

PLANO DE INTEGRIDADE DA ADVOCACIA-GERAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS



1ª Edição
Julho de 2020



Advocacia-Geral do Estado de Minas

Advogado-Geral

Sérgio Pessoa de Paula Castro

Coordenadora do Grupo de Trabalho Integridade

Ana Paula Muggler Rodarte

Grupo de Trabalho Integridade

Luciano Neves de Souza

Danilo Antônio de Souza Castro

Jaime Nápoles Villela

Liana Portilho Mattos

Cássio Roberto dos Santos Andrade

David Salim Santos Hosni

Colaboradora

Carolina Borges Monteiro

Equipe Técnica e Revisão

Ana Cláudia Menezes Gonçalves

Bernardo Camargos Guimarães Loureiro

David Salim Santos Hosni

João Leonardo Silva Costa

Marina Araújo Teixeira

Nádila Eugênia Silva Domingues

Sandrelise Gonçalves Chaves

Sumário

MENSAGEM DO ADVOGADO-GERAL	3
APRESENTAÇÃO	4
O ÓRGÃO	7
MISSÃO, VISÃO E VALORES DA AGE	10
Visão	10
Missão	10
VALORES	10
ESTRUTURA ORGÂNICA	12
UNIDADES DE PRÁTICA DA INTEGRIDADE	16
COMITÊ DE INTEGRIDADE	16
CORREGEDORIA	17
COMISSÃO DE ÉTICA	18
CONTROLADORIA SETORIAL	20
COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO	21
CANAIS DE TRANSPARÊNCIA ATIVA E PASSIVA	22
INTEGRIDADE PÚBLICA E A ELABORAÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE	23
1ª PESQUISA – CONHECIMENTO E PERCEÇÃO GERAL ACERCA DE INTEGRIDADE PÚBLICA	27
2ª PESQUISA – INDICAÇÃO DE RISCOS DE INTEGRIDADE PELOS DIRETORES	35
EIXOS, RISCOS E AÇÕES DE INTEGRIDADE	37
<i>EIXO 1 – ATIVIDADES FINALÍSTICAS</i>	37
<i>EIXO 2 – GESTÃO DA INFORMAÇÃO</i>	39
<i>EIXO 3 – TRANSPARÊNCIA E ÉTICA</i>	40
REFERÊNCIAS NORMATIVAS	50



Mensagem do Advogado-Geral

Prezados servidores da Advocacia-Geral do Estado de Minas Gerais,

O Plano de Integridade da AGE/MG representa a consolidação do trabalho inicial realizado no intuito de pensar e melhor promover no ambiente de trabalho a cultura ética, a integridade pública, a transparência e o aprimoramento das estruturas de governança e da prevenção e gestão de riscos no Órgão.

Elaborado em observância ao Plano Mineiro de Promoção da Integridade (PMPI), instituído pelo Decreto nº 47.185/2017, e com suporte técnico da Controladoria-Geral do Estado – CGE, nosso Plano de Integridade buscou atentar às características próprias da AGE e de seu trabalho finalístico, bem como às demandas de suas unidades, obtidas nas amplas pesquisas internas que desempenharam o papel fundamental de instrumento de escuta a todos os membros e servidores do órgão.

Este trabalho resulta na reunião de um conjunto de diretrizes e ações que buscam, com o suporte e o comprometimento da Administração da AGE, concretizar os treinamentos, os controles internos e o gerenciamento de riscos necessários para estimular o comportamento íntegro e garantir um ambiente ético.

O primeiro passo foi dado, contamos agora com o engajamento e a colaboração de todos os servidores na execução e envolvimento em prol de continuarmos a construir uma administração voltada ao serviço da sociedade.

Com votos de estima e consideração,

Sérgio Pessoa de Paula Castro
Advogado-Geral do Estado

Apresentação

O Plano de Integridade consolida o propósito da Advocacia-Geral do Estado de formalizar a gestão de riscos, aliada aos controles internos e às boas práticas já adotadas pela Casa, além de incorporar outras que incrementem o planejamento contra eventuais intercorrências.

Partindo de uma iniciativa inovadora na área pública, institucionalizada em Minas Gerais pelo Decreto nº 47.185, de 12 de maio de 2017, que instituiu o Plano Mineiro de Promoção da Integridade - PMPI, o Plano foi construído a partir de diversas discussões e pesquisas. É, portanto, resultado de consensos progressivos sobre os riscos e as ações preventivas e reparadoras.

O referido Decreto determinou que *“cada órgão ou entidade da administração pública do Poder Executivo será responsável pela criação e divulgação”* do seu próprio Plano de Integridade – PI, prevendo *“ações voltadas para os agentes públicos, os cidadãos, as organizações da sociedade civil e as empresas localizadas no Estado”* (art. 5º). Diante disso, a Advocacia-Geral do Estado – AGE – instituiu, por meio da Resolução AGE nº 20, de 1º de julho de 2019, o Grupo de Trabalho – GT – responsável pela elaboração do seu PI.

Essa elaboração, realizada em parceria com a Controladoria-Geral do Estado – CGE, teve como premissas de atuação o levantamento de material bibliográfico sobre o tema, a pesquisa de experiências já existentes e exitosas no setor público, com especial atenção para os Planos de Integridade em vigência na Administração Mineira, e, principalmente, o trabalho coletivo e cooperativo realizado por meio de pesquisas e levantamentos setoriais para um diagnóstico fidedigno da situação de cada unidade da AGE.

Esse diagnóstico, que será posteriormente detalhado, envolveu duas grandes pesquisas internas que oportunizaram o recebimento de demandas dos servidores e das unidades de trabalho. A primeira delas foi encaminhada para a resposta de todos os mais de mil servidores da AGE e continha questões objetivas para avaliação dos conhecimentos básicos dos servidores quanto aos conceitos ligados à ideia de integridade e às estruturas do órgão. Essa pesquisa contemplou, ainda, um campo aberto para as sugestões dos servidores, que puderam indicar qual tema consideram importante para a construção de um plano de integridade. A segunda pesquisa elaborada envolveu o preenchimento de um questionário de riscos por todos os diretores de unidades da Casa, os quais puderam indicar, de forma objetiva, os principais aspectos da gestão do trabalho finalístico e das atividades meio a serem considerados no momento de construção e definição das prioridades do presente Plano.

O diagnóstico inicial facilitou a compreensão dos processos e dos aspectos de integridade a serem observados pelo GT na elaboração do PI, bem como os modos de compatibilização aos aspectos organizacionais da instituição. Nesse sentido, foi possível a identificação de práticas adequadas já adotadas internamente, mas ainda não formalizadas, assim como de ações a serem objeto de estudo, desenvolvimento e implementação, a fim de consolidarmos as diretrizes máximas que almejamos reforçar e que apontam para o caminho já em andamento: o de uma gestão voltada aos princípios da ética e da probidade.

Desse modo, o PI da AGE é resultado de estudos cuidadosos dos riscos enfrentados atualmente. Não obstante, cabe ressaltar que não se trata de um trabalho concluído, exigindo, portanto, o constante acompanhamento e aperfeiçoamento.

Para a elaboração de um trabalho dessa magnitude, é preciso considerar as diretrizes e ações institucionais, componentes da *Visão*, da *Missão* e dos *Valores* da AGE. Esses princípios, indicados na próxima sessão, formam os aspectos essenciais para o planejamento estratégico consistente e as atuações futuras.

Após a indicação das diretrizes fundamentais, será apresentada a estrutura da AGE, reformulada a partir das recentes alterações promovidas pela Lei Complementar nº 151, de 17 de dezembro de 2019, e pelo Decreto nº 47.963, de 28 de maio de 2020. O conhecimento dessa organização constituiu peça essencial à compreensão da escolha dos responsáveis pelas ações estabelecidas neste Plano e da estrutura de governança do órgão. Serão destacadas e detalhadas, ainda, as unidades responsáveis pelos principais eixos do Programa de Integridade.

