finalísticas e há relatórios de execução, em consonância com as diretrizes e normas pertinentes à pesquisa e fomento à Ciência, Tecnologia e Inovação.

A necessidade de revisão do planejamento estratégico e da adoção de sistemática de monitoramento da gestão, por meio de indicadores desdobrados por equipes, já havia sido identificada pela alta administração, tendo sido realizados estudos e iniciativas neste sentido desde 2014. Em 2020, essa percepção foi também apontada nos trabalhos de diagnóstico realizados no âmbito da aplicação do modelo de Excelência em Gestão das Transferências da União - MEG-Tr<sup>2</sup>, atualmente em fase de implementação na FAPEMIG.

Outros aspectos discutidos no âmbito do Grupo de Trabalho de Integridade, apontados na Pesquisa de Clima Organizacional e no checklist “Avaliação de Controles COSO 2013 e TCU”, relativos ao planejamento, integração entre as áreas, visão sistêmica, padrões de desempenho e indicadores reforçaram a importância de revisar o planejamento estratégico da FAPEMIG, de forma a assegurar que a estratégia e os instrumentos para sua implementação reflitam os anseios atuais da Instituição, sejam efetivos e fortaleçam a cultura de integridade.

Neste sentido, ressalta o Guia de Integridade Pública da CGU que “a implementação de um planejamento estratégico deve incluir também etapas de avaliação para subsidiar eventuais adaptações. As metas e indicadores devem permitir a avaliação periódica dos seguintes aspectos: se os resultados pretendidos ainda são válidos ou se devem ser revistos; se o contexto, interno e externo, oferece riscos à consecução desses resultados; e se a organização possui capacidade operacional para alcançar esses resultados de forma eficiente, eficaz e, sobretudo, efetiva e íntegra”.

A revisão do Planejamento Estratégico na FAPEMIG encontra-se em andamento, tendo sido concluído o diagnóstico da gestão estratégica, com a participação da Alta Administração, unidades ligadas à presidência, gerências, departamentos e colaboradores. A identidade organizacional está sendo reavaliada e as discussões estão avançando, com expectativa de conclusão da revisão em 2021.

---

<sup>2</sup> O MEG-Tr está fundamentado na [Portaria nº 66, de 31 de março de 2017](#), e na [Instrução Normativa nº 05, de 24 de junho de 2019](#), tendo como objetivos contribuir com o aumento da maturidade de gestão e governança no âmbito dos órgãos e entidades que operam recursos oriundos das transferências da União e aprimorar a efetividade na entrega de valor público à sociedade brasileira. É constituído de sete partes integradas (Fundamentos) e Inter atuantes que orientam a adoção de práticas de excelência em gestão com a finalidade de levar os órgãos e entidades que operam transferências da União a padrões elevados de desempenho e qualidade em gestão. (<http://plataformamaisbrasil.gov.br/images/docs/2019-06-25-Modelo de Excelencia em Gestao das Transferencias da Uniao-MEG-Tr.pdf>)



No tocante à gestão de riscos, sua implantação na FAPEMIG encontra-se em fase inicial. Seguindo a orientação da CGE, a instituição iniciou este trabalho em processos específicos, como bolsas e em convênios de recursos de entrada. A política de gestão de riscos, contudo, não está institucionalizada.

No âmbito dos trabalhos de construção do Plano de Integridade da FAPEMIG, deu-se início à elaboração da matriz de riscos de integridade da Instituição, conforme indicado no item 3.2.4. A avaliação dos riscos de integridade, contudo, insere-se no contexto da implantação da política de gestão de riscos na FAPEMIG, sugerida como ação deste plano e aderente ao planejamento estratégico da Instituição, cuja revisão está em andamento. Ressalta-se, ainda, que a conclusão do planejamento estratégico e a implementação da gestão estratégica também são propostos no plano de ação deste documento.

Neste sentido, importante ressaltar que “a gestão de riscos se origina na formulação da estratégia organizacional e percorre todo o caminho de acompanhamento do plano estratégico, cuidando para que sejam mapeados, classificados, monitorados e enfrentados os eventos-ameaças que despon-tarem na vida ativa das organizações”, conforme se depreende do Guia de Integridade da CGE.

#### **Para este eixo, propõe-se o seguinte plano de ação:**

- Concluir a revisão do Planejamento Estratégico da FAPEMIG, com ampla participação, e implementar gestão estratégica que permita a ação sistemática e continuada, a fim de avaliar situações, elaborar projetos de mudanças estratégicas, acompanhar e gerenciar a execução do planejamento;
- Definir, aprovar e implantar a política de gestão de riscos, alinhada ao Planejamento Estratégico da FAPEMIG, incluindo a capacitação de gestores, estabelecendo uma cultura de monitoramento contínuo de riscos nos setores e acompanhamento dos trabalhos, em consonância com as normas e orientações dos órgãos centrais; e
- Definir instância interna responsável pela gestão da integridade na FAPEMIG, com capacidade de articulação para atuar de forma adequada e transversal às áreas, competindo-lhe a verificação da implementação e cumprimento dos padrões de integridade estabelecidos e pela coordenação dos instrumentos relativos existentes.

## **4.2. Eixo Pessoas e Ética**

As pessoas têm papel central em qualquer organização e, sobretudo, em se tratando de integridade. Afinal, são elas que executam as funções e viabilizam os resultados, a partir de suas competências, habilidades e atitudes. Seus comportamentos determinam o clima organizacional e, da mesma forma, são motores para a mudança cultural necessária à promoção da integridade.



Outrossim, é importante o entendimento de que não se pode dissociar a integridade pessoal dos gestores e colaboradores da integridade corporativa, aos quais cabe zelar para que esse equilíbrio seja alcançado e mantido.

Para apoiar a obtenção do equilíbrio no que se refere à integridade na gestão de pessoas, compete ao Departamento de Gestão de Pessoas - DGP da FAPEMIG implementar políticas e estratégias pertinentes, conforme estabelece o art. 39 do Decreto nº 47.931, de 29 de abril de 2020.

### **Atribuições DGP**

I – aperfeiçoar a implementação da política de gestão de pessoas no âmbito da FAPEMIG e promover o seu alinhamento com o planejamento governamental e institucional;

II – planejar e gerir os processos de alocação, de desempenho e de desenvolvimento de pessoal, visando ao alcance dos objetivos estratégicos institucionais;

III – propor e implementar ações motivacionais, de qualidade de vida no trabalho, de mediação de conflitos e prevenção à prática do assédio moral;

IV – atuar em parceria com as demais unidades da FAPEMIG, divulgando diretrizes e prestando orientações sobre as políticas de pessoal;

V – coordenar, acompanhar e analisar a eficácia das políticas internas de gestão de pessoas;

VI – executar as atividades referentes a atos de admissão, evolução na carreira, concessão de direitos e vantagens, licenças, afastamentos, aposentadoria, desligamento e processamento da folha de pagamento, entre outros aspectos relacionados à administração de pessoal;

VII – orientar os servidores sobre seus direitos e deveres, bem como sobre outras questões pertinentes à legislação e políticas de pessoal;

VIII – verificar a existência de acumulação remunerada de cargos, funções ou empregos públicos de servidores da FAPEMIG, bem como providenciar a instrução dos respectivos processos;

IX – manter continuamente atualizados os sistemas de administração de pessoal, com as informações funcionais dos servidores.

Os instrumentos de diagnóstico, bem como as discussões realizadas no grupo constituído para a realização deste Plano e com as lideranças da FAPEMIG, permitiram o levantamento do cenário atual no tocante à gestão de pessoas e ética, conforme descrito a seguir.





## Avaliação de Desempenho

As avaliações de desempenho na FAPEMIG são realizadas conforme determina a legislação pertinente, em cada setor, de maneira descentralizada. Cabe aos gestores a elaboração e acompanhamento dos instrumentos de PGDI (Plano de Gestão do Desempenho Individual), momento em que ocorrem *feedbacks* de maneira individual.

Não há um trabalho de consolidação de informações de avaliação de desempenho pelos departamentos e unidades administrativas da FAPEMIG. A avaliação individual é realizada, porém não há análise do desempenho das equipes. A questão será abordada na revisão do planejamento estratégico, com o desdobramento de indicadores por equipes.

Em relação à Pesquisa de Clima Organizacional, o resultado apontou que a maioria dos colaboradores recebe *feedback* para melhoria do seu desempenho no trabalho (39,5 % frequentemente e 26,1 % sempre). Outros resultados reforçam uma percepção favorável e também oportunidades de melhoria no que diz respeito aos *feedbacks* e ao processo de avaliação de desempenho dos servidores:

Gráfico 1: Avaliação de Desempenho

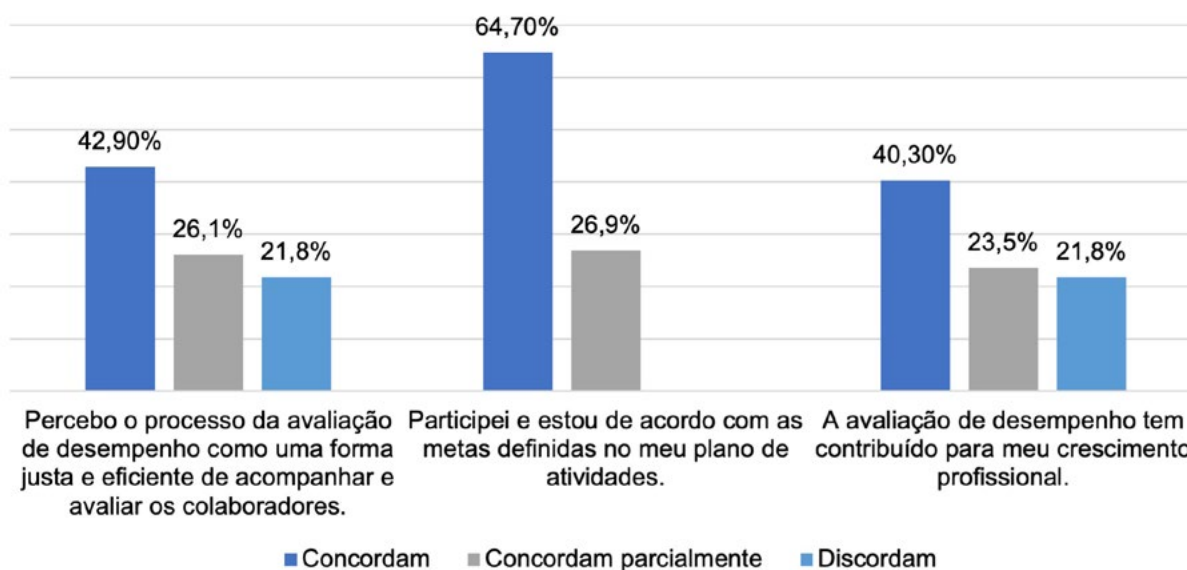
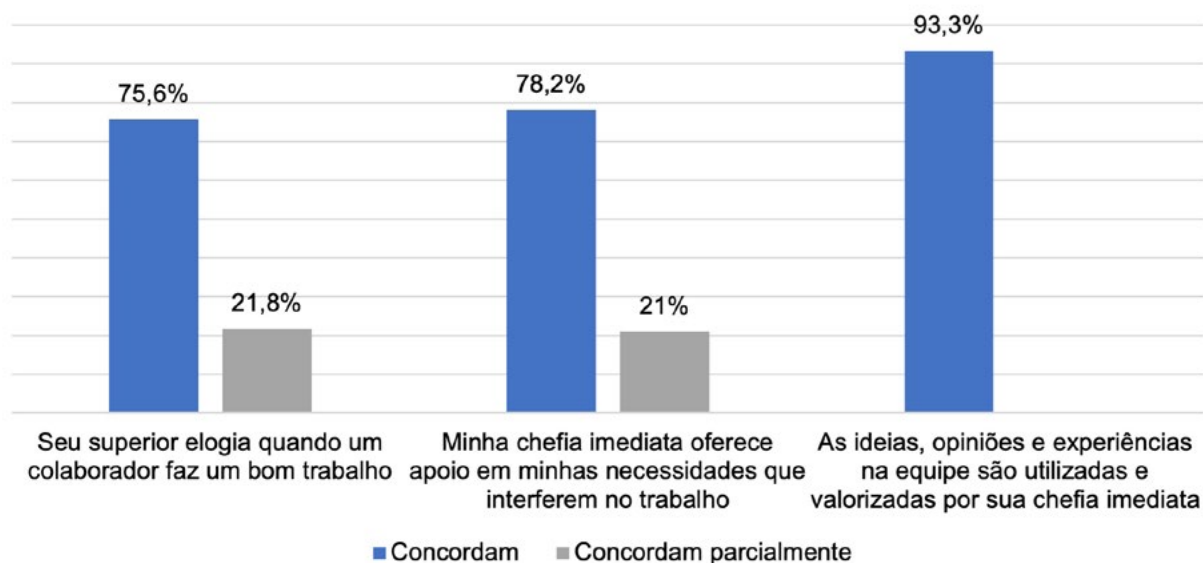




Gráfico 2: *Feedback da Chefia Imediata*



### Capacitação e Treinamento

A FAPEMIG não dispõe de um programa de capacitação que inclua orientações para novos servidores e treinamento contínuo para todos os servidores. Apesar da limitação de recursos financeiros, a entidade dispõe de iniciativas voltadas a treinamentos e palestras, inclusive sobre ética e integridade, tais como:

- Realização da I Semana Estadual de Conscientização, Prevenção e Combate à Prática de Assédio Moral no Âmbito da Administração Direta e Indireta dos Poderes do Estado em março de 2017 com Palestra “Assédio Moral” ministrada pelo Subcontrolador de Governo Aberto: Dr. Márcio Amaral, representando a CGE.

- Palestra “Informações Públicas e Sigilosas”, ministrada pelo servidor Ronnie Peterson Leão – Presidente da Comissão de Ética em agosto de 2017.

- Palestra “Pequenas desonestidades – Reflexões Éticas” (Professor Fábio Cunha – Assessor Voluntário do Conset) em outubro de 2017.

- Palestra ministrada pelo Lincoln Farias – Controlador da SEDE, “*Compliance* nas Fundações de Apoio” no evento de lançamento do “Manual de Implementação de Programas de *Compliance* em Fundações de Apoio” em dezembro de 2019.

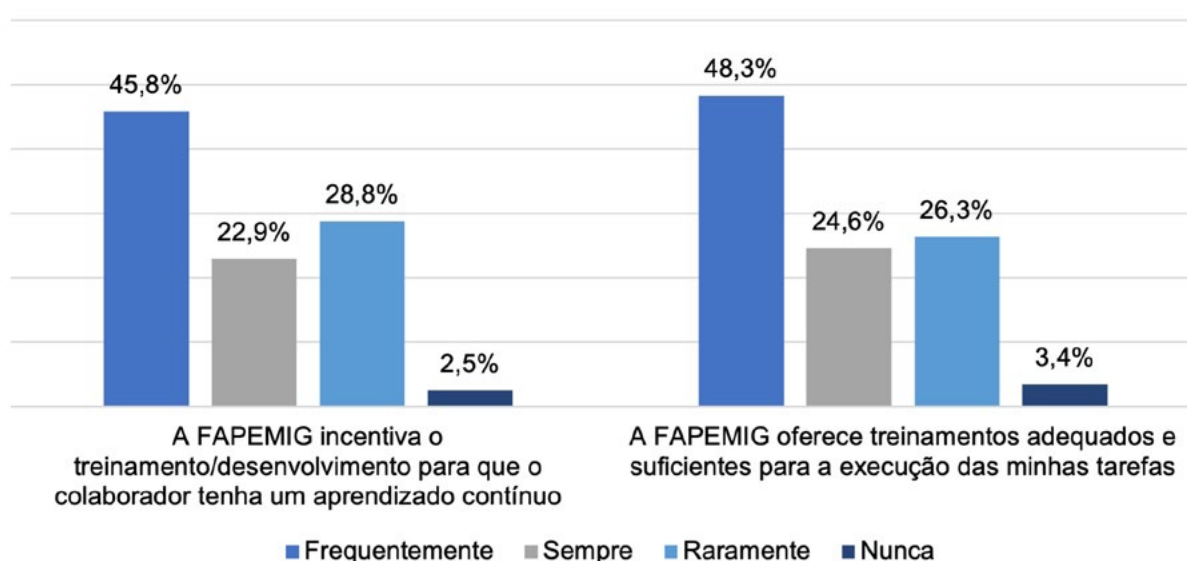
Outros treinamentos e cursos, como o Programa de Capacitação de Recursos Humanos (PCRH)



e da Fundação João Pinheiro, dentre outros, são realizados pelos servidores conforme a necessidade, interesse, oferta e disponibilidade orçamentária. O PCRH<sup>3</sup> encontra-se regulamentado, mas atualmente não está em execução por falta de recursos financeiros.

Em relação à Pesquisa de Clima Organizacional, no que tange à capacitação e treinamento, observa-se uma percepção positiva dos colaboradores, o que pode estar relacionado ao esforço da Instituição na busca de oportunidades e alternativas, ainda que não seja de forma estruturada:

Gráfico 3: Oferta de Treinamentos



<sup>3</sup> De acordo com o Manual do PCRH, disponível no site da FAPEMIG, o PCRH foi criado pela Resolução nº 12, de 17 de novembro de 1994 e é um programa da FAPEMIG de apoio institucional destinado a estimular e incentivar a formação e capacitação de recursos humanos vinculados às Instituições Científicas, Tecnológicas e de Inovação, da administração direta e indireta do Estado de Minas Gerais/ICTMG estadual, ou entidades dedicadas às atividades de ciência, tecnologia e inovação, ou ensino superior, ou a serviços técnico-científicos, nos termos do parágrafo 3º do art. 211 e parágrafo único do art. 212, da Constituição Estadual.



Gráfico 4: Percepção sobre Capacidade Técnica

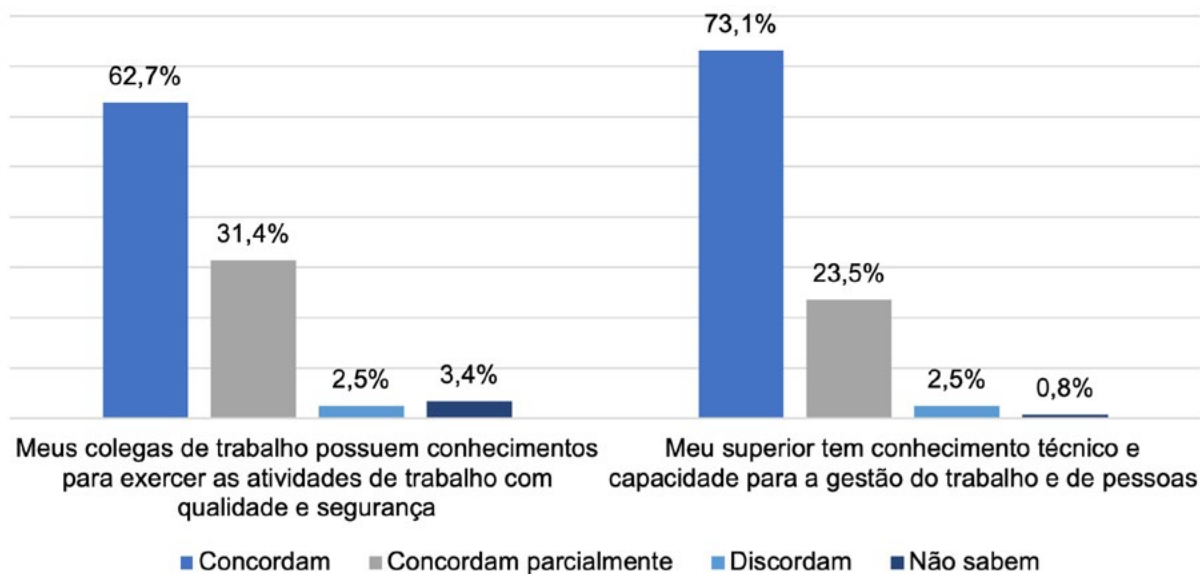
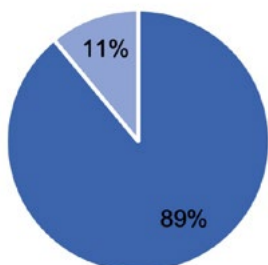


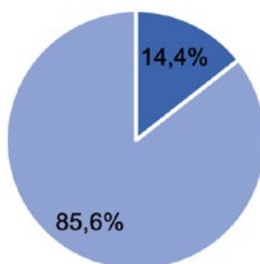
Gráfico 5: Participação em Capacitações

A chefia incentiva a participação em cursos, palestras e capacitações



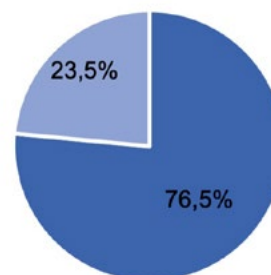
■ Sim ■ Não

Já foi impedido de participar de cursos, palestras e capacitações ofertadas pela FAPEMIG;



■ Sim ■ Não

Já participou de algum outro treinamento, palestras, capacitações dentre outros, não diretamente ligados à execução das suas tarefas



■ Sim ■ Não

Ressalta-se, contudo, a importância de um acompanhamento efetivo do impacto dos eventos de capacitação que são promovidos no aprimoramento dos valores éticos na Instituição, bem como a adoção de medidas sistemáticas de levantamento de demandas e ofertas direcionadas às áreas e suas necessidades.



## Recrutamento, promoção e política remuneratória

De acordo com a legislação em vigor, o recrutamento e a seleção de servidores efetivos dos órgãos e na FAPEMIG ocorrem por meio de Concurso Público, cuja execução e orientação de seu processamento é de competência da Secretaria de Planejamento e Gestão – SEPLAG.

No tocante à ocupação de cargos comissionados, de livre nomeação e exoneração, a FAPEMIG observa as atribuições e assunção de responsabilidades, de acordo com a complexidade das atividades e um padrão de remuneração por nível hierárquico, buscando, quando possível, a ocupação por servidores da carreira<sup>4</sup>. Não há, contudo, política institucionalizada que abarque critérios de seleção, por meio de processos seletivos publicizados.

Complementam o quadro de colaboradores na FAPEMIG servidores terceirizados, estagiários e adolescentes trabalhadores. Além disso, a FAPEMIG conta com apoio de membros do Conselho Curador e de Câmara de Avaliação de Projetos, consultores *Ad hoc* e bolsistas vinculados a projetos.

A Pesquisa de Clima Organizacional apontou que a maioria dos colaboradores indicou, como motivo para as pessoas deixarem de trabalhar na FAPEMIG, a remuneração (73,7%). Outro resultado que reforça essa percepção é de que 52,1% responderam que, em seu planejamento de vida profissional, pretendem deixar a FAPEMIG para buscar outra oportunidade assim que possível.

A política remuneratória é, portanto, sensível na FAPEMIG e a melhoria no plano de carreira existente, que abrange técnicos e gestores em C&T, não depende de esforços somente da Instituição. Considerando a importância de uma política adequada no que tange à atração, retenção e motivação de pessoas na FAPEMIG, em 2019, foi solicitado o apoio da SEPLAG, visando ao fortalecimento da carreira e da força de trabalho na Instituição.

Tendo em vista a limitação na atuação da FAPEMIG em relação à política remuneratória, verifica-se que esta questão é um desafio que os órgãos estaduais enfrentam e requer esforços conjuntos na busca de soluções, sobretudo pelo impacto que é percebido na motivação e engajamento das pessoas, e, dessa forma, na integridade das instituições.

## Saúde e qualidade de vida

Embora não denominadas ações de integridade, a FAPEMIG desenvolve diversas atividades voltadas para a promoção de saúde e qualidade de vida para os colaboradores.

---

<sup>4</sup> De acordo com levantamento do Departamento de Gestão de Pessoas da FAPEMIG em outubro de 2020, a proporção de ocupação em cargos de chefia por servidores efetivos da própria instituição em relação a servidores de outras carreiras e de recrutamento amplo é de 60%.



Medidas tais como ginástica laboral, palestras diversas, combate ao tabagismo, campanhas de vacinação, informativo por meio de e-mail, campanhas diversas, ações de ergonomia são conduzidas pelo DGP e reconhecidas pela maioria dos colaboradores (84,9%), conforme identificou a Pesquisa de Clima Organizacional.

## Assédio

De acordo com a Lei Complementar nº 116/2011<sup>5</sup>, o assédio moral é considerado a conduta de agente público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público; atentar contra seus direitos ou sua dignidade; comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional ou sua dignidade.

Conforme o artigo “Novas regras para análise de casos de assédio moral”:

A literatura indica o assédio moral no trabalho como qualquer conduta abusiva – gesto, palavra, comportamento, atitude – que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho<sup>6</sup>.

Na Pesquisa de Clima Organizacional, o tema é apontado na questão que trata dos motivos pelos quais as pessoas deixam de trabalhar na FAPEMIG (8,5% responderam Assédio moral e sexual). Nas discussões no grupo de trabalho, o assédio também foi abordado, o que indica a necessidade de medidas que esclareçam, previnam e informem os canais e procedimentos existentes, em consonância com a legislação pertinente e as orientações dos órgãos centrais.

Ressalta-se, como ação já adotada no âmbito da FAPEMIG, a instituição da Comissão de Conciliação em episódios de assédio moral, por meio da Portaria PRE nº 051/2019, em março de 2019.

## Ética

Conforme abordado no subitem 3.2.2, a FAPEMIG tem instituída a Comissão de Ética e sua atuação pode ser aprimorada.

<sup>5</sup> Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual. Disponível em <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?ano=2011&num=116&tipo=LCP>

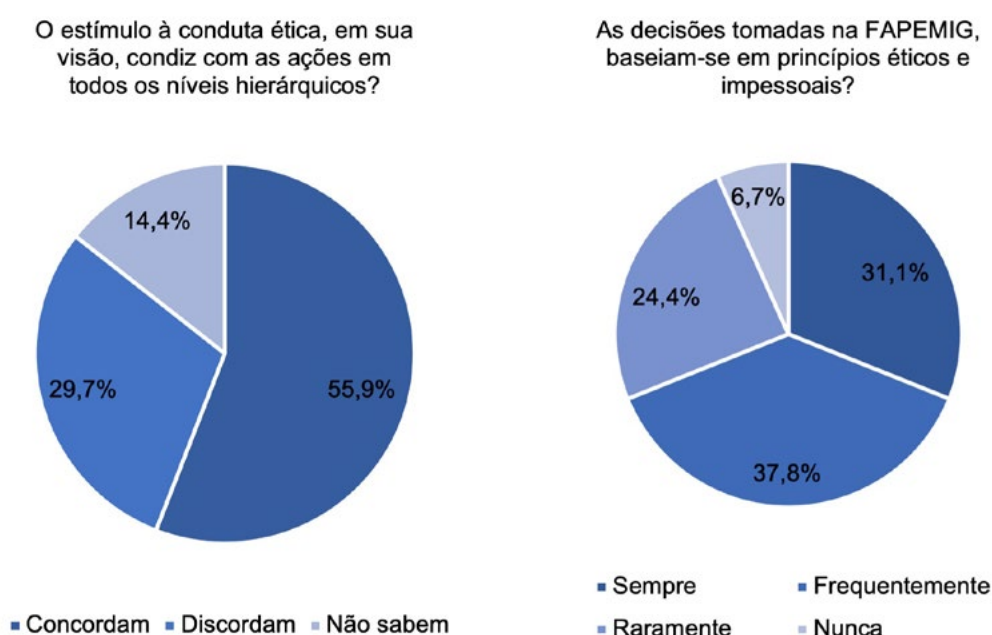
<sup>6</sup> Texto extraído do artigo “Novas regras para análise de casos de assédio moral”, disponível em: <http://cge.mg.gov.br/noticias-artigos/505-novas-regras-para-analise-de-casos-de-assedio-moral>



Agir de forma ética não se limita a cumprir a legislação, regulamentação e códigos. É preciso que as ações e o comportamento de todos na Instituição expressem na prática a moralidade pública, integridade, probidade e transparência, evitando-se, dessa forma, que haja espaço para a corrupção e fraudes.

Alguns resultados da Pesquisa de Clima Organizacional também indicaram oportunidades de melhoria no tocante à atuação ética na FAPEMIG:

Gráfico 6: Conduta Ética



### Conflitos de interesse e Nepotismo

A Resolução conjunta AGE/CGE/OGE nº01/2020<sup>7</sup>, de 13 de março de 2020 regulamenta a questão de conflitos de interesse nos órgãos do Estado de Minas Gerais. A definição é tratada em seu art. 3º, que considera:

I - Conflito de interesses: a situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública.

<sup>7</sup> Dispõe sobre situações que suscitam conflitos de interesse após o exercício de cargo, emprego ou função pública nos casos em que especifica e dá outras providências. Disponível em [https://www.jornalminasgerais.mg.gov.br/modulos/casacivil.jornalminasgerais/diarioOficial/2020/03/14/jornal/caderno1\\_2020-03-14.pdf#view=FitH&page=8](https://www.jornalminasgerais.mg.gov.br/modulos/casacivil.jornalminasgerais/diarioOficial/2020/03/14/jornal/caderno1_2020-03-14.pdf#view=FitH&page=8)



Na FAPEMIG, um exemplo de medida adotada relativa a este tema é a aplicação de um formulário para os consultores *Ad Hoc* que atuam emitindo pareceres, cujo conteúdo é utilizado como subsídio para a tomada de decisão dos órgãos colegiados e diretivos da FAPEMIG. No momento de seu cadastro na FAPEMIG, eles devem informar a inexistência de conflitos de interesses.

O nepotismo é tratado no âmbito do Estado de Minas Gerais no Decreto nº 48.021/2020<sup>8</sup>. Na FAPEMIG, medidas preventivas são adotadas pelo DGP no momento de nomeação em cargo de recrutamento amplo. Pelo Decreto, é proibido nomeação de parentes até o 3º grau, em linha reta ou colateral ou por afinidade, de ocupantes de cargo comissionado ou função de confiança de direção chefia ou assessoramento, para exercício de cargo em comissão. Contudo, não se incluem nas vedações, as nomeações de servidor para cargo em comissão em caso de não haver subordinação hierárquica entre o servidor nomeado e o ocupante do cargo comissionado; e também não se incluem nas vedações, quando, para o cargo em comissão, a nomeação foi realizada antes da existência do vínculo familiar entre o agente público e o nomeado<sup>9</sup>.

#### Plano de ação para o Eixo Pessoas e Ética:

- Instituir novo grupo de trabalho composto por servidores da carreira da FAPEMIG (técnicos e gestores em C&T) para discussão, elaboração de estudos e proposta de reestruturação da carreira junto às instâncias do Governo;
- Criar um programa de capacitação com base em pesquisa de necessidade de capacitação dos servidores e colaboradores da FAPEMIG, bem como do levantamento dos cursos já realizados por eles nos últimos cinco anos (2015 a 2020), contemplando uma trilha de formação e desenvolvimento de líderes;
- Consolidar e aprimorar o processo de avaliação de desempenho por competências objetivando que a pactuação das metas e a execução das atividades estejam em conformidade com o planejamento estratégico da instituição;
- Buscar treinamento voltado para os servidores que atuam na DGP e Comissão de Ética, com conteúdo que possibilite identificar as condutas caracterizadas como assédio moral;
- Efetuar contínuo processo educacional de prevenção à prática de assédio moral na instituição por meio de debates e palestras, produção de cartilhas e material informativo, videoconferência e fóruns;
- Realizar levantamento de demanda qualitativa e quantitativa de pessoal nas áreas;

<sup>8</sup> Dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da Administração Pública direta e indireta do Poder Executivo. <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=48021&comp=&ano=2020>

<sup>9</sup> Segundo informações do Departamento de Gestão de Pessoas, até outubro de 2020 não houve ocorrência de caso confirmado de nepotismo no âmbito da FAPEMIG.