Em seguida, iremos abordar o tema da integridade pública, ressaltando as características que auxiliaram a definição das diretrizes e ações, bem como as vantagens e desvantagens dessas medidas para o órgão, conforme a bibliografia sobre o tema.

Serão apresentados, após, os resultados detalhados dos diagnósticos elaborados para a construção do Plano e, enfim, o conjunto das ações de integridade, juntamente com seus conceitos e objetivos.



O ÓRGÃO

A estrutura atual da Advocacia-Geral do Estado de Minas Gerais – AGE/MG – foi criada com a promulgação da Emenda à Constituição nº56, de 11 de julho de 2003, que unificou a Procuradoria-Geral do Estado e a Procuradoria-Geral da Fazenda Estadual. Subordinada ao Governador do Estado, a AGE é responsável por representar judicial e extrajudicialmente o Estado, bem como realizar as atividades de consultoria e assessoramento jurídico do Poder Executivo, conforme artigo 128 da Constituição do Estado de Minas Gerais, estando suas competências pormenorizadas no art. 1º-A da Lei Complementar nº 83, de 28 de janeiro de 2005, acrescentado pela Lei Complementar nº 151, de 2019.

Com a Reforma Administrativa de 2003, a orientação normativa e a supervisão técnica dos órgãos jurídicos das autarquias e fundações instituídas e mantidas pelo Estado passaram ao escopo de atuação do Advogado-Geral do Estado. Atendendo à necessidade de maior interlocução entre as assessorias jurídicas dos órgãos da Administração Direta do Poder Executivo, foi estabelecido que elas seriam unidades setoriais de execução da AGE, nos termos da Lei Complementar nº 75, de 13 de janeiro de 2004. Pelo mesmo instrumento legal, os pareceres do Advogado-Geral aprovados pelo Governador do Estado e as súmulas administrativas da AGE passaram a obrigar a Administração Direta e Indireta. Tais medidas proporcionaram a maior sistematização dos posicionamentos jurídicos empregados na defesa dos legítimos interesses do Estado de Minas Gerais, além de contribuir, preventiva e proativamente, para a implementação de políticas públicas, revestindo-as de legalidade e segurança jurídica.

Com a Lei Complementar nº 81, de 10 de agosto de 2004, foi instituída a carreira da Advocacia Pública do Estado, composta por cargos de Procurador do Estado e Advogado Autárquico.

No ano seguinte, a Lei Complementar nº 83, de 28 de janeiro de 2005, dispôs sobre a estrutura orgânica da AGE, com a criação do Conselho Superior, da Corregedoria e da Diretoria-Geral.

Em seguida, o Decreto 44.113, de 21 de setembro de 2005, consolidou todas as alterações legislativas de 2003 a 2005, com a repetição das Leis Complementares nº 30 e nº 35, que tratam, respectivamente, da Procuradoria-Geral do Estado e da Procuradoria-Geral da Fazenda Estadual.

Em 2015, por meio do Decreto nº 46.748, foi criado o Núcleo de Assessoramento Jurídico – NAJ-AGE, unidade integrante da Consultoria Jurídica da AGE, responsável por exercer a orientação técnica das Assessorias Jurídicas das Secretarias de Estado e das Procuradorias das Autarquias e Fundações.

Em relação ao contencioso de entidade autárquica ou fundacional, sua assunção pela AGE era possível, por determinação do Governador do Estado, desde 2005, conforme expressa previsão do art. 5º da Lei Complementar nº 75. Em face desse dispositivo, observou-se uma paulatina absorção dessa atividade contenciosa, cuja realização foi delegada ao Advogado-Geral do Estado pela Lei nº 22.257, de 27 de julho de 2016. Essa tendência foi selada no ano de 2018, com o julgamento da ADI nº 145 pelo Supremo Tribunal Federal, que consolidou o entendimento de que as Advocacias Estaduais devem exercer exclusivamente e de forma indisponível as funções de consultoria e assessoramento jurídicos, bem como a representação judicial e extrajudicial do Estado, suas autarquias e fundações.

A publicação da Lei Complementar nº 151, de 2019, afastou quaisquer controvérsias a respeito da amplitude dos poderes de representatividade e tutela da AGE, gerando maior segurança jurídica e eficácia para o cumprimento de suas atividades, além de coerência e coesão regulamentar-legiferante.



Foi também a Lei Complementar nº 151, de 2019, responsável por instituir e incorporar novas unidades à estrutura orgânica da AGE, a exemplo da Câmara de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos – CPRAC, criada pela Lei nº 23.172, de 20 de dezembro de 2018; do Núcleo de Uniformização de Teses – NUT, componente da Câmara de Coordenação da Consultoria Jurídica – CCJ; dos Núcleos de Tutela do Meio Ambiente e de Tutela da Probidade, Acordos de Leniência e Anticorrupção, no âmbito da também recém-instituída Procuradoria de Demandas Estratégicas – PDE, antiga Assessoria do Advogado-Geral do Estado – ASSAGE; e da Superintendência de Inovação e Tecnologia da Informação – Sinti, subordinada à Diretoria-Geral.

As inovações estruturais refletem o comprometimento da AGE com um projeto de renovação da Advocacia Pública, voltado à redução da litigiosidade, à gestão do conhecimento, à tutela dos direitos difusos e da integridade e à modernização de seu *modus operandi*.

Consolidando o ciclo de mudanças, foi editado o Decreto nº 47.963, de 28 de maio de 2020, que inovou ao conceber como componentes da Administração Superior do órgão o Advogado-Geral Adjunto para o Contencioso e o Advogado-Geral Adjunto para o Consultivo. Essa mudança não é meramente nominal, mas permite a otimização da divisão de atribuições, a fim de: atribuir eficiência e ordenação aos fluxos internos de atividades; assessorar de forma especializada o Advogado-Geral do Estado; facilitar a comunicação entre a Administração Superior e as unidades de execução judicial e extrajudicial da AGE, aproximando-as da instância de tomada de decisões; e promover a integração entre o contencioso e o consultivo da AGE, com vistas à desjudicialização.



MISSÃO, VISÃO E VALORES DA AGE

Missão

Representar o Estado judicial e extrajudicialmente e prestar consultoria e assessoramento jurídicos ao Poder Executivo, com o compromisso de propiciar segurança jurídica à atuação dos gestores públicos e o atendimento ao interesse público.

Visão

Atuar de forma conjunta e cooperativa com os órgãos e entidades do Poder Executivo e consolidar-se como instituição de referência na advocacia pública, pautada na defesa do interesse público, da desjudicialização, da redução da litigiosidade, da inovação e da instrumentalização das políticas públicas.

Valores

INOVAÇÃO

Ser criativo, propositivo e buscar novas soluções para os desafios da Advocacia Pública.

DEFESA DO INTERESSE PÚBLICO

Atuar na defesa e no assessoramento dos interesses da sociedade, em perspectiva global.



ÉTICA

Atuar a partir de valores éticos e morais.

EQUIDADE

Atuar de forma imparcial, isenta e isonômica no exercício da Advocacia Pública.

AUTONOMIA

Atuar de forma autônoma e conjunta com os demais órgãos e entidades, em prol do interesse público.

TRANSPARÊNCIA

Atuar de forma transparente no exercício da Advocacia Pública.

INTEGRIDADE

Agir com ética, transparência, lealdade, discricção e honestidade.

Norteadores

LEGALIDADE

IMPESSOALIDADE

ÉTICA

MORALIDADE

PUBLICIDADE

EFICIÊNCIA

ESTRUTURA ORGÂNICA

De acordo com o art. 2º do Decreto nº 47.963, de 2020, a AGE possui a seguinte estrutura orgânica:

I – Administração Superior:

- a) Advogado-Geral do Estado;
- b) Advogados-Gerais Adjuntos do Estado, sendo um para o Contencioso e o outro para o Consultivo;
- c) Gabinete;

II – Unidades Colegiadas:

- a) Conselho Superior – CS;
- b) Conselho de Administração de Pessoal – CAP;
- c) Câmara de Coordenação – CC;
- d) Câmara de Coordenação de Consultoria Jurídica – CCJ, composta pelo Núcleo de Uniformização de Teses – NUT;

e) Câmara de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos – CPRAC;

III – Unidades de Assessoramento Direto:

a) Centro de Estudos Celso Barbi Filho;

b) Corregedoria;

c) Assessoria de Representação no Distrito Federal – ARDF;

d) Assessoria de Recepção de Mandados – ARM;

e) Assessoria Estratégica – AE;

f) Assessoria de Comunicação Social – ACS;

g) Controladoria Setorial;

IV – Unidades de Execução Judicial e Extrajudicial:

a) Consultoria Jurídica – CJ, com o Núcleo de Assessoramento Jurídico – NAJ, sete Coordenações de Consultoria e uma Diretoria Administrativa Especializada – DAE a ela subordinados;

b) Assessorias Jurídicas e Procuradorias das Autarquias, Fundações e Empresas Estatais Dependentes;

c) Procuradorias Especializadas:

1 – Procuradoria de Demandas Estratégicas – PDE, com o Núcleo de Tutela do Meio Ambiente, o Núcleo de Tutela da Probidade, Acordos de Leniência e Anticorrupção, três Coordenações de Demandas Estratégicas e uma Diretoria Administrativa Especializada – DAE a ela subordinados;

2 – Procuradoria Administrativa e de Pessoal – PA, com cinco Coordenações de Contencioso da área e uma Diretoria Administrativa Especializada – DAE a ela subordinadas;

3 – Procuradoria de Direitos Difusos, Obrigações e Patrimônio – PDOP, com seis Coordenações de Contencioso da área e uma Diretoria Administrativa Especializada – DAE a ela subordinadas;



4 – Procuradoria de Autarquias e Fundações – PAF, com duas Coordenações de Contencioso da área e uma Diretoria Administrativa Especializada – DAE a ela subordinadas;

5 – Procuradoria do Tesouro, Precatórios e Trabalho – PTPT, com quatro Coordenações de Contencioso da área e uma Diretoria Administrativa Especializada – DAE a ela subordinadas;

6 – Procuradoria de Tributos e Assuntos Fiscais – PTF, com quatro Coordenações de Contencioso da área e uma Diretoria Administrativa Especializada – DAE a ela subordinadas;

7 – 1ª Procuradoria da Dívida Ativa – 1ª PDA, com cinco Coordenações de Contencioso da área e uma Diretoria Administrativa Especializada – DAE a ela subordinadas;

8 – 2ª Procuradoria da Dívida Ativa – 2ª PDA, com duas Coordenações de Contencioso da área e uma Diretoria Administrativa Especializada – DAE a ela subordinadas;

d) Advocacias Regionais do Estado – ARE, com sedes em:

1 – Divinópolis, com uma Diretoria Administrativa Regional – DAR e o Escritório Seccional em Sete Lagoas a ela subordinados;

2 – Governador Valadares, com uma Diretoria Administrativa Regional – DAR a ela subordinada;

3 – Ipatinga, com uma Diretoria Administrativa Regional – DAR a ela subordinada;

4 – Juiz de Fora, com uma Diretoria Administrativa Regional – DAR e o Escritório Seccional em Muriaé a ela subordinados;

5 – Montes Claros, com uma Diretoria Administrativa Regional – DAR a ela subordinada;

6 – Uberaba, com uma Diretoria Administrativa Regional – DAR a ela subordinada;



7 – Uberlândia, com uma Diretoria Administrativa Regional – DAR e o Escritório Seccional em Patos de Minas a ela subordinados;

8 – Varginha, com uma Diretoria Administrativa Regional – DAR, o Escritório Seccional em Passos, o Escritório Seccional em Poços de Caldas e o Escritório Seccional em Pouso Alegre a ela subordinados;

V – Unidades de Execução na Área de Apoio Administrativo:

a) Diretoria-Geral – DG:

1 – Superintendência de Planejamento, Gestão e Finanças – SPGF, com as diretorias a ela subordinadas:

1.1 – Diretoria de Recursos Humanos – DRH;

1.2 – Diretoria Financeira e Contábil – DFC;

1.3 – Diretoria de Apoio Logístico – DAL;

1.4 – Diretoria de Aquisições, Planejamento e Orçamento – DAPO;

2 – Superintendência de Apoio Processual – SAP, com as diretorias a ela subordinadas:

2.1 – Diretoria de Cadastro de Mandados e Protocolo – DCMP;

2.2 – Diretoria de Gestão de Documentos – DGD;

2.3 – Diretoria de Gestão de Distribuição Processual – DGDP;

3 – Superintendência de Cálculos e Assistência Técnica – SCAT;

4 – Superintendência de Inovação e Tecnologia da Informação – SINTI, com as diretorias a ela subordinadas:

4.1 – Diretoria de Inovação e Desenvolvimento em Tecnologia da Informação – DIDTI;

4.2 – Diretoria de Infraestrutura de Tecnologia da Informação e Comunicação – DITIC



UNIDADES DE PRÁTICA DA INTEGRIDADE

A Advocacia-Geral do Estado de Minas Gerais conta com diversas unidades e setores voltados à prática e ao monitoramento das condutas de seus colaboradores no cotidiano funcional, o que representa um caminho ascendente de implementação e fortalecimento da cultura da integridade no órgão.

Passa-se, então, à breve tratativa desses instrumentos, cuja atuação conjugada é essencial à difusão e ao cultivo da probidade e moralidade internas.

Comitê de Integridade

Trata-se de unidade colegiada criada com o intuito de desenvolver, implementar, acompanhar, monitorar e gerir o plano de ação que irá sedimentar a aplicação deste Plano de Integridade no âmbito da Advocacia-Geral do Estado. Sua composição foi idealizada de modo heterogêneo, com objetivo de alcançar a representatividade das diversas frentes de atuação da AGE, ou seja, nas diversas unidades de apoio administrativo e de execução judicial e extrajudicial.

Nesse sentido, fazem parte do Comitê:

- a) o Corregedor Auxiliar, responsável pela coordenação de suas atividades;
- b) um representante indicado pelas Procuradorias Especializadas;
- c) um representante indicado pelas Advocacias Regionais do Estado;
- d) um representante indicado pela Consultoria Jurídica;
- e) um representante indicado pela Diretoria-Geral;
- f) um representante indicado pela Assessoria Estratégica.

Ao Comitê compete:

- I – elaborar, implementar e monitorar o plano de ação para integridade;
- II – fortalecer a cultura da integridade e da gestão de riscos;

- III – manter atualizadas as normas internas de conduta e ética;
- IV – disseminar valores éticos, de lisura e justiça impressos na estrutura institucional;
- V – reduzir a subjetividade das interpretações pessoais sobre as normas e princípios éticos, facilitando a compatibilização dos valores individuais de cada agente com os valores do órgão;
- VI – criar estratégias de comunicação de padrões éticos de conduta;
- VII – propor, sempre que necessário, ações para o aperfeiçoamento do Plano de Integridade e coordenar sua revisão no período máximo de 2 (dois) anos, contemplando medidas realizadas, em desenvolvimento e novas medidas;
- VIII – coordenar e dar suporte ao trabalho das unidades e setores responsáveis pelo desenvolvimento das ações de integridade, especialmente das ações voltadas para a publicidade, treinamento e sensibilização dos servidores;
- IX – ser responsável pelo contato externo com particulares e demais órgãos e entidades da Administração Pública no que tange aos temas do Plano de Integridade, inclusive dando o suporte necessário a fornecedores e terceiros que necessitem se ajustar aos parâmetros de integridade exigidos para contratação com o órgão;
- X – recolher, tratar e publicizar os resultados e as recomendações obtidos a partir do acompanhamento e da avaliação das atividades de execução do plano de ação para integridade.