- Realizar estudo para identificação de ferramenta para levantamento de perfil profissional e comportamental, de forma a viabilizar a exploração das potencialidades dos servidores, redimensionar os esforços da equipe e realizar os procedimentos de remanejamento e ocupação de cargos de gestão, quando for o caso;
- Realizar periodicamente pesquisas de clima organizacional para prevenir, mediar e minimizar as chances de conflitos internos, tornando a relação entre colegas ou entre chefes e subordinados mais transparente e saudável;
- Divulgar canal para a formulação de consulta sobre a existência de conflito de interesses e nepotismo, por meio de formulário, com natureza preventiva, com o objetivo de orientar o colaborador em dúvida em sua situação concreta e individualizada;
- Elaborar materiais de orientação sobre conflito de interesses e nepotismo, tais como cartilhas, guias de orientação, respostas a perguntas frequentes e outros similares, sempre com enfoque preventivo, abordando, inclusive, relação dos colaboradores com público externo, fornecedores e parceiros, para que todos se mantenham esclarecidos evitando-se, assim, a sua ocorrência;
- Divulgar materiais de orientação sobre conflito de interesses e nepotismo, tais como cartilhas, guias de orientação, respostas a perguntas frequentes e outros similares, sempre com enfoque preventivo, abordando, inclusive, relação dos colaboradores com público externo, fornecedores e parceiros, para que todos se mantenham esclarecidos evitando-se, assim, a sua ocorrência;
- Elaborar Código de Conduta da FAPEMIG, que discipline comportamentos esperados, regras de conduta, vedações e instâncias de controle nas relações internas e com público-alvo e parceiros da fundação;
- Criar procedimento para viabilizar o desligamento e transição sustentável observando as recomendações relativas à segurança de informação (senhas, acessos), desligamento voluntário e involuntário, gestão do conhecimento e rotatividade.

### **4.3. Eixo Transparência e Comunicação:**

#### **Transparência**

A Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais, em conformidade com os princípios norteadores da Administração Pública, previamente explicitados ao longo deste Plano, preza de maneira precípua no constante à publicização de seus atos, assumindo a transparência enquanto pilar na consecução de suas ações.



Mister apontar que, para fins metodológicos e de melhor compreensão das ações executadas por esta fundação, será abordada a questão da Transparência sob dois aspectos, estes sendo a transparência interinstitucional, no concernente às ações em que envolvam a comunicação e disponibilização informacional para com outros atores institucionais, e a transparência público-social, abarcada pela informação publicizada periodicamente no intuito de prestar contas à sociedade.

Dessa forma, pode-se distinguir (para fins didáticos), uma transparência ativa (publicização de dados públicos, com certa periodicidade, sem a necessidade de prévia solicitação) e uma transparência passiva (publicização de dados mediante solicitação).

Observa-se que o acompanhamento diário dos canais institucionais para este fim, como o Portal da Transparência, SIAPLE e Ouvidoria já está culturalmente solidificado como tarefa diária do Gabinete da FAPEMIG, que, busca um diálogo horizontal com os Departamentos e Gerências da Fundação para melhor atender qualquer solicitação encaminhada por meio deste (e outros) canais, garantindo que o conhecimento das demandas externas seja deliberado pela Instituição.

Quanto à transparência ativa, a FAPEMIG encaminha em conformidade com a Constituição do Estado, com a Lei Complementar nº 102 de 17 de janeiro de 2008 e com a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, todas as informações necessárias, periodicamente, para a alimentação dos canais digitais institucionais do Poder Público Estadual. Ademais, em seu sítio digital, esta Fundação busca disponibilizar o maior número possível de dados de interesse público para o acesso da população e para uma melhor compreensão de suas atividades executadas e de seus recursos orçados e executados. Tais dados estão igualmente disponíveis para o livre acesso, assim como toda a legislação em matéria afeta ou de autoria da Fundação e as atividades de seu Conselho Curador e de suas Câmaras.

A FAPEMIG tem prezado pelo atendimento, com qualidade, de todos os itens exigidos pela CGE/MG quanto à transparência ativa e passiva. Não obstante a conformidade apresentada quanto à padronização de itens elaborados pela CGE/MG para os órgãos do Poder Executivo Estadual, a FAPEMIG pode avançar e demonstrar uma postura cada vez mais íntegra em relação à transparência, sem se restringir às exigências da Controladoria Geral.

### Comunicação Interna

No concernente à Comunicação Interna, a FAPEMIG buscou informatizar e digitalizar seus canais de comunicação e de interação, no intuito de modernizar e trazer a Instituição para a nova lógica de uma administração 2.0.

Dessa forma, a Intranet foi desenvolvida para que todos os servidores e colaboradores da Fundação pudessem tomar conhecimento dos acontecimentos e das práticas adotadas pela FAPEMIG, ao passo que podem comentar e se manifestar de maneira direta nas postagens realizadas e entre seus integrantes.

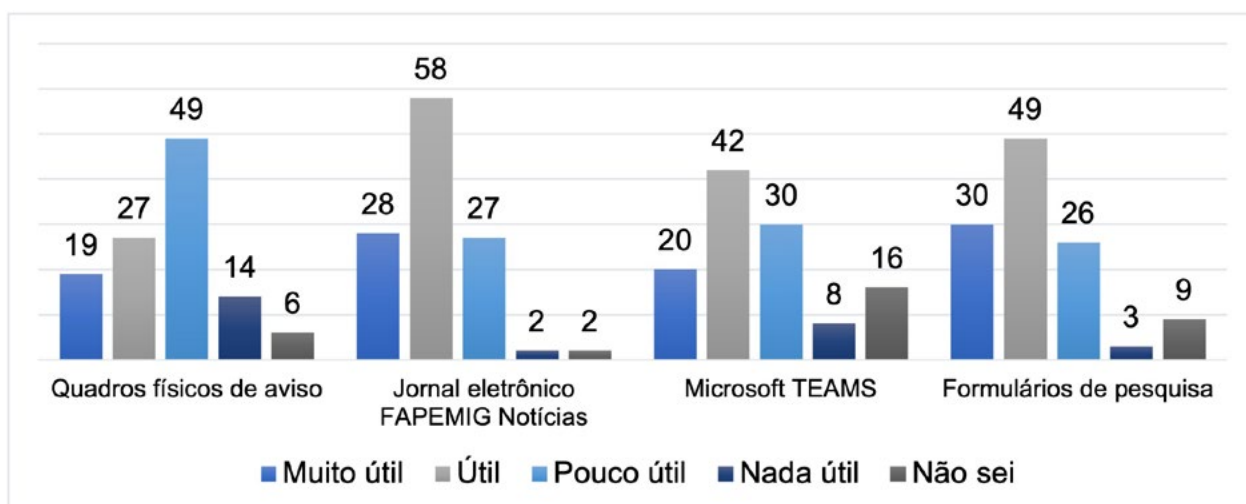
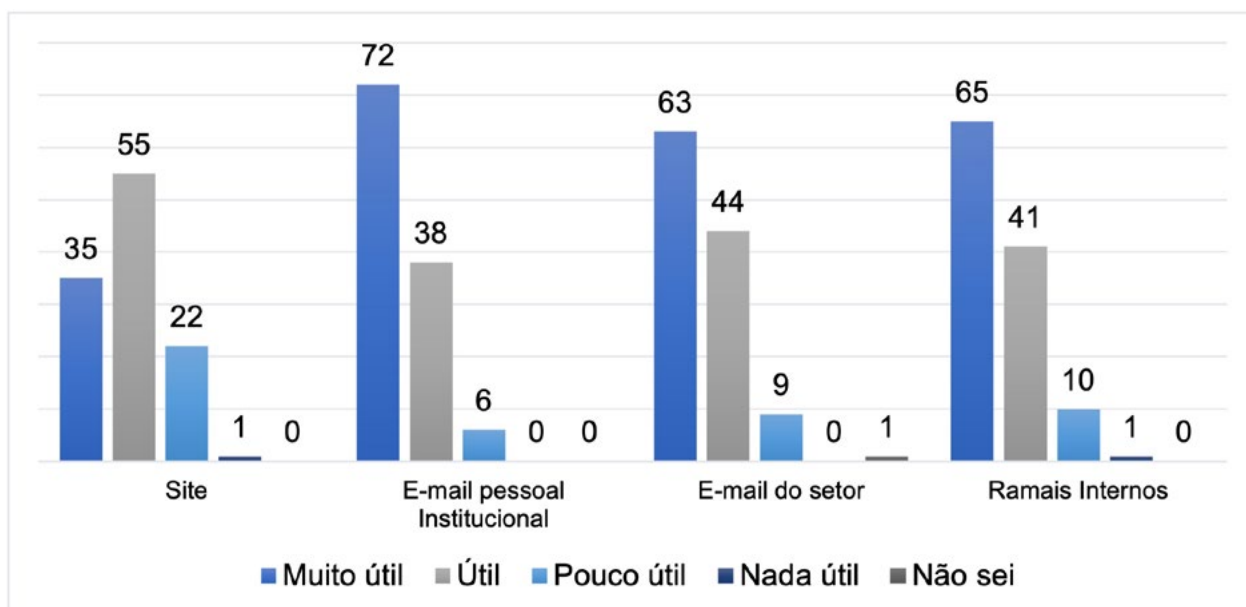


A Intranet, adotada no ano de 2020 é uma nova plataforma em desenvolvimento e constante melhoria, contudo, já congrega meios superiores de informação em seu portal, como por exemplo, o jornal semanal da FAPEMIG, encaminhado também por e-mail a todos os colaboradores.

O FAPEMIG Notícias acaba assumindo um papel fundamental de informação aos seus colaboradores sobre os resultados finais de seus trabalhos, apresentando as pesquisas, patentes e conhecimentos desenvolvidos mediante o amparo empenhado pela Fundação.

A Pesquisa de Clima Organizacional indicou que a avaliação dos canais de comunicação internos com suporte eletrônico ou físico possui percepção bem distinta entre os colaboradores quanto à sua utilidade para se sentir informado, com destaque para o site e uso dos e-mails, como se verifica nos gráficos abaixo:

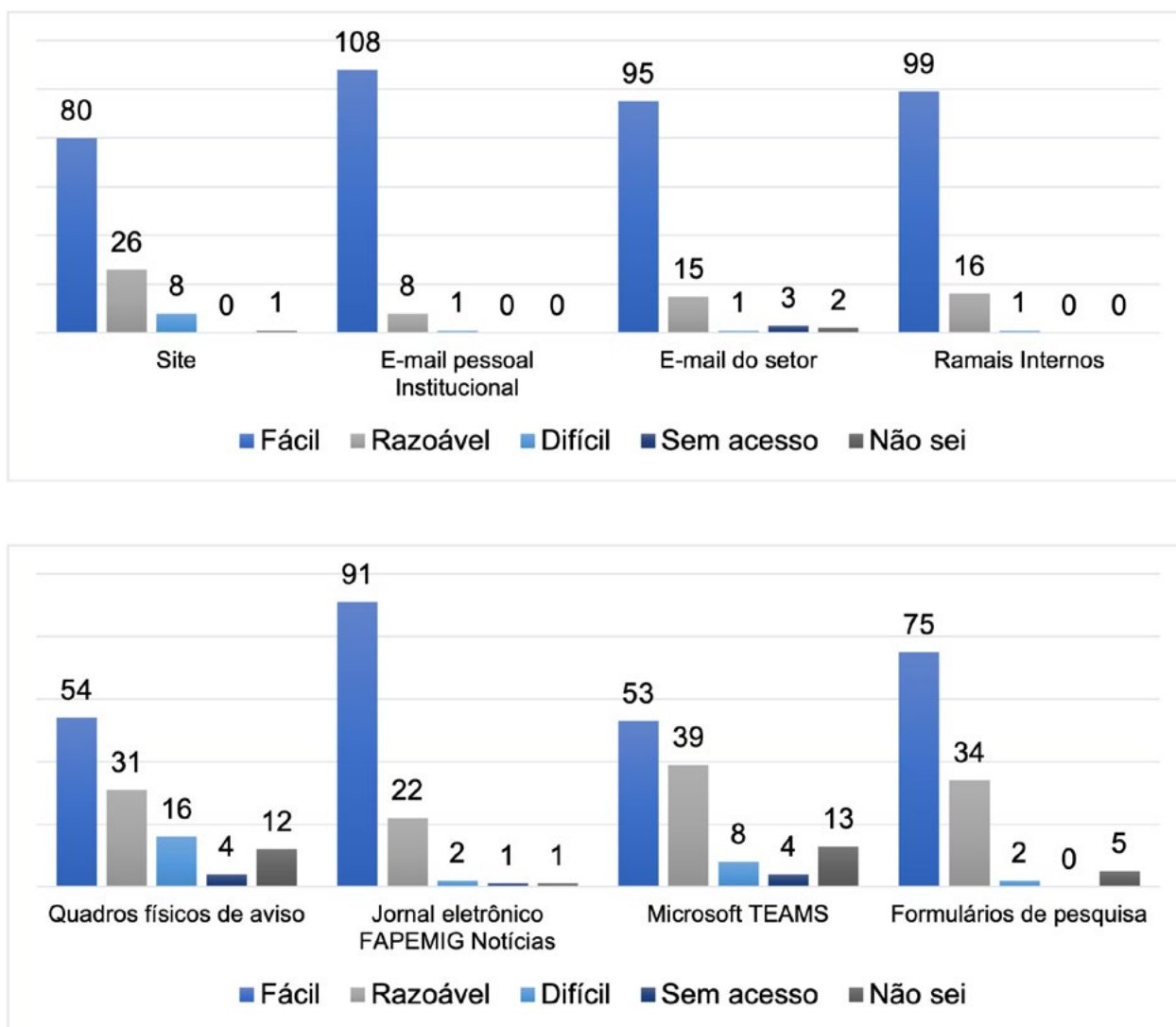
Gráfico 7: Avaliação dos Canais de Comunicação Internos





Já no tocante à percepção da facilidade de acesso, obteve-se a seguinte percepção:

Gráfico 8: Percepção do Acesso aos Canais de Comunicação Internos



### Comunicação Externa

Quanto à comunicação externa, a FAPEMIG busca atuar com dois públicos, o primeiro representado pelos órgãos, instituições e seus representantes, públicos e privados e o segundo representado pela sociedade de forma geral, cada qual com suas particularidades e estratégias de abordagem e interação distintas.

Em respeito ao primeiro grupo, as estratégias da Fundação abarcam o envio de comunicações das ações pontuais de interesse daqueles agentes, bem como a replicação de ações destes mesmos atores em nossos canais digitais. Dessa forma, a Assessoria de Comunicação da FAPEMIG



assume papel fundamental, ao passo que alimenta nossas redes digitais com todo o conteúdo de nossa autoria e aquele que abarca nossos parceiros.