Corregedoria

Em razão das especificidades da atuação finalística da AGE e da autonomia que lhe é característica, o órgão é um dos poucos, dentre os que compõem a estrutura do Executivo estadual, a contar com uma Corregedoria própria, competente para o exercício do poder correicional.

A unidade é composta pelo Corregedor e pelo Corregedor Auxiliar, cargos a serem exercidos privativamente por Procuradores do Estado estáveis, nomeados

pelo Governador para mandato de dois anos, permitida uma recondução por igual período.

A Corregedoria possui as seguintes atribuições:

- I – exercer o poder disciplinar em conformidade com orientação do Advogado-Geral do Estado;
- II – presidir a comissão de avaliação especial de desempenho dos Procuradores do Estado que se encontrem em estágio probatório, para fins de aquisição de estabilidade;
- III – dar ciência ao Conselho Superior dos relatórios de correição ordinária e extraordinária nos órgãos de execução da AGE e nas Procuradorias das autarquias e fundações;
- IV – instaurar sindicância e, se for o caso, propor ao Advogado-Geral do Estado a abertura de processo administrativo disciplinar;
- V – acompanhar a atuação do Procurador do Estado durante o estágio probatório, opinando, motivadamente, por sua confirmação ou desligamento até cento e vinte dias antes do término do estágio;
- VI – prestar informações para a organização de lista de promoção;
- VII – promover correição nos órgãos de execução da AGE e nas Procuradorias das autarquias estaduais e das fundações instituídas e mantidas pelo Estado;
- VIII – sugerir anotação de elogio na pasta funcional do Procurador do Estado;
- IX – propor medida de aprimoramento dos serviços.

Sua regulamentação consta dos arts. 14, inciso II e III, da Lei Complementar nº 75, de 2004, 6º e 6º-A da Lei Complementar nº 83, de 2005, e 21 do Decreto nº 47.963, de 2020.

Comissão de Ética

O Decreto nº 46.644, de 06 de novembro de 2014, que traz o Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual, determinou, em seu art. 17, que todos os órgãos e entidades da Administração Pública Direta e

Indireta do Poder Executivo Estadual devem possuir uma Comissão de Ética, cujo objetivo é a divulgação das normas do Código, bem como a prevenção e a apuração de eventual falta ética cometida no âmbito da instituição.

Ela é composta por três titulares e dois suplentes, escolhidos pelo dirigente máximo do órgão ou entidade para cumprimento de mandato de três anos, permitida uma recondução por igual período, competindo-lhe:

- I – orientar e aconselhar o agente público sobre ética profissional no respectivo órgão ou entidade;
- II – alertar agentes públicos quanto à conduta no ambiente de trabalho, especialmente no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público;
- III – adotar formas de divulgação das normas éticas e de prevenção de falta ética;
- IV – registrar condutas éticas relevantes;
- V – decidir pela instauração e conduzir processo ético, observadas as normas estabelecidas no Título V deste Decreto e em Deliberações do Conset;
- VI – elaborar seu regimento interno, observadas normas e diretrizes expedidas pelo Conset; e
- VII – exercer outras atividades que lhe forem atribuídas ou delegadas pelo Conset.

A Comissão de Ética da AGE é subordinada ao Conselho de Ética Pública – CONSET, órgão central de gestão da ética no Poder Executivo estadual, regulamentado pelos arts. 13 e ss. do Decreto nº 46.644, de 2014.

No exercício de suas atribuições, a Comissão orienta, aconselha e fiscaliza o agir ético dos membros e servidores da AGE no trato com pessoas e o patrimônio público, apurando, de ofício ou por provocação, as condutas que possam configurar infringência a princípio ou regra de conduta.



Controladoria Setorial

Trata-se de unidade de execução da Controladoria-Geral do Estado – CGE, que tem como competência a promoção de atividades relativas à defesa do patrimônio público, ao controle interno, ao incremento da transparência e do acesso à informação e ao fortalecimento da integridade e da democracia interna no âmbito dos órgãos de atuação.

Ela funciona como vetor de fortalecimento do controle intragovernamental e, no caso específico da AGE, suas funções foram compatibilizadas para a coexistência com a Corregedoria, de modo a não haver sobreposição, mas sim harmonização de atuações.

De acordo com o art. 26 do Decreto nº 47.963, de 2020, a Controladoria Setorial tem como atribuições:

- I – exercer, em caráter permanente, as funções estabelecidas no *caput*, mediante diretrizes, parâmetros, normas e técnicas estabelecidos pela CGE;
- II – elaborar e executar o planejamento anual de suas atividades;
- III – fornecer subsídios para o aperfeiçoamento de normas e procedimentos que visem garantir a efetividade do controle interno;
- IV – consolidar dados, subsidiar o acesso, produzir e prestar todas as informações solicitadas pela CGE;
- V – apurar denúncias, de acordo com suas competências institucionais, capacidade técnica operacional e avaliação de riscos, podendo ser incluídas no planejamento anual de atividades;
- VI – notificar a AGE e a CGE, sob pena de responsabilidade solidária, sobre irregularidade ou ilegalidade de que tomar conhecimento e cuja providência não foi adotada no âmbito da AGE;
- VII – comunicar ao Advogado-Geral do Estado e ao Controlador-Geral do Estado a sonegação de informações ou a ocorrência de situação que limite ou impeça a execução das atividades sob sua responsabilidade;
- VIII – assessorar o Advogado-Geral do Estado nas matérias de auditoria, transparência e promoção da integridade;

IX – executar as atividades de auditoria, com vistas a agregar valor à gestão e otimizar a eficácia dos processos de gerenciamento de riscos, controle interno e governança e acompanhar a gestão contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial do órgão;

X – elaborar relatório de avaliação das contas anuais de exercício financeiro das unidades orçamentárias sob a gestão do órgão, assim como relatório e certificado conclusivos das apurações realizadas em autos de tomada de contas especial, observadas as exigências e normas expedidas pelo TCEMG;

XI – executar atividades de fiscalização, em apoio à CGE, para suprir omissões ou lacunas de informações e apurar a legalidade, a legitimidade e a economicidade de programas públicos, objetivos e metas previstos nos instrumentos de planejamento;

XII – avaliar a adequação de procedimentos licitatórios e de contratos e a aplicação de recursos públicos às normas legais e regulamentares, com base em critérios de materialidade, risco e relevância;

XIII – expedir recomendações para prevenir a ocorrência ou sanar irregularidades apuradas em atividades de auditoria e fiscalização, bem como monitorá-las;

XIV – sugerir a instauração de sindicâncias e processos administrativos disciplinares para apuração de responsabilidade;

XV – acompanhar, avaliar e fazer cumprir as diretrizes das políticas públicas de transparência e de integridade;

XVI – disseminar e implementar as normas e diretrizes de prevenção à corrupção desenvolvidas pela CGE.

Comissão de Conciliação

Criada pelo Decreto nº 47.528, de 12 de novembro de 2018, e regulamentada pela Resolução Conjunta OGE/SEPLAG/CGE nº 01, de 5 de dezembro de 2018, a Comissão de Conciliação tem como finalidade implementar ações de prevenção ao assédio moral na esfera institucional, bem como registrar reclamações e acolher o reclamante para que seja promovida a conciliação, a apuração e a punição de referida prática.

Tal Comissão é composta por até cinco membros, sendo dois indicados pelos próprios agentes públicos e os outros três, dos quais dois titulares e um suplente, ocupando uma posição fixa.

Trata-se de uma seara de comunicação permanente entre os órgãos e entidades componentes do Poder Executivo mineiro, onde as unidades de recursos humanos representam pontos focais de diálogo com a Ouvidoria-Geral do Estado – OGE, para efetivação da Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011, que “dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na Administração Pública Estadual”.

Com isso, busca-se a disseminação da política de urbanidade e respeito mútuo também no ambiente e entre colegas de trabalho.