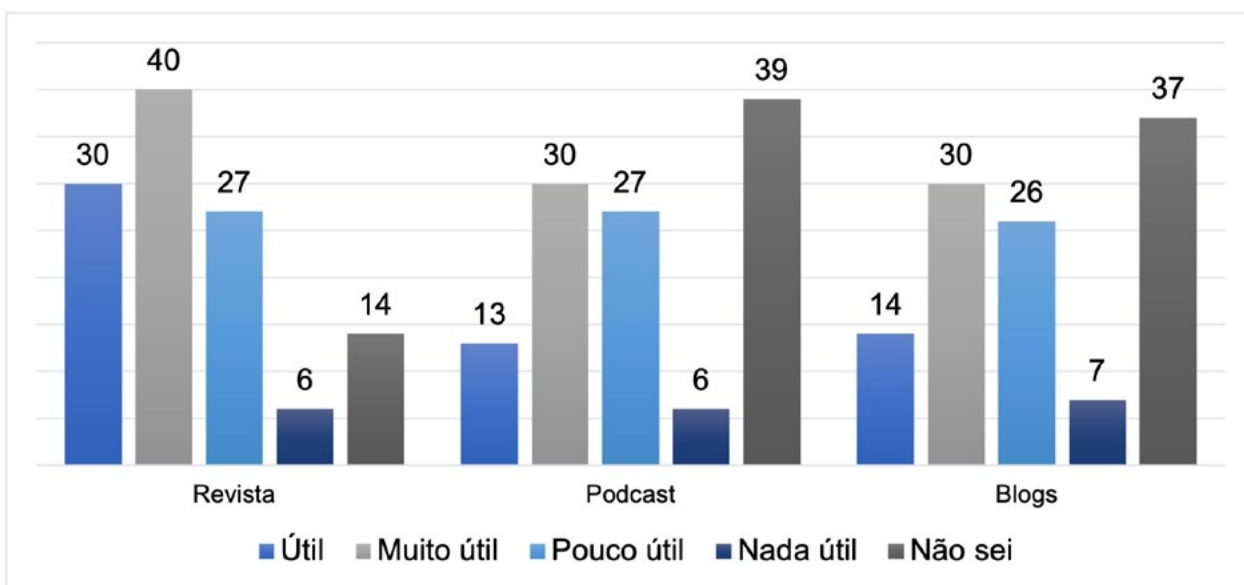
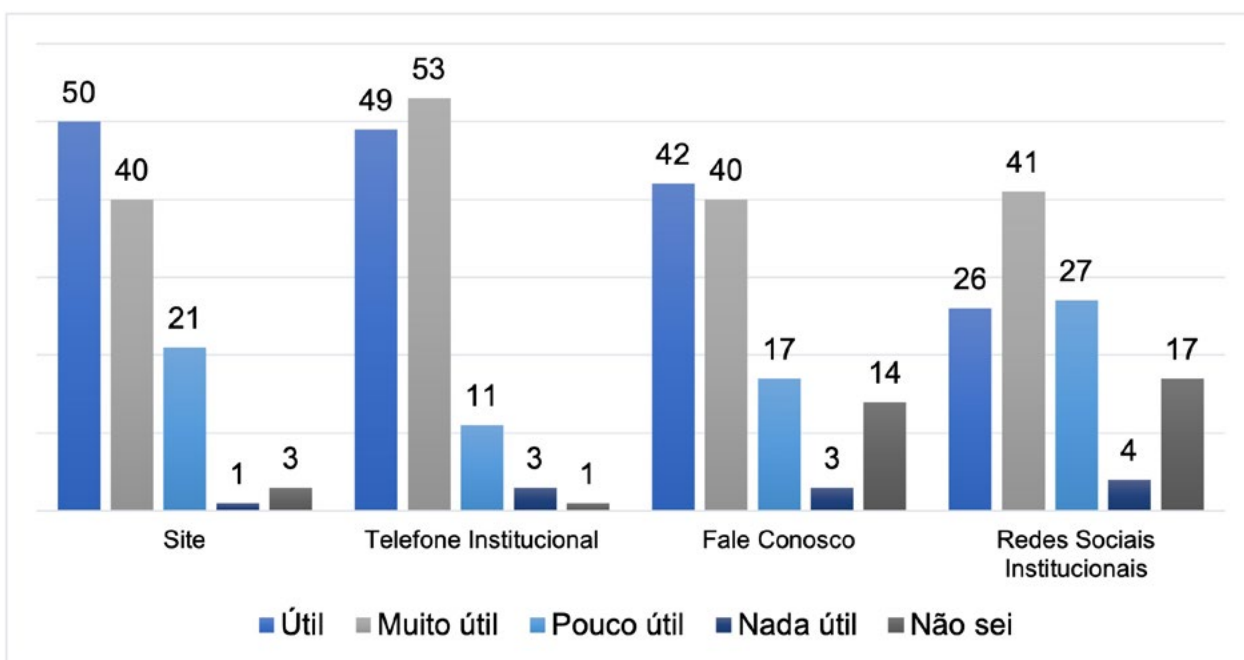
Cumpra destacar que a comunicação para com os demais órgãos governamentais e seus agentes é estratégia indispensável para o fortalecimento e para o reconhecimento desta Fundação. Por essa razão, a FAPEMIG reconhece em suas páginas virtuais todo e qualquer trabalho que envolva diretamente sua organização, sejam elas advindas do Poder Executivo, sejam do Poder Legislativo e Judiciário.

Em matéria de comunicação para com a sociedade, a FAPEMIG, além de publicar informações acerca dos projetos financiados com seus recursos, busca fortalecer no âmbito do Estado de Minas Gerais a divulgação da ciência., Para tal, possui em seu portfólio a publicação da revista “Minas Faz Ciência”, periódico de linguagem didática e de fácil acesso, que demonstra não somente a importância da Ciência e da Tecnologia mediante um rico material, como também elenca uma série de projetos e ações fomentadas pela FAPEMIG.

Quanto aos canais de comunicação externos com possibilidade de interação com os profissionais da FAPEMIG, a Pesquisa de Clima Organizacional obteve percepção dos colaboradores quanto à utilidade para sentir informado com a seguinte configuração:



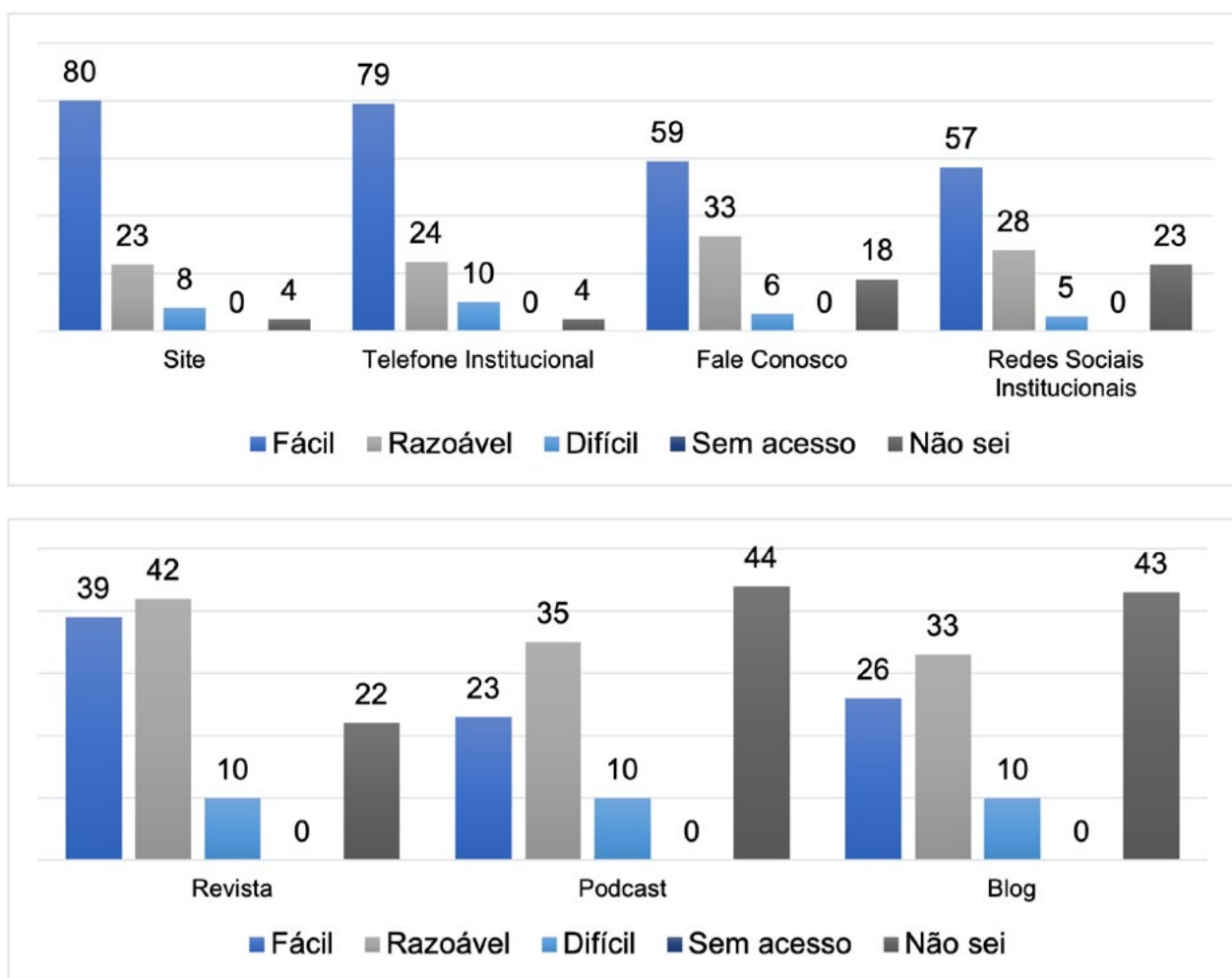
Gráfico 9: Percepção dos Canais de Comunicação Externos



Quanto à facilidade de acesso para esses mesmos canais de comunicação externos, a pesquisa obteve o seguinte resultado:



Gráfico 10: Facilidade de Acesso dos Canais de Comunicação Externos



**Assim, propõe-se as seguintes ações para o Eixo Transparência e Comunicação:**

- Publicar no sítio eletrônico da FAPEMIG a agenda de compromissos oficiais da Presidência, a exemplo do que fez o próprio Controlador Geral do Estado;
- Publicar no sítio eletrônico da FAPEMIG as reuniões e decisões do Conselho Curador da FAPEMIG; e
- Criar canal interno de sugestões/reclamações na Intranet com o objetivo de monitoramento contínuo das questões relativas à integridade, melhorando a cultura institucional, o clima organizacional e a comunicação interna, evitando conflitos, minimizando riscos à integridade e auxiliando a tomada de decisões da Alta Administração;



- Elaborar plano de comunicação para divulgação das prioridades, diretrizes e do planejamento norteador das próximas atividades em consonância com o planejamento estratégico;
- Utilizar a intranet da FAPEMIG e de outros recursos – como boletins internos – para divulgação interna dos trabalhos realizados semanalmente versando sobre ações da Alta Administração, mensagens da Comissão de Ética, do Departamento de Gestão de Pessoas e, inclusive, sobre projetos financiados pela FAPEMIG. A ideia também visa a diminuir a quantidade de divulgação mediante e-mails, que ficariam mais vocacionados a solicitações e informações de trabalho.
- Fortalecer a comunicação com os órgãos e demais entidades do Poder Executivo Estadual, com vista a fomentar a imagem institucional da FAPEMIG e consolidar sua importância para a Ciência e Tecnologia e para o desenvolvimento do estado;
- Fomentar o estreitamento das relações com a ALMG, de modo a fortalecer os laços entre ambas as instituições e demonstrar ao Poder Legislativo a importância e indispensabilidade desta Fundação e da Ciência e da Tecnologia para o Estado de Minas Gerais;
- Enviar periodicamente relatórios para a ALMG e seus representantes, de forma setorializada, com base na região de cada Parlamentar, demonstrando os projetos executados e fomentados por esta Fundação dentro daquela circunscrição, no intuito de informar os representantes das regionalidades da importância do fomento à ciência e a tecnologia; e
- Avaliar os canais de comunicação da FAPEMIG e detectar possibilidades de melhoria na divulgação de informações.

#### 4.4. Eixo Controles Internos

A Constituição Federal de 1988 preceituou a necessidade de cada Poder, Executivo, Legislativo e Judiciário, adotarem sistema de controle interno:

Art. 70. A fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial da União e das entidades da administração direta e indireta, quanto à legalidade, legitimidade, economicidade, aplicação das subvenções e renúncia de receitas, será exercida pelo Congresso Nacional, mediante controle externo, e pelo sistema de controle interno de cada Poder.

A gestão de controles internos é disciplina fundamental da boa governança corporativa. Em consideração a tal relevância, o Decreto n.º 9.203/2017 estabelece em seu art. 4º que são diretrizes da governança pública:





[...]

VI – implementar controles internos fundamentados na gestão de risco, que privilegiará ações estratégicas de prevenção antes de processos sancionadores; (Art. 4º do Decreto nº 9.203/2017)

Jacques e Reske Filho (2007, p. 7) conceituam os controles internos como

[...] todos os instrumentos da instituição destinados à vigilância, fiscalização e verificação administrativa, que permitem prever, observar, dirigir ou governar os acontecimentos que se verificam nas rotinas da empresa e que produzem reflexos em seu patrimônio.

Por essa razão, os controles internos auxiliam a instituição a alcançar objetivos importantes, melhorando o desempenho das atividades ao passo que reduzem para níveis aceitáveis os riscos. A boa estruturação de controles internos também auxilia a Alta Administração em seus processos de tomadas de decisão e de governança, o que leva à crença de que instituições que possuem robustos controles internos têm potencial de obter melhores resultados.

Os controles internos abarcam o conjunto de rotinas, atividades, planos, métodos, regras, diretrizes e procedimentos integrados que permeiam toda a infraestrutura da Fundação, com vistas a proporcionar razoável segurança na execução das atividades e a assegurar que os objetivos operacionais, táticos e estratégicos sejam alcançados. Daí a necessidade desses controles estarem alinhados ao planejamento estratégico e gestão de riscos da Fundação, bem como estarem submetidos a constante monitoramento e avaliação com vistas a oferecerem efetiva prevenção de erros ou desvios na Fundação.

Algumas iniciativas da FAPEMIG merecem destaque, no esforço de melhor ordenar o fluxo de processos, atribuindo maior segurança e prevenindo eventuais desvios de conduta. São elas:

### **Manual da FAPEMIG**

Contém informações essenciais à formalização das parcerias para fomento à Ciência, à Tecnologia e à Inovação de modo a esclarecer os trâmites e os procedimentos a serem adotados pelos parceiros, beneficiários e demais interessados.



## **Caderno de Programas e Modalidades de Fomento da FAPEMIG**

Tem por objetivo apresentar à sociedade, aos pesquisadores, aos estudantes e aos demais parceiros desta Fundação a relação dos Programas criados e gerenciados pela FAPEMIG com vistas ao alcance da sua missão institucional de induzir e fomentar a pesquisa e a inovação científica e tecnológica para o desenvolvimento do Estado de Minas Gerais.

## **Manual de Solicitação de Alteração de Processos – no Sistema Everest**

Destinado a orientar os coordenadores, permitindo cancelamento, encerramento, substituição de coordenador, substituição de instituição gestora/executora, alteração de equipe, prorrogação de prazo, alteração de título e orçamentos.

## **Cartilha Prestação de Contas Financeira**

Publicada em 2017, objetiva detalhar o procedimento de prestação de contas financeira adotado pela FAPEMIG com vistas a simplificar e a esclarecer quanto aos documentos necessários, de maneira a evitar a ocorrência de diligências e retrabalhos na análise das mesmas.

Existem inúmeras regulamentações relacionadas ao controle interno implementadas ao longo dos anos na FAPEMIG, dos quais merecem destaque as Portarias da Presidência que cuidaram da instituição do Núcleo de Inteligência Organizacional e Gestão Estratégica; da constituição da Comissão Especial para Gestão da Informação e Classificação e Documentos; da Gestão e Fiscalização das Contratações; da regulamentação da jornada de trabalho e do controle eletrônico de frequência dos servidores; da regulamentação do procedimento de prestação de contas simplificada de projetos de pesquisa, inovação e demais instrumentos jurídicos de transferência de recursos estaduais; da regulamentação do Termo de Outorga; da instituição e regulamentação da Comissão Processante Permanente; e da Política de Gestão de Informações da FAPEMIG.