Canais de Transparência Ativa e Passiva

Por fim, importante destacar a existência de canais que promovem a divulgação e o acesso à informação, diminuindo a distância entre o órgão e a sociedade.

Nesse diapasão, e apenas a título exemplificativo, a AGE disponibiliza suas bases jurídicas, atos normativos e dados da Superintendência de Planejamento, Gestão e Finanças – SPGF, como as justificativas de pagamento, em seu sítio eletrônico oficial¹.

O acesso do cidadão também é promovido pela disponibilização de canais como o Fale Conosco e o Portal Transparência, em atendimento às determinações da Lei de Acesso à Informação – Lei Federal nº 12.527, de 18 de novembro de 2011.

¹ Acesso pelo endereço: <<http://www.advocaciageral.mg.gov.br/>>.

Integridade Pública e a elaboração do Plano de Integridade

O Plano Mineiro de Promoção da Integridade – PMPI, instituído pelo Decreto nº 47.185, de 2017, tem como pilares a ética, a probidade e o respeito às normas que regulamentam as relações entre a administração pública e o setor privado, conforme seu art. 1º. Parte do PMPI é a construção, pelos órgãos e entidades da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo do Estado, de Planos de Integridade específicos para suas realidades e atividades.

Integridade na Administração Pública diz respeito a guiar-se pelos valores adequados e pela ética inerente à legislação administrativa e seus princípios, estabelecidos no art. 37 e nos demais dispositivos da Constituição da República que dizem respeito à atuação da Administração. Para direcionar essa atuação ética, diversos são os instrumentos normativos, entre leis, decretos, resoluções e outros, que trazem regulamentos e procedimentos que, expressa ou implicitamente, nos permitem identificar os valores fundantes do Estado. Seguir e atender aos preceitos desses instrumentos normativos e dos valores neles consignados é uma questão que vai além da simples legalidade, enquanto obediência à lei no exercício da administração no setor público.

Como podemos perceber nos arts. 3º e 4º do Decreto n.º 47.185, de 2017, os quais trabalham, respectivamente, as diretrizes e os objetivos do PMPI, as medidas de integridade pública envolvem fundamentalmente medidas de gestão que valorizem a eficiência, os controles internos, a coordenação e integração institucional na busca pela eficiência, assim como o desenvolvimento de

mecanismos de controle e de transparência voltados à satisfação da sociedade civil como *stakeholder* fundamental da Administração Pública:

Art. 3º – São diretrizes do PMPI:

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.

Art. 4º – São 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.

Por buscar não apenas cumprir a lei, mas exercer a administração pública com excelência, seguindo modelos de governança que privilegiem os controles eficientes e voltados à satisfação dos *interessados (stakeholders)*, figuram entre as principais características de um plano de integridade a construção de padrões de conduta esperados dos servidores e da alta administração, de uma adequada gestão de riscos e de controles internos eficientes e proporcionais, assim como o estímulo às denúncias e à responsabilização de agentes internos e externos que venham a se relacionar com o órgão.

É a partir desses elementos de governança, controle, gestão e responsabilização (*accountability*), sempre exercidos em conformidade aos

parâmetros de juridicidade, que a CGE² aponta os seguintes possíveis benefícios da adequada implantação de um Programa de Integridade:

- Ajuda na satisfação e aumenta a produtividade dos agentes e colaboradores.
- Melhora a imagem da instituição.
- Possui mecanismos de identificação de riscos e antecipação de problemas.
- Correção efetiva de não conformidades.
- Promove a conduta ética entre os servidores, agentes e terceiros.
- Reitera a limitação de responsabilidades.

Igualmente, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE, organização da qual o Brasil almeja fazer parte, estabeleceu a sua Recomendação Sobre Integridade Pública, indicando que a “integridade pública refere-se ao alinhamento consistente e à adesão de valores, princípios e normas éticas comuns para sustentar e priorizar o interesse público sobre os interesses privados no setor público”³. A OCDE ainda indica que transparência não basta, devendo essa medida ser acompanhada de outras que permitam a responsabilização dos agentes, caso seja necessário. Daí a união de sistemas de governança adequados e mecanismos de controle e responsabilização proporcionais.

Conforme o Guia da OCDE sobre Integridade Pública, em sentido semelhante ao anunciado no PMPI em Minas Gerais, um programa de integridade deve contar com o compromisso de todos os servidores, especialmente da Alta Administração do órgão, com a adequada definição de responsabilidades atribuídas a cada ator, sendo possível indicar quem faz o que. Além disso, deve privilegiar a atuação estratégica e baseada em gestão de riscos, a definição de padrões de conduta que

² MINAS GERAIS. Controladoria-Geral do Estado. *Plano de Integridade*. 1ª edição – Anexo Único da Resolução CGE nº 31, de 14 de setembro de 2018. Belo Horizonte, 2018.

³ OCDE - ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *Recomendação do Conselho da OCDE sobre Integridade Pública*. [s.l.]: [s.n.], 2017, p. 3. Disponível em: <https://www.legiscompliance.com.br/images/pdf/recomendacao_conselho_ocde_integridade_publica.pdf>. Acesso em out. 2019.



reflitam os valores legais e sejam adequadamente transmitidos internamente, a realização eficiente da fiscalização e controle, visando à observância dos padrões de conduta e à responsabilização daqueles que os infringirem, e a ampla participação de todos os interessados.

É com base nessas diretrizes, nesses objetivos e em toda a legislação correlata que buscamos pensar nosso Plano de Integridade. Para isso, com o fim de ajustar todas essas demandas à AGE, sua estrutura e atividade, foi necessário um detalhado diagnóstico interno, que possibilitasse a participação dos interessados, o levantamento das demandas próprias de cada unidade do órgão e, enfim, a identificação dos riscos existentes nas atividades meio e fim que possibilitassem a definição precisa das estratégias, ações e responsáveis pela sua execução.

É importante registrar que o diagnóstico superou as expectativas e servirá não apenas para a construção deste Plano, como também do planejamento estratégico da AGE, em elaboração pela Assessoria Estratégica – AE.

A seguir, apresentam-se a construção e os resultados obtidos.

1ª Pesquisa – Conhecimento e percepção geral acerca de integridade pública

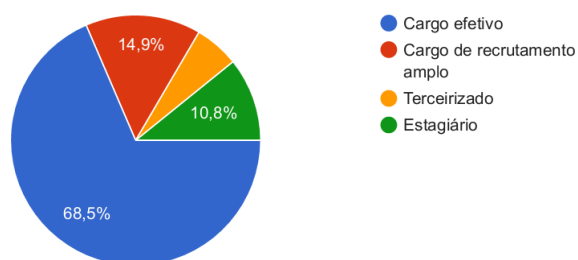
A primeira fase do diagnóstico envolveu, principalmente, o encaminhamento de perguntas objetivas para avaliação do perfil da Casa e do conhecimento dos colaboradores acerca do órgão, do trabalho que é desenvolvido e dos temas que são tratados em um Plano de Integridade. A pesquisa foi enviada para todos os 1.154 colaboradores registrados na data de 10 de setembro de 2019, sendo 435 Procuradores do Estado, 393 Servidores Administrativos, 158 Empregados

Terceirizados e 168 Estagiários. Desse total, foram registradas 559 respostas ao questionário disponibilizado, o que representa uma participação de 48% dos colaboradores. As respostas foram anônimas.