O sistema de informações, por si mesmo, também pode ser compreendido como uma ferramenta de controle interno, visto que auxilia na operacionalização de muitos dos procedimentos e mecanismos de governança adotados pelos órgãos.

Desse modo, o sistema de informações é um forte aliado na potencialização do controle interno, posto que a partir da gestão da informação o alcance de dados é facilitado, os riscos de alterações indevidas de dados são minimizados e a transparência e a divulgação dos resultados estratégicos institucionais são otimizados.



Além disso, a gestão da informação aumenta a produtividade e a qualidade dos serviços prestados para a população, para as entidades da Administração Pública estadual e para os demais órgãos. Uma das principais razões está no fato de que gerir informações potencializa a comunicação interna e possibilita que o trabalho flua de maneira mais colaborativa.

Outro fator digno de destaque é que o sistema de informações contribui para a perenidade das instituições, uma vez que reduz as chances de fraude e a perda de informações.

A FAPEMIG adota diversos sistemas e instrumentos que compõe seu sistema de informações, como se apresenta abaixo:

### **Sistema Everest**

É um Sistema Integrado de Gestão Empresarial que tem como objetivo automatizar processos e integrar as atividades distribuídas entre os setores desta Fundação. É utilizado pelos colaboradores da FAPEMIG e membros de Câmaras para desenvolver atividades relacionadas ao apoio de projetos de pesquisa e concessão de bolsas e, também, por pesquisadores e instituições, tanto gestoras quanto executoras, para solicitação e acompanhamento dos projetos e bolsas, de modo a facilitar a interação entre todos os atores.

### **Fale Conosco**

É um canal de relacionamento que busca facilitar o atendimento à comunidade científica. É responsável por elucidar as dúvidas do público externo com relação aos trâmites e processos internos e realizar a gestão dos e-mails recebidos e respondidos por esta Fundação. Também, possibilita receber as documentações de cadastro de instituições e de atualização de cadastro eletronicamente, dispensando, em muitos casos, o uso de papel para envio de documentos físicos.



## Sistemas Corporativos

A FAPEMIG também utiliza alguns **sistemas corporativos**, a saber: o Portal da Transparência do Estado de Minas Gerais; o Sistema de Gestão de Convênios e Contratos de Repasse do Governo Federal – Siconv<sup>10</sup>; o Sistema Integrado de Administração de Pessoal - SISAP<sup>11</sup>; o Sistema Integrado de Administração de Materiais e Serviços - SIAD<sup>12</sup>; o Sistema Integrado de Administração Financeira – SIAFI<sup>13</sup>; o Sistema de Gestão de Convênios – SIGCON<sup>14</sup>; o Sistema de Acompanhamento de Projetos e Proposições de Leis – SIAPLE; o Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão – e-SIC; e o Sistema Eletrônico de Informações – SEI<sup>15</sup>.

A Controladoria Geral do Estado de Minas Gerais – CGE aponta que

É fundamental [...] dimensionar os controles internos às reais necessidades da organização, tendo em vista que a implantação de controles para riscos de baixo impacto e baixa probabilidade de ocorrência pode tornar a Administração Pública desnecessariamente burocrática e lenta. Os controles internos devem propiciar, e não impedir, a realização dos objetivos da organização. (CGE, 2018, p.54)

Dessa sorte, salutar serem levantados alguns aspectos relevantes da própria FAPEMIG que estejam associados ao nicho de atuação da Fundação e que potencialmente possam impactar no alcance de seus objetivos estratégicos.

Quanto aos pontos pertinentes ao Controle Interno, foi possível registrar as seguintes percepções na Pesquisa sobre Clima Organizacional:

---

<sup>10</sup> Tem por objetivo permitir a realização dos atos e procedimentos relativos a formalização, execução, acompanhamento, prestação de contas e informações acerca de tomada de contas especial dos convênios, contratos de repasse e termos de parceria celebrados pela União.

<sup>11</sup> Sistema que contém as informações funcionais de cada servidor público registradas pelas Unidades de Recursos Humanos e servem de base de dados para benefícios e cálculo de pagamento de servidores;

<sup>12</sup> Sistema utilizado pelo poder executivo estadual para controlar o ciclo de compra e uso de materiais, serviços e obras, entre outros procedimentos;

<sup>13</sup> Sistema de utilização obrigatória, implantado em 1994, através do Decreto nº 35.304 de 20/12/1993, que tem como objetivo geral buscar a gestão dos recursos públicos do Estado, mediante a integração automatizada dos processos de elaboração orçamentária, administração e execução financeira, registros contábeis e gestão do patrimônio público;

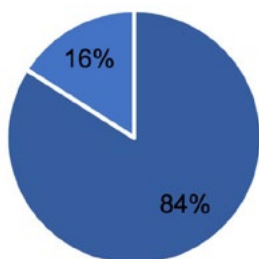
<sup>14</sup> Tem a finalidade de acompanhar, coordenar e controlar os instrumentos de natureza financeira que permitam a entrada e a saída de recursos no orçamento do Estado de Minas Gerais.

<sup>15</sup> Ferramenta de gestão de documentos e processos eletrônicos que tem como objetivo promover a eficiência administrativa.



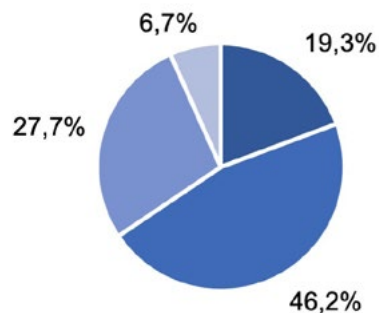
Gráfico 11: Participação no Processo de Trabalho

Você participa das revisões e atualizações do seu processo de trabalho?



■ Sim ■ Não

A FAPEMIG permite a participação dos profissionais na formação das suas normas, regras e decisões?

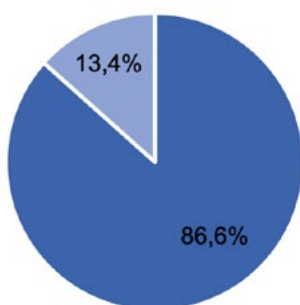


■ Sempre ■ Frequentemente  
■ Raramente ■ Nunca

Observa-se que cerca de 74% dos colaboradores acreditam que sempre ou frequentemente a FAPEMIG permite a participação dos profissionais na formação das suas normas, regras e decisões. Destacou-se também a percepção positiva acerca dos processos, considerados bem definidos e estruturados para a maioria dos colaboradores que participaram da pesquisa:

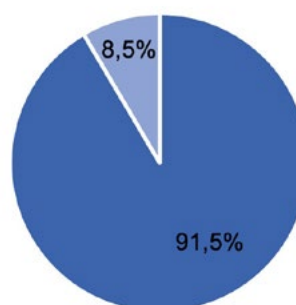
Gráfico 12: Percepção sobre Processos

O meu setor de trabalho possui processos bem definidos e estruturados?



■ Sim ■ Não

Sinto-me seguro para realizar as atribuições pertinentes à minha área de atuação?



■ Sim ■ Não

Na Pesquisa da CGE sobre Controle Interno realizada em 2020, merecem destaque os controles existentes sem falhas identificadas, como a existência de uma apresentação do Plano Anual das atividades da Auditoria para o Presidente da FAPEMIG; a realização de diversos trabalhos de auditoria na FAPEMIG, e consequente revisão de vários processos, de forma a torná-los



mais seguros aos seus gestores e servidores; e o cumprimento e monitoramento das recomendações da CGE, TCE e Controladoria Seccional pela FAPEMIG.

Doutra sorte, ainda de acordo com a pesquisa, foram apontadas algumas oportunidades de melhorias, como a existência de controles internos, porém sem uniformidade considerando toda a instituição.

#### **Assim, propõe-se o seguinte plano de ação:**

- Elaborar o plano de segurança da informação da FAPEMIG; e
- Implementar o Sistema Evandro Mirra, que visa a substituir o Sistema Everest.

### **4.5 Eixo Governança e Alta Administração**

A governança pode ser compreendida como o sistema que compreende os mecanismos institucionais para o desenvolvimento de políticas públicas que garantam que os resultados desejados pelos cidadãos, e demais entes da vida pública, sejam definidos e alcançados (IFAC, 2001).

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

Dessa sorte, este eixo busca demonstrar a forma que os atores se organizam, interagem e agem para obter uma melhor governança. Para tanto, contempla em sua análise diversas atividades, tanto internas como externas, que passam pelo fluxo de informações, pelos processos de trabalho e pelas atividades relacionadas à avaliação e direcionamento de monitoramento da Fundação.

De acordo com o TCU (2014), para se alcançar uma boa governança é fundamental ocorrer a definição e implantação de um sistema de governança que seja simples e robusto ao mesmo tempo. Tal orientação aponta uma preocupação para que a governança busque tanto a qualidade do processo decisório como sua efetividade, por meio da: avaliação do ambiente, dos cenários, do desempenho e dos resultados; do direcionamento e da orientação de políticas e planos; e do monitoramento dos resultados, do desempenho e do cumprimento das políticas e planos (CGE, 2019).

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



Algumas iniciativas da Alta Administração da FAPEMIG merecem destaque, no esforço de aprimoramento da governança sobre as ações da Fundação:

O quadro abaixo indica as principais ações promovidas pela Alta Administração da FAPEMIG no âmbito do Plano de Integridade:

#### Medidas de Comprometimento da Alta Administração com o Plano de Integridade

Ações	Responsável	Realizada em
Primeira reunião sobre a elaboração do Plano de Integridade entre FAPEMIG e CGE	Presidente FAPEMIG	08/04/2019
Reunião de sensibilização dos colaboradores FAPEMIG sobre a elaboração do Plano de Integridade	Controladoria Seccional	09/05/2019
Abertura da primeira reunião do Plano de Integridade com futuros representantes do Grupo de Trabalho de Integridade	Presidente FAPEMIG	17/06/2019
Contribuições na pesquisa sobre Clima Organizacional	Alta Administração	Outubro e novembro de 2019

Além das medidas acima apresentadas, mostra-se salutar compreender outras iniciativas e percepções que podem auxiliar a efetivação de uma liderança além de ética, capaz de adotar medidas mais efetivas para prevenção de riscos de violação à integridade e para influenciar o comportamento dos colaboradores da FAPEMIG.

Na Pesquisa sobre Instrumentos e Práticas de Integridade, no tocante aos resultados que dizem respeito ao tema, observou-se a estrutura de Governança e o comprometimento da Alta Administração representados pela existência do Conselho; pelo Controle Interno mediante a Controladoria Seccional e com definição da responsabilidade pelo cumprimento das recomendações de auditoria pelo Gabinete da FAPEMIG; e pela Correição Administrativa por meio da Comissão Processante Permanente.



Em pesquisa promovida pela CGE em 2020 junto às equipes de vários setores da Fundação, no que cabe à governança e à Alta Administração, destacaram-se percepções positivas, tais como o início da adoção de práticas de gestão de riscos, a constante busca pela melhoria dos processos e procedimentos e o cumprimento e monitoramento das recomendações da CGE, TCE e Controladoria Seccional pela Alta Administração.

#### Assim, propõe-se o seguinte plano de ação:

- Criar instância colegiada consultiva destinada a subsidiar o processo decisório nas questões relativas à governança na FAPEMIG; e
- Promover benchmarkings com outras instituições que tratam da temática de ciência, tecnologia e inovação para identificação de melhorias relativas a governança.

## **V - GESTÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE**

O monitoramento contínuo das ações e medidas de tratamento dos riscos à integridade demandam esforço coletivo das instancias determinadas neste Plano, bem como de todos os servidores e colaboradores, visando a contínua efetividade das ações determinadas em seu conteúdo.

A Gestão do Plano de Integridade da FAPEMIG contempla Monitoramento, Revisão e Atualização, da seguinte forma:

### a) Supervisão/ Monitoramento:

O monitoramento representa o acompanhamento contínuo e o controle sistemático da implementação das ações do plano. Sugere-se que a unidade disponha de ferramenta específica e dinâmica de monitoramento, em meio eletrônico. Devem ser realizados reportes às instâncias superiores (de governança e Alta Administração) sempre que necessário, com prazo definido em regulamento próprio.

### b) Revisão:

Sugere-se que a unidade reveja as ações sempre que o processo de monitoramento apontar algum gargalo ou necessidade de ajuste. A revisão pode ser realizada em quaisquer campos do monitoramento, ou seja, no conteúdo, responsáveis, produtos e prazos das ações. Todavia, as alterações devem ser apresentadas e justificadas nos reportes às instâncias superiores.

### c) Atualização:

Diferentemente da revisão, o processo de atualização do plano deve ter periodicidade predefi-





nida de modo a estruturar bases para análise comparativa e avaliações pela 3ª linha de defesa. Além disso, implica em (re)definir, se for o caso, as bases conceituais e estratégicas em que a versão anterior foi concebida, reunir atores em grupos de trabalho para a elaboração e redigir nova proposta. Considerando que este documento é uma primeira tentativa de sistematização de ações de integridade já desenvolvidas, em desenvolvimento e que poderão ser desenvolvidas pela FAPEMIG, sugere-se que a primeira atualização do documento ocorra em 12 meses.

Importante reforçar que o monitoramento, revisão e atualização do Plano de Integridade permitem não só o acompanhamento contínuo da implementação das ações do plano, mas sobremaneira favorecem a correção de eventuais distorções ou a promoção de ajustes sem causar prejuízo aos objetivos ou finalidades das ações do próprio plano, bem como manter o plano sempre alinhado às diretrizes e prioridades da FAPEMIG.



## VI – REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição Federal de 1988.**

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Referencial básico de governança aplicável a órgãos e entidades da Administração Pública / Tribunal de Contas da União.** Versão 2 - Brasília: TCU, Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão, 2014. Disponível em: <<http://portal.tcu.gov.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A8182A24F0A728E014F0B3000E2479D>>. Acesso em 26 de agosto de 2020.

BRASIL. Controladoria Geral da União. Guia de Integridade Pública – **Orientações para a administração pública federal: direta, autárquica e fundacional/Controladoria Geral da União.** Brasília: CGE, Secretaria de Transparência e Prevenção da Corrupção. Disponível em: <[https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/41665/12/2015\\_cgu\\_guia-de-integridade-publica.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/41665/12/2015_cgu_guia-de-integridade-publica.pdf)>. Acesso em 18 de agosto de 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. **Modelo de Excelência em Gestão das Transferências da União MEG-Tr.**- Brasília:, Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital, 2018. Disponível em:<[http://plataformamaisbrasil.gov.br/images/docs/2019-06-25-Modelo\\_de\\_Excelencia\\_em\\_Gestao\\_das\\_Transferencias\\_da\\_Uniao-MEG-Tr.pdf](http://plataformamaisbrasil.gov.br/images/docs/2019-06-25-Modelo_de_Excelencia_em_Gestao_das_Transferencias_da_Uniao-MEG-Tr.pdf)>. Acesso em setembro de 2020.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Referencial de combate à fraude e corrupção: aplicável a órgãos e entidades da Administração Pública / Tribunal de Contas da União.** – Brasília: TCU, Coordenação-Geral de Controle Externo dos Serviços Essenciais ao Estado e das Regiões Sul e Centro-Oeste (Coestado), Secretaria de Métodos e Suporte ao Controle Externo (Semec), 2017.

IBGC – Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. **Código das melhores práticas de governança corporativa.** 5.ed. São Paulo, SP: IBGC, 2015. Disponível em: <<https://conhecimento.ibgc.org.br/Paginas/Publicacao.aspx?PubId=21138>>. Acesso em 16 de agosto de 2020.

IFAC. International Federation of Accountants. Governance in the public sector: a governing body perspective. In **International public sector study nº 13.**, 2001. Disponível em: < <https://www.ipsasb.org/publications/study-13-governance-public-sector-0>>. Acesso em 26 de agosto de 2020.