Em relação ao perfil da Casa, foram questionados a categoria funcional dos servidores e o tempo de trabalho na AGE, com os seguintes resultados:

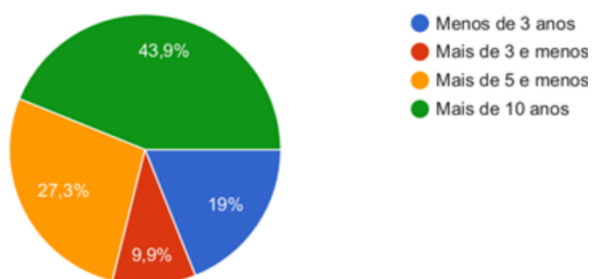
Selecione o sua categoria funcional

556 respostas



Indique seu tempo de trabalho na AGE

554 respostas

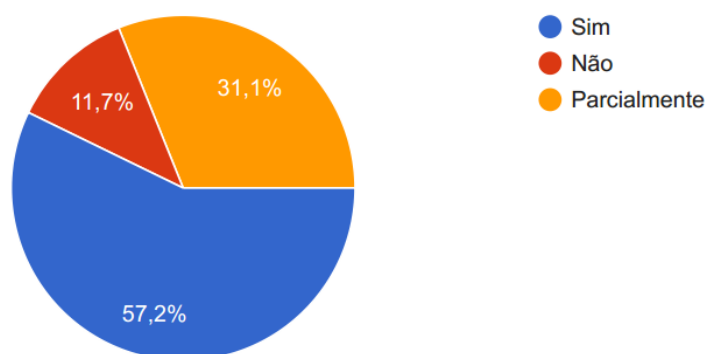


Como se pode perceber, a maior parte dos servidores são estáveis e possuem mais de 10 anos de Casa, o que permitirá, nas ações de capacitação e valorização dos servidores, programar as atividades conforme o perfil verificado.

Esse mesmo perfil, de servidores majoritariamente experientes e habituados ao órgão, ajuda a explicar os demais resultados. A grande maioria dos colaboradores conhece a Missão, a Visão e os Valores da AGE, suas atribuições finalísticas e as atribuições do setor onde trabalha:

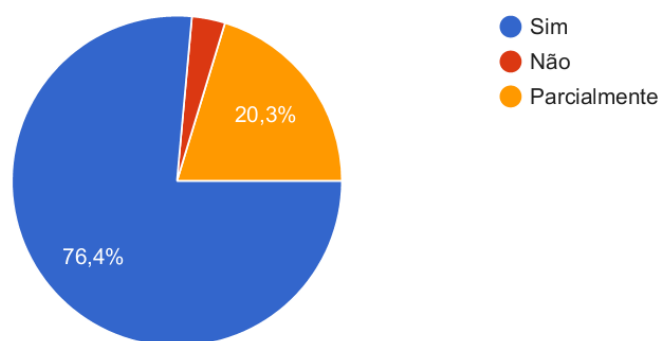
Conhece a Missão, a Visão e os Valores da AGE?

556 respostas



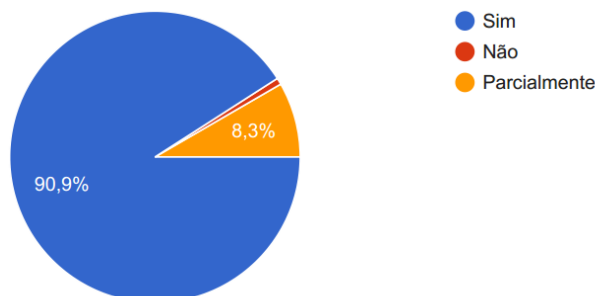
Conhece as competências do órgão e está familiarizado com as atribuições finalísticas da AGE?

552 respostas



Conhece as competências e está familiarizado com as atribuições do setor onde trabalha?

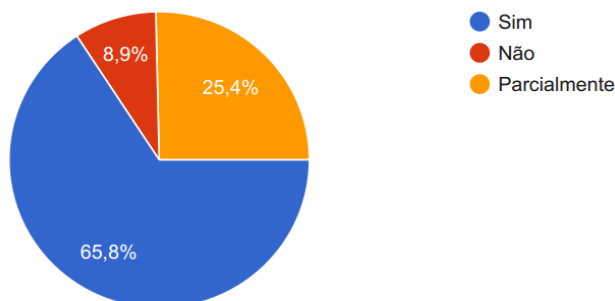
552 respostas



A questão, entretanto, diferiu em relação aos temas diretamente afetos ao plano de integridade. Apesar de a maior parte dos servidores conhecer as normas acerca da ética profissional referente à atividade dos Procuradores e servidores em geral, há um declínio com respeito ao conhecimento do trabalho e das competências da Corregedoria. No que tange ao conhecimento de algum plano de integridade, apenas uma minoria dos servidores expressa conhecer essa empreitada da Administração mineira:

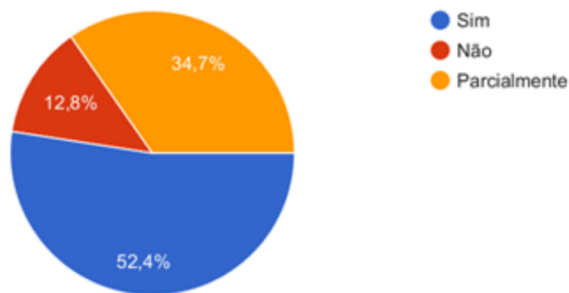
Conhece as normas acerca da ética profissional referente à atividade dos procuradores e servidores em geral?

552 respostas



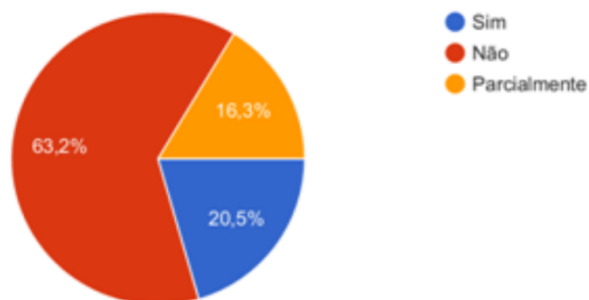
Conhece as competências e o trabalho da Corregedoria?

553 respostas



Um plano de integridade busca promover a conduta ética e a transparência e prevenção de atos inapropriados. Você conhece algum plano de integridade?

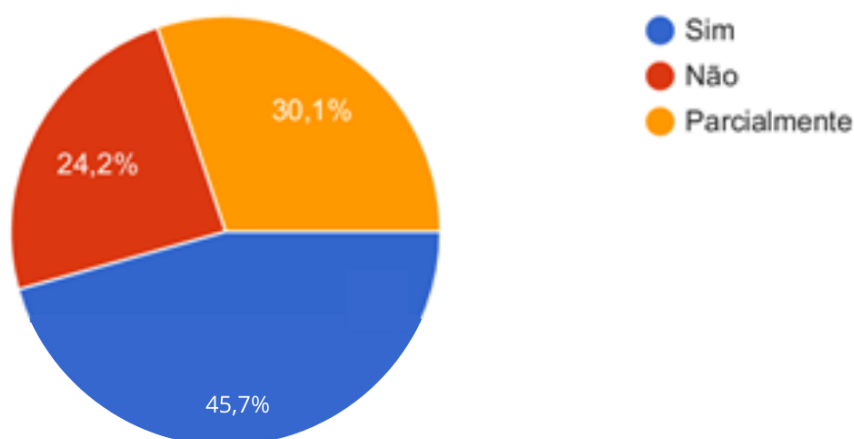
551 respostas



São razoáveis os resultados quanto à autoimagem que os servidores possuem do órgão e à abertura que sentem para expor suas opiniões, críticas, ideias e insatisfações no ambiente de trabalho, o que demonstra que são áreas que precisam ser melhor trabalhadas:

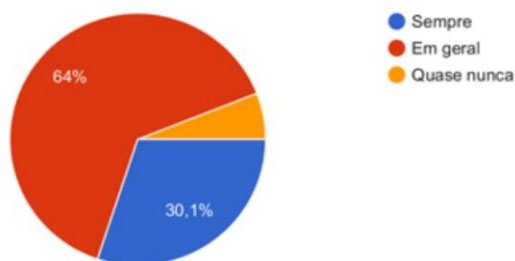
Você se sente confortável e seguro para expor suas opiniões, críticas, ideias, insatisfações e/ou demandas no seu ambiente de trabalho?

554 respostas



Você pensa que os procuradores e servidores em geral atuam conforme parâmetros éticos e com a correção e honestidade que se espera de todo servidor público

555 respostas



Por fim, nessa ampla pesquisa junto aos colaboradores, foi disponibilizado um campo para resposta aberta quanto aos “aspectos de um novo plano de integridade você considera importante para o seu cotidiano e para o desenvolvimento do trabalho na AGE”. Nesse caso, após compilação dos resultados em categorias elaboradas a partir do próprio conteúdo das respostas enviadas, obtivemos a indicação dos seguintes temas:

Temas recorrentes	Número de respostas sobre o tema	Características do grupo
Comunicação eficiente e integração institucional	43	Neste tópico foram agrupadas respostas que dizem respeito, de modo geral, à necessidade de melhor e mais eficiente comunicação e integração das diversas unidades e profissionais do órgão. Essa comunicação e integração se daria pela oitiva de demandas, pela atenção ao dia-a-dia dos servidores, pelo compartilhamento de informações e conhecimento, pelo feedback das chefias aos servidores e pela responsividade da administração. A integração e a comunicação, de acordo com as sugestões, deveria se dar tanto entre procuradores e servidores administrativos, como entre a sede da AGE em BH e suas unidades do interior. A integração e comunicação são ressaltadas não apenas em aspectos relacionados às demandas de integridade, mas também em questões referentes a uma prestação mais eficiente e ágil do serviço do órgão. Há demanda clara pelo compartilhamento e difusão do conhecimento e de boas experiências de trabalho. Enfim, são recorrentes as sugestões de ampla divulgação do plano.
Valorização, motivação e tratamento igualitário de todos os servidores	70	Agruparam-se aqui as respostas concernentes às demandas por respeito aos servidores, independentemente de seu cargo, consubstanciando-se em demandas por tratamento igualitário e valorização. Demandas por igualdade surgem do pessoal do interior para com a sede, de advogados autárquicos para com procuradores do estado, de servidores efetivos para com servidores de recrutamento amplo e, principalmente, de servidores administrativos para com procuradores. Foram recorrentes as demandas por valorização financeira do servidor administrativo, sendo motivo de grande descontentamento as diferenças remuneratórias em referência aos procuradores e as diferenças de tratamento em termos que são identificados como privilégios. Há também demanda por igualdade de tratamento em questão de gênero.
Aperfeiçoamento e treinamento técnico e ético dos servidores	27	Aqui constam as respostas que indicam a necessidade de investimentos no treinamento e aperfeiçoamento dos servidores, sejam administrativos e procuradores. As demandas são não apenas por treinamento técnico, mas também por cursos e eventos que informem sobre as regras e padrões de conduta de integridade.
Treinamento e qualificação das Chefias	13	Respostas referentes à necessidade de rotatividade e qualificação das chefias do órgão, especialmente em termos de gestão de pessoas.
Divisão e organização das condições e carga de trabalho	42	Agrega as respostas que abordam a necessidade de melhoria das condições gerais de trabalho (materiais e pessoais), da distribuição dos trabalhos conforme as competências de cada servidor e da divisão da carga de trabalho entre servidores e entre as regionais e a sede. Inclui também as respostas que tratam da necessidade de consideração de critérios objetivos e de mérito para a distribuição de cargos.
Urbanidade e trato interpessoal	38	Inclui as respostas que indicam a necessidade da prática do respeito e da urbanidade entre todos os colegas no ambiente de trabalho. Também inclui as respostas que pedem atenção para questões relacionadas a possíveis casos de assédio moral.
Foco na relação entre o órgão e a sociedade	11	Sugestões relacionadas ao melhor atendimento do público externo e, principalmente, da necessidade de regras quanto a esse atendimento e ao fornecimento de informações aos interessados. Inclui também a preocupação a respeito da manutenção de boa imagem do órgão junto à sociedade.
Promoção da transparência, da imparcialidade, da impessoalidade e de outros valores republicanos e morais da Administração	66	Inclui, em geral, os comentários que destacam a importância dos valores republicanos e éticos da Administração e sua promoção no plano de integridade e na atuação do órgão, especialmente os valores ligados a imparcialidade, impessoalidade, honestidade e transparência. Indica-se também a necessidade de prevenção de desvios desses padrões de conduta. Há algumas poucas indicações de meios concretos de prevenção desses atos, como o “registro de Atas de todas reuniões realizadas pela AGE” e a necessidade de “Elaboração do Código de Conduta e Conflitos de Interesses.”
Fiscalização e punição eficientes	11	Respostas que demonstram preocupação com a real observância das normas de conduta estabelecidas, exigindo, para tanto, a fiscalização e punição dos desvios verificados através do adequado trabalho da corregedoria, principalmente, tanto em abordagem punitiva quanto educativa.
Relacionamento interorgânico com o "cliente" e com demais entidades representadas	6	Indicação da preocupação com a forma de relacionamento com os órgãos assessorados e representados pela AGE e na confiança que aqueles devem ter no serviço prestado. Inclui também resposta que indica que, muitas vezes, falta a participação do órgão representado na relação entre a AGE e o particular litigante.
Uniformização, clareza e objetividade de padrões e regras de conduta	25	Inclui as respostas que indicam a necessidade de que as definições do Plano de Integridade sejam objetivas, claras e práticas, especialmente no que trata da definição de padrões de conduta. Ainda, inclui respostas preocupadas com a definição clara e objetiva de regras para outros âmbitos, para além do PI.
Uniformidade e padronização da atuação finalística da casa	6	Preocupações com a necessidade de uniformização da atuação do órgão em sua atividade finalística.
Definição de critérios para a exercício privado da advocacia	3	Preocupações com o exercício da advocacia privada.
Outras ações necessárias para o sucesso do plano	17	Inclui outras ações necessárias para o sucesso do Plano, em especial o comprometimento da alta administração e de todos os servidores, bem como a ampla divulgação e a atenção às particularidade e realidades da instituição.

2ª Pesquisa – Indicação de riscos de integridade pelos Diretores

A segunda pesquisa que fundamentou o diagnóstico elaborado para embasar o presente Plano de Integridade diz respeito ao levantamento de riscos por meio de questionário qualitativo aplicado aos diretores das unidades da AGE. Preencheram o questionário enviado os diretores dos seguintes departamentos: 1ª e 2ª Procuradorias da Dívida Ativa, Advocacias Regionais de Uberaba, Juiz de Fora, Varginha, Ipatinga, Contagem e Divinópolis, Assessoria de Apoio Administrativo e Recepção de Mandados, Assessoria de Gabinete do Advogado-Geral, Assessoria de Planejamento, Assessoria do Advogado-Geral, Centro de Estudos Celso Barbi Filho, Conselho de Administração de Pessoal, Consultoria Jurídica, Diretoria de Administração Financeira e Contábil, Diretoria de Distribuição e Cadastro de Mandados, Diretoria de Gestão de Documentos, Diretoria de Logística Processual e Protocolo, Diretoria de Material e Patrimônio, Diretoria de Planejamento e Orçamento, Diretoria de Recursos Humanos, Diretoria de Serviços Gerais e Transportes, Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação, Diretoria Geral, Procuradoria Administrativa e de Pessoal, Procuradoria de Obrigações, Procuradoria de Patrimônio Imobiliário e do Meio Ambiente, Procuradoria de Tributos e Assuntos Fiscais, Procuradoria do Tesouro, Precatórios e Trabalho, Superintendência de Apoio Logístico, Superintendência de Cálculos e Assistência Técnica e Superintendência de Planejamento, Gestão e Finanças.

Os resultados obtidos fundamentaram substancialmente a planilha de riscos e ações apresentada neste Plano. O primeiro ponto de atenção foi a existência de ao menos três grupos temáticos principais nos quais poderiam ser organizadas as indicações dos diretores, a saber: atividades finalísticas da AGE, gestão da informação

no órgão e temas relacionados à transparência e à ética no trabalho. Esses três grandes grupos temáticos, que refletem satisfatoriamente a realidade do órgão, foram tomados como os eixos principais de construção do programa de ação para a integridade a ser implementado pelo Comitê de Integridade.