JACQUES, Elizeu de Albuquerque; RESKE FILHO, Antônio. O Controle Interno como Suporte Estratégico ao Processo de Gestão. **Revista Eletrônica de Contabilidade.** V. 4, n. 1, 2007.

MINAS GERAIS. Controladoria-Geral do Estado. Guia de Integridade Pública – **Diretrizes e Estratégias para a Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional de Minas Gerais, Volume 1** – Conceitos e Possíveis Aplicações. 2018. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1M6DX88EwCCErMypngeJFC1uPqbnC7z6z/view> . Acesso em agosto de 2020.



MINAS GERAIS, **Lei Complementar 116/2020**. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?ano=2011&num=116&tipo=LCP> . Acesso em setembro de 2020.

MINAS GERAIS, **Decreto 48.021/2020**. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=48021&comp=&ano=2020> . Acesso em setembro de 2020.

MINAS GERAIS. **Resolução Conjunta AGE/CGE/OGEx 01/2018**. Disponível em: [https://www.jornalminasgerais.mg.gov.br/modulos/casacivil.jornalminasgerais//diarioOficial/2020/03/14//jornal/caderno1\\_2020-03-14.pdf#view=FitH&page=8](https://www.jornalminasgerais.mg.gov.br/modulos/casacivil.jornalminasgerais//diarioOficial/2020/03/14//jornal/caderno1_2020-03-14.pdf#view=FitH&page=8) . Acesso em setembro de 2020.

MINAS GERAIS. CGE – Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais. **Resolução Conjunta CGE/SEPLAG nº 9.881/2018**, de 24 de julho de 2018. Dispõe sobre a atuação conjunta para o fortalecimento do ambiente de integridade no âmbito da Administração Pública estadual nos termos do Decreto Estadual nº 47.185, de 13 de maio de 2017, que estabelece o Plano Mineiro de Promoção da Integridade – PMPI.

MINAS GERAIS. CGE – Controladoria-Geral do Estado. **Plano de Integridade da Controladoria-Geral do Estado**. 2ª ed. Anexo único da Resolução CGE Nº 21 de julho de 2019. Disponível em: <[http://www.cge.mg.gov.br/phocadownload/arquivos\\_diversos/2%20ed.%20Plano%20de%20Integridade%20CGE-MG.pdf](http://www.cge.mg.gov.br/phocadownload/arquivos_diversos/2%20ed.%20Plano%20de%20Integridade%20CGE-MG.pdf)>. Acesso em 21 de agosto de 2020.

MINAS GERAIS. Fundação de Amparo a Pesquisa do Estado de Minas Gerais – FAPEMIG. **Caderno de Programas e Modalidades de Fomento da FAPEMIG**. Belo Horizonte: FAPEMIG, fevereiro de 2020. Disponível em: < [https://FAPEMIG.br/media/filer\\_public/a0/c0/a0c0cfa8-8fb4-4262-9f56-9f56b7497309/caderno.pdf](https://FAPEMIG.br/media/filer_public/a0/c0/a0c0cfa8-8fb4-4262-9f56-9f56b7497309/caderno.pdf)>. Acesso em: abril.2020.

MINAS GERAIS. Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais –FAPEMIG. **Manual do PCRH**. Belo Horizonte: FAPEMIG, julho de 2019. Disponível em: <https://fapemig.br/pt/linhas-de-fomento/formacao-rh/bolsa-de-desenvolvimento-tecnologico-e-incentivo-inovacao-bdtii/>

Minas Gerais. Secretaria de Planejamento e Gestão. **Gestão de Pessoas**. Disponível em <http://www.planejamento.mg.gov.br/pagina/gestao-de-pessoas/recrutamento-e-selecao/recrutamento-e-selecao> . Acesso em setembro de 2020.

MIRANDA, Rodrigo Fontenelle de **A. Implementando a gestão de riscos no setor público**. 1ª ed.: Fórum, São Paulo, 2017.



## ANEXO I – Levantamento de Informações

### Legislação, Regulamentações e Manuais

LEIS FEDERAIS
Constituição da República Federativa do Brasil de 1998.
Lei Federal nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais- LGDP.
Lei Federal nº 13.243/2016 – Dispõe sobre estímulo ao Desenvolvimento Científico, à Pesquisa, à Capitação Científica e Tecnológica e à Inovação.
Lei Federal nº 13.123/2015 – Regulamenta o inciso II do § 1º e o § 4º do art. 225 da Constituição Federal, o Artigo 1, a alínea <i>j</i> o Artigo 8, a alínea <i>c</i> do Artigo 10, o Artigo 15 e os §§ 3º e 4º do Artigo 16 da Convenção sobre Diversidade Biológica, promulgada pelo Decreto nº 2.519, de 16 de março de 1998; dispõe sobre o acesso ao patrimônio genético, sobre a proteção e o acesso ao conhecimento tradicional associado e sobre a repartição de benefícios para conservação e uso sustentável da biodiversidade; revoga a Medida Provisória nº 2.186-16, de 23 de agosto de 2001; e dá outras providências.
Lei Federal nº 13.019/2014 – Parcerias voluntárias envolvendo ou não transferências de recursos financeiros
Lei Federal nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) – 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.
Lei Federal nº 12.527/2011 – Regulamenta o direito constitucional de acesso dos cidadãos às informações públicas e é aplicável aos três Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.
Lei Complementar nº. 123/2006 – Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte e dá outras providências.
Lei Federal nº 10.973/2004 – Dispõe sobre incentivos à inovação e à pesquisa científica e tecnológica no ambiente produtivo e dá outras providências.
Emenda Constitucional nº 57/2003. Altera os art. 14, 25, 31, 39, 125 e 290 e revoga os §§ 1º e 2º do art. 32 da Constituição do Estado e acrescenta os art. 113 a 122 ao Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.



Emenda Constitucional nº 41/2003 – Modifica os art. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências.
Lei Federal nº 10.520/2002 -Institui modalidade de licitação denominada pregão e dá outras providências.
Lei nº 10.406/2002 – Institui o Código Civil.
Lei Complementar nº 131/2009 – Acrescenta dispositivos à Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, que estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências, a fim de determinar a disponibilização, em tempo real, de informações pormenorizadas sobre a execução.
Lei Complementar 101/2000: Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências
Legislação de Propriedade Intelectual: Lei n. 9.279/96, Lei n. 9.609/98, Lei n. 9.610/98, Lei n. 9.456/97 e Art.31 da Lei 12.527/2011.
Emenda Constitucional nº 20/1998 – Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências.
Lei Federal nº 9.503/1997 – Código do Trânsito Brasileiro.
Lei Federal nº 8.958/1994 – Dispõe sobre as relações institucionais federais de ensino superior e de pesquisa científica e tecnológica e as fundações de apoio e dá outras providências.
Lei Federal nº 8.666/1993 – Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências.
Emenda Constitucional nº 08/1993 – Dá nova redação ao art. 34 da Constituição do Estado.
Lei Federal nº 8.429/1992 – Improbidade Administrativa
Lei Federal nº 4.320/1964: Estatui Normas Gerais de Direito Financeiro para elaboração e controle dos orçamentos e balanços da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal.
<b>LEIS ESTADUAIS</b>
Constituição do Estado de Minas Gerais de 1989.
Lei Estadual nº 23.304/2019 – Lei que estabelece a Estrutura Orgânica do Poder Executivo.



Lei Estadual nº 23.290/2019 – Estima as receitas e fixa as despesas do Orçamento Fiscal do Estado de Minas Gerais e do Orçamento de Investimento das Empresas Controladas pelo Estado para o exercício financeiro de 2019.
Lei Estadual nº 22.929/2018 – Estabelece a atuação das Fundações de Apoio IEES e as demais ICTS.
Lei Estadual nº 21.735/2015 – Constituição de crédito estadual não tributário, fixa critérios para sua atualização, regula seu parcelamento, institui remissão e anistia e dá outras providências
Lei Estadual nº. 20.826/2013 – Institui o Estatuto Mineiro de microempresa e da empresa de pequeno porte.
Lei Estadual nº 20.704/2013 – Autoriza o Poder Executivo a conceder incentivo financeiro à pessoa física que desenvolva projetos de negócios de base tecnológica no Estado de Minas Gerais.
Lei Delegada nº 180/2011 – Dispõe sobre a estrutura orgânica da Administração Pública do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais e dá outras providências.
Lei Estadual nº 17.348/2008 – Dispõe sobre o Incentivo à Inovação Tecnológica no Estado.
Lei Complementar Estadual nº 102/2008 – Dispõe sobre a organização do Tribunal de Contas e dá outras providências.
Lei Estadual nº 15.304/2004 – Institui a carreira de Auditor Interno do Poder Executivo.
Lei Estadual nº 14.693/2003 – Institui o adicional de desempenho – ADE -, no âmbito da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo, e dá outras providências.
Lei Estadual nº 14.683/2003 – Revoga o art. 22 da Lei nº 5.945, de 11 de julho de 1972; o art. 10 da Lei nº 6.565, de 17 de abril de 1975; o art. 12 da Lei nº 8.019, de 23 de julho de 1981; A Lei Delegada nº 35, de 28 de agosto de 1985; A Lei nº 9.532, de 30 de dezembro de 1987; O art. 5º da Lei nº 10.945, de 27 de novembro de 1992; A Lei nº 13.434, de 30 de dezembro de 1999; A Lei nº 13.533, de 11 de maio de 2000, e dá outras providências.
Lei Complementar nº 72/2003 - Institui o afastamento voluntário incentivado – AVI, no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do poder executivo e dá outras providências.



Lei Complementar nº 71/2003 – Institui a avaliação periódica de desempenho individual, disciplina a perda de cargo público e de função pública por insuficiência de desempenho do servidor público estável e do detentor de função pública na Administração Pública direta, autárquica e fundacional do poder executivo e dá outras providências.

Lei Estadual nº 14.184/2002 – Processo Administrativo no Âmbito da Administração Pública Estadual

Lei Estadual nº 14.167/2002 – Dispõe sobre a adoção, no âmbito do Estado, do pregão como modalidade de licitação para a aquisição de bens e serviços comuns e dá outras providências.

Lei Complementar nº 69/2003 – Da nova redação ao art. 70 da Lei complementar nº 64, de 25 de março de 2002, que institui o regime próprio de previdência e assistência social dos servidores públicos do Estado de Minas Gerais e dá outras providências.

Lei Complementar nº 64/2002 – Institui o Regime Próprio de Previdência e Assistência Social dos servidores públicos do Estado de Minas Gerais e dá outras providências.

Lei Estadual nº. 13.994/2001 – Institui o cadastro de fornecedores impedidos de licitar e contratar com a Administração Pública Estadual

Lei Estadual nº 11.552/1994 – Dispõe sobre a FAPEMIG e dá outras providências.

Lei Estadual nº 10.254/1990 – Regime Jurídico Único do Servidor Público.

Lei Estadual nº 9.401/1986 – Autoriza o poder executivo a reduzir a jornada de trabalho de servidores públicos.

Lei Estadual nº 869/1952 – Estatuto do Servidor Público do Estado de Minas Gerais.

#### **LEIS MUNICIPAIS**

Lei Municipal nº 8725/2003 – Dispõe Sobre o Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza – ISSQN – e dá outras providências.

#### **DECRETOS FEDERAIS**

Decreto Federal nº 9.412/2018 – Atualiza os valores das modalidades de licitação de que trata o art. 23 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993;



<p>Decreto Federal nº 9.283/2018 – Regulamenta a Lei nº 10.973, de 2 de dezembro de 2004, a Lei nº 13.243, de 11 de janeiro de 2016, o art. 24, § 3º, e o art. 32, § 7º, da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, o art. 1º da Lei nº 8.010, de 29 de março de 1990, e o art. 2º, caput, inciso I, alínea “g”, da Lei nº 8.032, de 12 de abril de 1990, e altera o Decreto nº 6.759, de 5 de fevereiro de 2009, para estabelecer medidas de incentivo à inovação e à pesquisa científica e tecnológica no ambiente produtivo, com vistas à capacitação tecnológica, ao alcance da autonomia tecnológica e ao desenvolvimento do sistema produtivo nacional e regional.</p>
<p>Decreto Federal nº 8.241/2014 – Regulamenta o art. 3o da Lei no 8.958, de 20 de dezembro de 1994, para dispor sobre a aquisição de bens e a contratação de obras e serviços pelas fundações de apoio.</p>
<p>Decreto Federal n. 7.892/2013 – Regulamenta o Sistema de Registro de Preços previsto no art. 15 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.</p>
<p>Decreto Federal nº 7.185/2010 – Dispõe sobre o padrão mínimo de qualidade do sistema integrado de administração financeira e controle, no âmbito de cada ente da Federação, nos termos do art. 48, parágrafo único, inciso III, da Lei Complementar no 101, de 4 de maio de 2000, e dá outras providências.</p>
<p>Decreto Federal nº 6.170/2007 – Normas relativas a transferências de recursos da união mediante convênios</p>
<p>Decreto Federal nº 5.450/2005 Regulamenta o pregão, na forma eletrônica, para aquisição de bens e serviços comuns, e dá outras providências.</p>
<p>Decreto Federal nº 3.555/2000 – Aprova o Regulamento para a modalidade de licitação denominada pregão, para aquisição de bens e serviços comuns.</p>
<p>Decreto Federal Nº 2.553/1998. Regulamenta os art. 75 e 88 a 93 da Lei nº 9.279, de 14 de maio de 1996, que regula direitos e obrigações relativos à propriedade industrial.</p>
<p style="text-align: center;"><b>DECRETOS ESTADUAIS</b></p>
<p>Decreto Estadual nº 47.558/2018 – Dispõe sobre a cessão de servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo e de detentores de função pública da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo estadual e dá outras providências</p>
<p>Decreto Estadual 47.539/2018 – Dispõe sobre a gestão da frota de veículos oficiais pertencente à Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo, e dá outras providências.</p>





Decreto Estadual nº 47.528/2018 – Dispões sobre o Assédio Moral
Decreto Estadual nº. 47.524/2018 – Dispõe sobre o Cadastro Geral de Fornecedores no âmbito da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo estadual e dá outras providências.
Decreto Estadual nº 47.512/2018 – Dispõe sobre o credenciamento das Fundações de Apoio na Secretaria de Estado de Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia e Ensino Superior e sobre a concessão de bolsas de ensino pelas Instituições Estaduais.
Decreto Estadual nº 47.442/2018 – Dispõe sobre incentivos à inovação e à pesquisa científica e tecnológica no âmbito do Estado e dá outras providências.
Decreto Estadual nº 47.437/2018 – Regulamenta o tratamento diferenciado, simplificado e favorecido dispensado às microempresas, empresas de pequeno porte, agricultores familiares, produtores rurais pessoas físicas, microempreendedores individuais e sociedades cooperativas nas aquisições públicas do Estado.
Decreto Estadual nº 47.222/2017 – Regulamenta a Lei 14.184/2002 – Processo Administrativo no Âmbito da Administração Pública Estadual – Processos Eletrônicos
Decreto Estadual nº 47.326/2017 – Estabelece as normas gerais para a concessão de ajuda de custo.
Decreto Estadual nº 47.228/2017 – Sistema Eletrônico de Informações – SEI
Decreto Estadual nº 47.185/2017 – Dispõe sobre o Plano Mineiro de Promoção da Integridade.
Decreto Estadual nº 47.176/2017 – Aprova o Estatuto da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais.
Decreto Estadual nº 47.132/2017 – Regulamenta a Lei Federal nº 13.019, de 31 de julho de 2014, que estabelece o regime jurídico das parcerias entre a Administração Pública e as organizações da sociedade civil, em regime de mútua cooperação, para a consecução de finalidades de interesse público e recíproco, mediante a execução de atividades ou de projetos previamente estabelecidos em planos de trabalho inseridos em termos de colaboração, em termos de fomento ou em acordos de cooperação; define diretrizes para a política de fomento, de colaboração e de cooperação com organizações da sociedade civil e dá outras providências.



Decreto Estadual nº 47.065/2016 – Dispõe sobre a proposição, elaboração e redação de atos normativos do Poder Executivo, nos termos da Lei Complementar nº 78, de 9 de julho de 2004
Decreto Estadual nº 47.045/2016 – Dispõe concessão de diária no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo.
Decreto Estadual nº 46.944/2016 – Dispõe sobre a centralização da contratação e do gerenciamento de contratos administrativos.
Decreto Estadual nº 46.830/2015 – Estabelece o regulamento do Processo Administrativo de Constituição do Crédito Estadual não Tributário decorrente de dano ao erário apurado em prestação de contas de transferências de recursos financeiros mediante parcerias – PACE – Parcerias –, no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo.
Decreto Estadual nº 46.782/2015 – Dispõe sobre o Processo Administrativo de Responsabilização, previsto na Lei Federal nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, no âmbito da Administração Pública do Poder Executivo Estadual.
Decreto Estadual nº 46.765/2015 – Institui a Política de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação no Governo do Estado de Minas Gerais e cria o Comitê de Gestão Estratégica e o Comitê Executivo de Tecnologia da Informação e Comunicação no âmbito da Administração Pública Estadual.
Decreto Estadual nº 46.668/2014 -Estabelece o Regulamento do Processo Administrativo de constituição do Crédito Estadual não tributário – RPACE – no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional.
Decreto Estadual nº 46.644/2014 – Código de Conduta e Ética do Servidor Público.
Decreto Estadual nº 46.559/2014 – Dispõe sobre a contratação de serviços pelos órgãos e entidades do Poder Executivo.
Decreto Estadual nº 46.557/2014 Dispõe sobre a organização da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão.
Decreto Estadual nº 46.467/2014 – Dispõe sobre a gestão de imóveis patrimoniais no âmbito da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional.
Decreto Estadual nº 46.319/2013 – Dispõe sobre as normas relativas à transferência de recursos financeiros da Administração Pública do Poder Executivo Estadual, mediante convênio de saída, e dá outras providências.



Decreto Estadual nº 46.311/2013 – Regulamenta o Sistema de Registro de Preços disciplinado no art. 15 da Lei Federal nº 8.666, de 21 de junho de 1993, e dá outras providências.
Decreto Estadual nº 46.304/2013 – Descentralização de Créditos Orçamentários entre Órgãos e Entidades da Administração Pública do Poder Executivo.
Decreto Estadual nº 46.226/2013 – Dispõe sobre o uso de correio eletrônico institucional no Âmbito da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo.
Decreto Estadual nº 46.095/2012 – Estabelece normas e procedimentos para realização de Cotação Eletrônica de Preços no âmbito do Poder Executivo.
Decreto Estadual nº 45.969/2012 – Regulamenta o acesso à informação no âmbito do Poder Executivo Estadual.
Decreto Estadual nº 45.902/2012 – Dispõe sobre o Cadastro Geral de Fornecedores – CAGEF –, previsto no art. 34 da Lei Federal nº 8.666, de 21 de junho de 1993, e regulamenta a Lei nº 13.994, de 18 de setembro de 2001, que institui o Cadastro de Fornecedores Impedidos de Licitar e Contratar com a Administração Pública Estadual – CAFIMP.
Decreto Estadual nº 45.851/2011 – Regulamenta o estágio probatório e a avaliação especial de desempenho do servidor público civil ocupante de cargo de provimento efetivo em virtude de aprovação em concurso público da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do poder executivo estadual.
Decreto Estadual nº 45.841/2011 – Acúmulo de Cargos
Decreto Estadual nº 45.444/2010 – Dispõe sobre políticas e diretrizes para contratação de passagens aéreas e hospedagem, cria o Comitê Executivo de Gestão Estratégica de Suprimentos da Família de Viagens – CEGESVI – no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Estado e dá outras providências.
Decreto Estadual nº 45.242/2009 – Regulamenta a Gestão de Material, no âmbito da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo.
Decreto Estadual nº 45.241/2009 – Dispõe sobre o acesso às novas ferramentas interativas da Web 2.0 em uso nos órgãos e entidades da Administração Pública Estadual.
Decreto Estadual nº 45.035/2009 – Institui o módulo de Fatura Eletrônica – eFatura no Sistema Integrado de Administração de Materiais e Serviços – SIAD, no âmbito do Estado de Minas Gerais, e dá outras providências;



<p>Decreto Estadual nº 44.986/2008 – Regulamenta os § 1º e 2º do art. 1º da lei complementar nº 71, de 30 de julho de 2003, no que diz respeito à avaliação de desempenho do gestor público da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do poder executivo estadual.</p>
<p>Decreto Estadual nº 44.786/2008 – Contém o regulamento da modalidade de licitação denominada Pregão, nas formas presencial e eletrônica, para aquisição de bens e serviços comuns, no âmbito do Estado de Minas Gerais, e dá outras providências.</p>
<p>Decreto Estadual nº 44.693/2007 – Dispõe sobre o gozo de férias regulamentares.</p>
<p>Decreto Estadual nº. 44.630/2007 – Dispõe sobre o tratamento diferenciado e simplificado dispensado às microempresas e empresas de pequeno porte nas aquisições públicas do Estado de Minas Gerais, nos termos da Lei Complementar Federal nº 123, de 14 de dezembro de 2006.</p>
<p>Decreto Estadual nº 44.559/2007 – Regulamenta a avaliação de desempenho individual do servidor estável ocupante de cargo efetivo e do detentor de função pública da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do poder executivo estadual.</p>
<p>Decreto Estadual nº 44.391/2006 – Dispõe sobre o pagamento de férias - Prêmio convertidas em espécie, nos casos que menciona.</p>
<p>Decreto Estadual nº 44.205/2006 – Institui a política de desenvolvimento dos servidores públicos civis da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do poder executivo estadual e dá outras providências.</p>
<p>Decreto Estadual nº 43.650/2003 – Dispõe sobre a convocação de servidor público estadual para prestação de serviço em regime extraordinário de trabalho.</p>
<p>Decreto Estadual nº 43.649/2003 – Regulamenta o afastamento voluntário incentivado – AVI, de que trata a Lei Complementar nº 72 de 30 de julho de 2003.</p>
<p>Decreto Estadual nº 43.648/2003 – Dispõe sobre o controle de frequência.</p>
<p>Decreto Estadual nº 38.140/1996 – Cria o crachá de identificação funcional e o registro eletrônico de ponto.</p>
<p>Decreto Estadual nº. 37.924/1996 – Dispõe sobre a execução orçamentária e financeira, estabelece normas gerais de gestão das atividades patrimonial e contábil de órgãos e entidades integrantes do poder executivo e dá outras providências.</p>
<p style="text-align: center;"><b>PORTARIAS</b></p>
<p>Portaria FAPEMIG PRE Nº 64/2019 – Delega Competências a servidores da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais – FAPEMIG e dá outras providências. (ordenação de despesas, dentre outras)</p>



Portaria FAPEMIG PRE nº 47/2019- Designa Membros para Câmara de Assessoramento de Políticas Públicas, aprovada pela Deliberação do Conselho Curador nº 127/2018. (alteração de membros)
Portaria FAPEMIG PRE nº 39/2019 – Designa Membros para compor a Câmara de Assessoramento Exclusiva (CAE) da Chamada 10/2018- (FAPEMIG – FUNDAÇÃO RENOVA)
Portaria FAPEMIG PRE nº 38/2019 – Gestão e Fiscalização de Contratos.
Portaria FAPEMIG PRE nº 038/2019 – Dispõe sobre a gestão e fiscalização das contratações realizadas no âmbito da FAPEMIG e dá outras providências.
Portaria FAPEMIG PRE nº 34/2019 – Regulamenta no âmbito da FAPEMIG, os procedimentos a serem observados para a Doação e a Permissão de uso de bens móveis permanentes adquiridos no âmbito dos programas ou dos projetos de pesquisa financiados pela FAPEMIG.
Portaria FAPEMIG PRE nº 029/2019 – Dispõe sobre a atuação dos consultores <i>ad hoc</i> .
Portaria FAPEMIG PRE nº 22/2019 – Designa Membros para Câmara de Assessoramento de Políticas Públicas, aprovada pela Deliberação do Conselho Curador nº 127/2018.
Portaria FAPEMIG PRE nº 11/2019 – Dispõe sobre a delegação de competências aos servidores titulares dos cargos de Diretor de Planejamento, Gestão e Finanças e Chefia da Coordenadoria Geral de Gestão, e dá outras providências.
Portaria FAPEMIG PRE nº 04/2019 – Designa servidores para atuarem como pregoeiros no âmbito da FAPEMIG e dá outras providências.
Portaria FAPEMIG PRE nº 03/2019 – Substituição da Presidente da CPP.
Portaria FAPEMIG PRE nº 070/2018 – Dispõe sobre as Câmaras de Assessoramento.
Portaria FAPEMIG PRE nº 21/2018 – Regulamenta os procedimentos da prestação de contas.
Portaria FAPEMIG PRE nº 32/2017 – Aprova o Regulamento da CPP.
Portaria FAPEMIG PRE nº 22/2017 – Institui a Comissão Processante Permanente – CPP.
Portaria FAPEMIG PRE nº 08/2017 – Dispõe sobre a ordenação de despesas, no âmbito da FAPEMIG, e dá outras providências.
Portaria Interministerial nº 424 de 30/20/2016 – - Estabelece Normas para Execução de Convênios.



<p>Portaria Interministerial nº 507 de 24/11/2011 -- Regula Convênios e contratos entre entidades da Administração Pública federal e órgãos e entidades públicas e privadas – Esta portaria foi revogada, alterada pela Portaria Interministerial 277.</p>
<p>Portaria FAPEMIG PRE nº 83/2006 (alterada pela Portaria – PRE 09/2019 - informado pela Auditoria ao DCP.</p>
<p>Portaria FAPEMIG PRE nº 005/2003 – Delegação de poderes.</p>
<p style="text-align: center;"><b>INSTRUÇÕES NORMATIVAS</b></p>
<p>Instrução Normativa TCE/MG nº 03/2018- Altera o § 2º do art. 18 e o art. 25, ambos da Instrução Normativa nº 03, de 27 de fevereiro de 2013, que “dispõe sobre os procedimentos da tomada de contas especial no âmbito dos órgãos e entidades das Administrações Diretas e Indiretas, estaduais e municipais, e dá outras providências”.</p>
<p>Instrução Normativa MPDG nº 03/2017. Altera a Instrução Normativa nº 5, de 27 de junho de 2014, que dispõe sobre os procedimentos administrativos básicos para a realização de pesquisa de preços para aquisição de bens e contratação de serviços em geral.</p>
<p>Instrução Normativa TCE/MG nº 01/2016 -Dispõe sobre a remessa de informações relativas à composição do Índice de Efetividade da Gestão Municipal – IEGM, pelos Municípios, mediante o Sistema Informatizado de Contas dos Municípios - SICOM</p>
<p>Instrução Normativa FAPEMIG nº 02/2014 – Simplificação dos procedimentos administrativos.</p>
<p>Instrução Normativa TCE/MG nº 03/2013- Dispõe sobre os procedimentos da tomada de contas especial no âmbito dos órgãos e entidades das Administrações Diretas e Indiretas, estaduais e municipais, e dá outras providências.</p>
<p>Orientação Normativa AGU nº 39/2011; “A vigência dos contratos regidos pelo Art. 57, da Lei 8.666, de 1993, pode ultrapassar o exercício financeiro em que celebrados, desde que as despesas a eles referentes sejam integralmente empenhadas até 31 de dezembro, permitindo-se, assim, sua inscrição em restos a pagar.</p>
<p style="text-align: center;"><b>RESOLUÇÕES</b></p>
<p>Resolução SEPLAG nº 107/2018 – Regulamenta a Política de Segurança da Informação no que se refere à utilização da Tecnologia da Informação e Comunicação pelos usuários dos Órgãos e Entidades do Poder Executivo da Administração Pública Estadual Direta, Autárquica e Fundacional.</p>



<p>Resolução SEPLAG nº 93/2018 – Estabelece regras de funcionamento do Cadastro Geral de Fornecedores – CAGEF, regulamentado pelo Decreto nº 47.524, de 6 de novembro de 2018.</p>
<p>Resolução SEPLAG nº 73/2018 – Institui o Ponto Digital como o sistema de gestão do processo eletrônico da apuração e controle de frequência dos servidores e regulamenta seu uso.</p>
<p>Resolução SEPLAG nº 002/2017 – Determina a adoção do modelo de contratação centralizada, instituído pelo Decreto nº 46.944, de 29 de janeiro de 2016, para a contratação de seguro DPVAT – Seguro Contra Danos Pessoais Causados por Veículos Automotores de Via Terrestre para os veículos oficiais de propriedade ou de posse da Administração Direta, das Autarquias e Fundações criadas ou mantidas pelo Estado.</p>
<p>Resolução Conjunta SEPLAG/SEF/JUCEMG N.º 9.576/2016 – Dispõe sobre o aproveitamento de dados cadastrais constantes do Sistema Integrado de Administração da Receita Estadual – SIARE-MG e do Sistema de Registro Mercantil – SRM-MG pelo módulo Cadastro Geral de Fornecedores – CAGEF, do Sistema Integrado de Administração de Materiais e Serviços – SIAD-MG.</p>
<p>Resolução SEPLAG nº 29/2016 – Estabelece diretrizes, elaboração, manutenção e administração de sítios de informação de serviços públicos do Governo de Minas</p>
<p>Resolução SEPLAG n.º 16/2016 – Determina a adoção do modelo de contratação centralizada, instituído pelo Decreto nº 46.944, de 29 de janeiro de 2016, para as contratações de serviços realizadas junto à empresa Minas Gerais Administração e Serviços S.A.</p>
<p>Resolução Conjunta SEPLAG/CGE N.º 9.447/2015 – Dispõe sobre os procedimentos administrativos para a realização de pesquisa de preços para a aquisição de bens e contratação de serviços e regulamenta a utilização de preços de referência disponibilizados pelo Módulo de Melhores Preços do Sistema Integrado de Administração de Materiais e Serviços do Estado de Minas Gerais – SIAD.</p>
<p>Resolução Conjunta SEF/SEPLAG nº 4.670/2014 – Altera a Resolução conjunta nº 3.458, de 22 de julho de 2003, que estabelece procedimentos para a aquisição de mercadoria, bem ou serviço com a isenção do ICMS prevista no item 136 da Parte 1 do Anexo I do Regulamento do ICMS, aprovado pelo Decreto nº 43.080, de 13 de dezembro de 2002, por órgãos da Administração Pública Estadual Direta, suas autarquias e fundações.</p>
<p>Resolução SEPLAG nº 40/2014 – Dispõe sobre procedimentos de compras e a utilização dos módulos de Sistema Integrado de Administração de Materiais e Serviços – SIAD, disponibilizados no Portal de Compras do Estado de Minas Gerais.</p>



<p>Resolução SEPLAG nº 13/2014 – Regulamenta os procedimentos de avaliação de desempenho de fornecedores de materiais dos órgãos e entidades do Poder Executivo dependentes de recursos do Tesouro Estadual.</p>
<p>Resolução Conjunta SEPLAG / SEF nº 8.898/2013 – Fixa o Índice de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA – como o índice padrão para reajuste do contrato e para atualização monetária das cauções em dinheiro recebidas como garantia contratual nos contratos celebrados por órgão ou entidade do Poder Executivo dependente de recursos do Tesouro Estadual.</p>
<p>Resolução SEPLAG nº 106/2012 – Regulamenta a Cotação Eletrônica de Preços, para aquisição de bens e contratação de serviços comuns por dispensa de licitação, com fundamento no inciso II do art. 24 da Lei Federal nº 8.666, de 21 de junho de 1993.</p>
<p>Resolução SEPLAG nº 63/2011 – Institui o Manual de Desenvolvimento e Aquisição de Sistemas Seguros – MDASS com o objetivo de promover o aprimoramento da segurança da informação em sistemas utilizados pelos órgãos e entidades do Governo de Minas Gerais.</p>
<p>Resolução Seplag nº. 48/2011 – Dispõe sobre o procedimento para a cessão de direito de sistemas eletrônicos pelo Governo do Estado de Minas Gerais.</p>
<p>Resolução SEPLAG nº 038/2010 - Institui a Política de Gestão de Ativos de Tecnologia da Informação no Estado de Minas Gerais, e dá outras providências.</p>
<p>Resolução SEPLAG n.º 1, de 15/2010 – Regulamenta os procedimentos a serem observados nos casos de contratação direta mediante dispensa e inexigibilidade de licitação, excetuando-se as hipóteses previstas nos incisos I e II do art. 24 da Lei nº 8.666/93, no âmbito da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão – SEPLAG.</p>
<p>Resolução SEPLAG nº. 100/2009 – Institui diretrizes para aquisição, desenvolvimento e manutenção de Sistemas de Informação para a Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual.</p>
<p>Resolução SEPLAG nº 64/2008 – Estabelece diretrizes para estruturação, elaboração, manutenção e padronização de serviços eletrônicos dos sítios na Internet, dos Órgãos e Entidades do Poder Executivo da Administração Pública Estadual Direta, Autárquica e Fundacional.</p>
<p>Resolução Seplag nº. 49/2008 – Institui o processo de controle de demandas de Sistemas de Informação e cria o Comitê para controle de demandas de Sistemas de Informação no âmbito da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão.</p>
<p>Resolução SEPLAG n.º 58/2007 – Define procedimentos complementares para aplicação do tratamento diferenciado e simplificado dispensado às Pequenas Empresas nas aquisições públicas e dá outras providências.</p>





<p>Resolução SEPLAG nº 027/2007 – Estabelece procedimentos para a concessão de bolsa de estudo e para participação de servidores da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo em cursos de pós-graduação.</p>
<p>Resolução SEPLAG nº 59/2005 – Regulamenta a concessão de licença por motivo de doença em pessoa da família para servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo e função pública no âmbito da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais, prevista no art. 176 da Lei Estadual nº 869 de 05 de julho de 1952.</p>
<p>Resolução SEPLAG nº 10/2004 – Estabelece normas complementares relativas ao registro, controle e apuração da frequência.</p>
<p>Resolução Conjunta SEPLAG / SEF n.º 3.458/2003 – Estabelece procedimentos para a aquisição de mercadoria, bem ou serviço com a isenção do ICMS prevista no item 136 da Parte 1 do Anexo I do Regulamento do ICMS, aprovado pelo Decreto nº 43.080, de 13 de dezembro de 2.002, por órgãos da Administração Pública Estadual Direta, suas autarquias e fundações.</p>
<p>Resolução SEPLAG nº 47/2003 – Apuração de frequência. Alterada pela Resolução 10/2004.</p>
<p>Resolução SEPLAG nº 22/2003 – Dispõe sobre a concessão de férias-prêmio ao servidor público da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais.</p>
<p>Resolução SERHA nº 2525/1995 – Licença à servidora pública em virtude de guarda ou adoção de menor nos termos do Código do Menor e do Adolescente.</p>
<p>Resolução SERHA nº 2321/1992 – Define parâmetros para a concessão de LIP.</p>
<p style="text-align: center;"><b>DELIBERAÇÕES</b></p>
<p>Deliberação FAPEMIG nº 133/2018 do Conselho Curador da FAPEMIG – Dispõe sobre Despesas Operacionais.</p>
<p>Deliberação FAPEMIG nº 129/2018 – Estabelecer os Procedimentos dos Trâmites de Processos de Chamadas Públicas e Formalização de Instrumentos Decorrentes das Parcerias FAPEMIG/CONFAP.</p>
<p>Deliberação FAPEMIG nº 127/2018 – Aprova a Criação da Câmara de Assessoramento de Políticas Públicas – CAPP.</p>
<p>Deliberação FAPEMIG nº 120/2017 – Aprova a Proposta de Distribuição Orçamentária da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais para o Exercício de 2018.</p>



Deliberação FAPEMIG nº 114/2017. Institui a nova concepção para as bolsas.
Deliberação FAPEMIG nº 115/2017. Altera a Deliberação n.º 107/2016, que aprova o financiamento de Projetos apresentados pela SEDECTES como parte do Pacto pelo Cidadão e MG Planeja.
Deliberação CCGPGF nº 01/2014 – Estabelece diretrizes referentes à concessão de afastamento ao servidor público da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo, para a participação em cursos de Pós-graduação stricto sensu ou Pós-Doutorado e dá outras providências.
Deliberação FAPEMIG Nº 72/2013 – Define a Política de indução e fomento à proteção da Propriedade Intelectual, de transferência de tecnologia e de inovação, estabelecendo a forma de participação e responsabilidades da FAPEMIG nos resultados decorrentes de financiamentos de pesquisa e inovação.
<b>MANUAIS/CARTILHAS</b>
Manual da FAPEMIG (antigos e Deliberação nº 130).
CGE/MG – Manual Prático de Prevenção e Apuração de Ilícitos Administrativos.
CGE/MG – Manual de Instruções sobre Tomada de Contas Especial.
Cartilhas, manuais e comunicados emitidos pela SEPLAG – Dispõe sobre procedimentos relativos às operações executadas no Sistema (Portal de Compras de MG).
Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicada ao Setor Público – NBCASP



## ANEXO II

PORTARIA PRE Nº 041/2019 - Institui grupo de trabalho destinado a elaborar o plano de integridade específico para a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais, nos termos da legislação vigente, especialmente, do Decreto Estadual nº 47.185

MINAS GERAIS - CADERNO 1

DIÁRIO DO EXECUTIVO

QUINTA-FEIRA, 04 DE JULHO DE 2019



---

# Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais - FAPEMIG

---

PORTARIA PRE Nº 041/2019

Institui grupo de trabalho destinado a elaborar Plano de Integridade específico para a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais, nos termos da legislação vigente, especialmente, do Decreto Estadual nº 47.185, de 13 de maio de 2017.

O Presidente da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais – FAPEMIG, no uso da atribuição estabelecida pelo art. 11, inciso XIII, do Decreto Estadual nº 47.176, de 18 de abril de 2017, RESOLVE: Art. 1º – Instituir o grupo de trabalho (GT) destinado a pesquisar, levantar dados e informações, detectar pontos sensíveis de integridade no âmbito da FAPEMIG, consolidar entendimentos e elaborar Plano de Integridade específico, nos termos do art. 5º do Decreto Estadual nº 47.185, de 13 de maio de 2017, que dispõe sobre o Plano Mineiro de Promoção da Integridade – PMPI. Parágrafo único – O Plano de Integridade reunirá o conjunto de ações desenvolvidas pela FAPEMIG, em âmbito interno, com o intuito de promover a cultura da ética, integridade e transparência e necessidade de prestação de contas, com ênfase no fortalecimento e aprimoramento da estrutura da governança, da gestão de riscos, da aplicação efetiva de códigos de conduta ética e da adoção de medidas de prevenção de atos ilícitos. Art. 2º – O grupo de trabalho será coordenado pela servidora Cláudia Cristina Couto dos Santos (MASP 1368614-2), Chefe de Gabinete, e, composto pelos representantes constantes do Anexo I, o qual será disponibilizado



para consulta no website da FAPEMIG. Parágrafo único – Para integrar o grupo de trabalho, poderão, ainda, ser convidados novos integrantes, para subsidiar tecnicamente a discussão e a elaboração do Plano de Integridade específico. Art. 3º – O grupo de trabalho deverá concluir, no prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar da publicação desta Portaria, a elaboração do Plano de Integridade específico que vise anteder a legislação vigente, especialmente, às disposições do Decreto Estadual nº 47.185, de 13 de maio de 2017. Art. 4º – Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação. Belo Horizonte, 03 de julho de 2019. Ass) Evaldo Ferreira Vilela – Presidente da FAPEMIG, PhD.

03 1245944 - 1

## ANEXO I DA PORTARIA

<b>GRUPO DE TRABALHO GT - PLANO DE INTEGRIDADE FAPEMIG</b>				
<b>Nº</b>	<b>UNIDADES</b>	<b>SIGLA UNIDADES</b>	<b>SERVIDORES/ COLABORADORES</b>	<b>MASP/ MATRÍCULA</b>
1	Assessoria Especial da Presidência	AEP	TITULAR: Thales Linke de Avellar	MASP 1471833-2
2	Gabinete	Gabinete	TITULAR: Josiane Pena Soares Macieira SUPLENTE: Paulo Sérgio Mendes César	MASP 904508-9 MASP 669551-4
3	Unidade Seccional de Controle Interno	USCI	Carla Simone Viana Lage	MASP 1073572-8
4	Procuradoria	Procuradoria	TITULAR: Rodrigo Borges Soares SUPLENTE: Regina de Almeida Mattos	MASP 1368419-6 MASP 1269629-0
5	Assessoria de Comunicação Social	ACS	TITULAR: Fernanda Meireles Silva SUPLENTE: Lucas Moacir da Costa	MASP 1308371-2 MASP 1333391-9



6	Comissão Processante Permanente	CPP	TITULAR: Rosana Aparecida Gomes	MASP 1167126-0
			SUPLENTE: Renata Carvalho Pinto Coelho	MASP 1171352-6
7	Diretoria de Ciência Tecnologia e Inovação	DCTI	TITULAR: Janaina Soares Silva Pereira França	MASP 1065815-1
			SUPLENTE: Lavinia M. Sepulveda Dolabella	MASP 1067177-4
8	Gerência de Ciência e Tecnologia	GCT	TITULAR: Lucas Dias Alves e Silva	MASP 1379785-7
			SUPLENTE: Alysson Damasceno de Vasconcelos	MASP 1379294-0
9	Departamento de Análise de Propostas de Projetos	DAPP	TITULAR: Paula Daniela Barbosa de Oliveira	Matricula 609499
			SUPLENTE: Elza Alves Pereira	Matrícula 061448
10	Departamento de Parcerias Públicas	DPP	TITULAR: Flávia Lúcia Barbosa de Faria	Matrícula 648641
			SUPLENTE: Simone Bomtempo Rodrigues	MASP 1379330-2
11	Departamento de Programa de Bolsas e Eventos Técnicos	DBET	TITULAR: Fernanda Cristina Resende Ramos	MASP 1381249-0
			SUPLENTE: Vania Moreira de Siqueira	Matrícula 610186
12	Departamento de Monitoramento e Análise de Resultados	DMAR	TITULAR: Isabelli de Andrade Horta	Matrícula 647763
			SUPLENTE: Gustavo Castilho Prado	MASP 1379398-9
13	Gerência de Inovação	GIN	TITULAR: José Fernando de Oliveira Vilela	MASP 1402402-0
			SUPLENTE: Rafael Marques Pessoa	MASP 752575-1
14	Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças	DPGF	TITULAR: Alice Avelino Pereira Martins	MASP 1165379-7
			SUPLENTE: Thiago Borges Soares	MASP 669749-4



15	Gerência de Logística e Aquisições	GLA	TITULAR: Lívia Maria Ramalho Mourão	Matrícula 416114
			SUPLENTE: Antenor Berquó Guimarães	MASP 1147229-7
16	Departamento de Tecnologia da Informação	DTIC	TITULAR: Leonardo da Conceição Costa	Matrícula 847488
			SUPLENTE: Flávio Henrique Belo Rodrigues	MASP 753008-2
17	Departamento de Compras e Contratos	DCC	TITULAR: Joel Firmino de Azevedo	Matrícula 420248
			SUPLENTE: Eclésio Giovanni de Fátima Silva	Matrícula 791146
18	Departamento de Materiais e Patrimônio	DMP	TITULAR: Luiz Gustavo Maneses Barreto	MASP 1379359-1
			SUPLENTE: Luciana Paula Lourenço	MASP 1181820-0
19	Departamento de Planejamento e Orçamento	DPO	TITULAR: Marcelo Costa Alvim Figueiredo	MASP 752457-2
			SUPLENTE: Ivan Alves de Melo Pereira	Matrícula 650766
20	Departamento de Operações de Fomento	DOF	TITULAR: Luiz Otávio Siqueira Mascarenhas	MASP 1344541-6
			SUPLENTE: Mariana Paiva Damasceno Silva	MASP 1392398-2
21	Departamento de Gestão de Pessoas	DGP	TITULAR: Wilker Carvalho dos Santos	MASP 1353480-5
			SUPLENTE: Rafael Augusto Correa Lima	MASP 1345798-1
22	Departamento de Controle de Processos	DCP	TITULAR: Pedro Henrique Amorim Sá	Matrícula 640373
			SUPLENTE: Fernando Augusto Coimbra Prado	MASP 1364426-5
23	Departamento de Finanças	DFI	TITULAR: Milane Raimunda de Assis	Matrícula 647859
			SUPLENTE: Rangel de Oliveira Torres	Matrícula 913541



24	Departamento de Prestação de Contas	DPC	TITULAR: Alexandre de Jesus Machado	MASP 1468984-8
			SUPLENTE: Luiz Soares Vieira	Matrícula 640937
25	Departamento de Contabilidade	DCT	TITULAR: Marly Novaes Felix	Matrícula 884448
			SUPLENTE: Cassia Patrícia Santos Lessa	Matrícula 616218
26	Unidade de Inteligência Organizacional e Gestão Estratégica	UIOGE	TITULAR: Elson de Abreu Rocha Junior	MASP 1158249-1
			SUPLENTE: Fabiano de Souza Valentim	MASP 1066685-7
27	Comissão de ética	CE	TITULAR: Ader Luiz Dias	MASP 1143760-5



## ANEXO III

PORTARIA PRE N.074.2019 - Institui grupo de trabalho destinado a elaborar o plano de integridade específico para FAPEMIG

DIÁRIO DO EXECUTIVO

QUARTA-FEIRA, 11 DE DEZEMBRO DE 2019 – 9

# Secretaria de Estado de Desenvolvimento Econômico

## Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais - FAPEMIG

PORTARIA PRE N.074/2019

Altera a Portaria PRE nº 041/2019 de 03 de julho de 2017, que institui grupo de trabalho destinado a elaborar o plano de integridade específico para a fundação de amparo à pesquisa do estado de minas gerais, nos termos da legislação vigente, especialmente, do Decreto Estadual nº 47.185, de 13 de maio de 2017.

O Presidente da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais – FAPEMIG, no uso da atribuição estabelecida pelo art. 11, inciso XIII, do Decreto Estadual nº 47.176, de 18 de abril de 2017, RESOLVE:

Art. 1º Fica prorrogado o prazo de elaboração do Plano de Integridade que trata o Art 3º da Portaria PRE nº 041/2019, por mais 60 (sessenta) dias, a contar do dia 30 de outubro de 2019.

Art. 2º O artigo 2º da Portaria PRE nº 041/2019, de 03 de julho de 2019, passa a vigorar com a seguinte redação: Art. 2º O grupo de trabalho será coordenado pela servidora Cláudia Cristina Couto dos Santos (MASP 1368614-2), Assessora da Diretoria de Planejamento Gestão e Finanças, e, composto pelos representantes constantes do Anexo I, o qual será disponibilizado para consulta no website da FAPEMIG.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação e seus efeitos retroagem a 30 de outubro de 2019.

Belo Horizonte, 09 de dezembro de 2019.

Ass): Evaldo Ferreira Vilela - Presidente da FAPEMIG — PhD.

10 1302994 - 1