A partir desses eixos principais, foram classificados subeixos, correspondentes ao agrupamento de riscos, e apresentadas ações que podem ser coordenadas a um mesmo fim ou desenvolvidas de forma análoga, respeitada a metodologia própria. A análise de riscos serviu de mote ao estabelecimento de ações e esforços prioritários, com a identificação dos responsáveis.

Eixos, Riscos e Ações de Integridade

Eixo 1 – Atividades Finalísticas

No eixo *Atividades Finalísticas* são contemplados riscos e ações referentes ao cumprimento das atividades correlatas à competência constitucional do órgão, inscrita no art. 128 da Constituição do Estado de Minas Gerais, de acordo com o qual “a Advocacia-Geral do Estado, subordinada ao Governador do Estado, representa o Estado judicial e extrajudicialmente, cabendo-lhe, nos termos da lei complementar que sobre ela dispuser, as atividades de consultoria e assessoramento jurídicos do Poder Executivo”; bem como das competências dispostas no art. 1º-A da Lei Complementar nº 83, de 2005.

No diagnóstico de integridade foram mapeados riscos relacionados tanto ao exercício dessas atribuições legais, em si, quanto às operações administrativas exigidas para sua realização. Por ser o eixo em que as especificidades do órgão ficam mais evidentes, passamos a uma breve análise de seus subeixos, com os riscos correspondentes e as respectivas ações saneadoras.

O subeixo *fluxos de controle processual interno* comporta riscos relativos aos procedimentos de inscrição de créditos tributários e não-tributários em dívida ativa, como a falha na observância do controle de legalidade, e de pagamento de RPVs e precatórios, como o adimplemento em duplicidade. Aponta-se, ainda, o risco contido na tramitação interna e externa de processos, que pode ocasionar o encaminhamento equívoco ou a perda de documentos e, por conseguinte, a perda de prazos processuais.

Como ações indicadas para sua contenção, e objetivando a economicidade e o controle de extravios, indica-se a criação de fluxos padronizados e de uma política de responsabilidade pela posse de processos e documentos.

O subeixo *relacionamento com órgãos e entidades públicas* comporta riscos relativos à demora e à obscuridade no fornecimento de subsídios para o cumprimento de decisões e diligências pelos órgãos e entidades assessorados e/ou representados pela AGE. Ainda, citamos os riscos relativos à gestão de contratos e convênios, que podem advir da ausência de monitoramento e acompanhamento de sua execução pelo gestor.

Como remédio, indica-se o fortalecimento da política de cooperação interinstitucional, a padronização dos fluxos e o planejamento, monitoramento e observância das orientações jurídicas quando da execução contratual e de convênios. Com isso, visa-se à maximização das chances de êxito processual do Estado e da segurança jurídica na implementação de políticas públicas, além da eficiência organizacional e economicidade.

O subeixo *gestão interna de processos* comporta riscos relativos (i) aos conflitos internos de competência, ou seja, quando houver dúvidas a respeito da unidade especializada responsável pelo acompanhamento processual, o que pode ensejar perda de prazos; (ii) à inadequada, insuficiente ou errônea alimentação dos sistemas internos de controle processual, que implica na baixa confiabilidade dos bancos de dados; (iii) à ausência de controle acurado sobre a existência de litispendência e/ou demandas conexas; e (iv) à inadequação dos cálculos apresentados pela AGE, o que pode ensejar condenações contra o Estado.

As ações preventivas e saneadoras perpassam (i) pela criação de uma divisão de competências mais assertiva; (ii) pelo treinamento dos servidores e padronização de fluxos de preenchimento dos sistemas informatizados; (iii) pela implantação do Sistema Único de Procuradoria – SUPP, que permitirá um controle mais eficaz dos fluxos administrativos e processuais; e (iv) pela implementação de um sistema de cálculos. Com isso, além da eficiência organizacional, será possível alcançar maiores níveis de êxito processual e de otimização e controle dos gastos.

Por fim, o subeixo *gestão da posição institucional* comporta riscos relativos à ausência de uniformidade da produção jurídica da AGE, que pode implicar a atuação incoerente e pouco eficiente do órgão. São classificados no subeixo, ademais, os riscos afetos à implementação da autocomposição e à estruturação da Câmara de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos – CPRAC.

As ações do subeixo devem ser voltadas à sistematização do agir institucional e à desjudicialização. Assim, desponta a necessidade de criar um banco de teses e pareceres, definir critérios de divulgação e restrição de acesso, efetuar a utilização do SUPP e normatizar o fluxo de procedimentos da CPRAC.

Eixo 2 – Gestão da Informação

Foram reunidos no eixo “Gestão da Informação” os riscos relacionados à segurança de dados, informações e documentos, de cunho institucional ou pessoal, que estejam sob a tutela do órgão, seus membros e servidores.

Nesse sentido, o diagnóstico levou à classificação dos riscos nos subeixos relacionados (1) ao tratamento da informação; (2) à implementação das normas da

nova Lei Geral de Proteção de Dados – Lei Federal nº 13.709, de 14 de agosto de 2018; e (3) à rotina de processamento, armazenamento, classificação e tramitação de registros através de sistemas internos e externos.

Como ações mitigadoras, propõe-se o investimento em soluções tecnológicas para a integração dos sistemas e a prevenção de erros de processamento, extravio ou vazamento de dados, especialmente os que sejam legalmente classificados como sigilosos. Outra medida imprescindível, a padronização dos fluxos aumentará a integridade e a confiabilidade dos registros, além de diminuir a probabilidade de incoerências decorrentes de eventuais edições, complementações e revisões de dados. Por fim, recomenda-se a criação de regras de responsabilização pelo acesso e tratamento de informações, por meio físico ou digital, de modo a evitar seu uso indevido.

Eixo 3 – Transparência e Ética

O eixo “Transparência e Ética” congrega os temas diretamente afetos aos princípios que regem a Administração Pública, especialmente a supremacia do interesse público e aqueles inscritos nos arts. 37 da Carta da República e 13 da Constituição do Estado.

Ademais, enfatiza os aspectos de identificação entre o órgão e seus colaboradores e de estímulo à solidariedade e ao respeito mútuos no espaço laboral.

As ações propostas para mitigação dos riscos que compõem os subeixos voltam-se especialmente à promoção:

- a) da impessoalidade, com a criação de uma política de distribuição de trabalhos, cargos e contratações por competência técnica, de modo a evitar o nepotismo e o conflito de interesses e tornar a atuação do órgão mais idônea;
- b) da moralidade, com a definição de condutas éticas e probas a informar a atuação de membros e servidores e o trato com a coisa pública, evitando conflitos de interesses e o desvio de finalidade pública;
- c) da urbanidade e da razoabilidade nas relações com os cidadãos, os contribuintes, a imprensa e entre os membros e servidores da Casa, que serão fomentadas pela realização de cursos de capacitação para atendimento ao público e tratamento de denúncia, além de dinâmicas de estímulo à manutenção de um ambiente de trabalho harmônico;
- d) do comprometimento da Alta Administração, que assumirá papel fundamental na divulgação e consolidação das diretrizes contidas neste Plano através do diálogo, do engajamento e do incentivo às boas práticas;
- e) da gestão estratégica, que subsidiará a tomada de decisões da Alta Administração e das chefias das unidades, voltadas ao constante incremento da eficiência do órgão no desempenho dos deveres institucionais e na implantação de projetos a curto e longo prazos;
- f) da valorização dos colaboradores, com o devido reconhecimento e incentivo ao desenvolvimento das aptidões individuais, através da criação

do banco de talentos, da oferta permanente de programas de aperfeiçoamento profissional e da política de *job rotation*, estimulando o conhecimento macro e micro das atividades desempenhadas na AGE;

g) da publicidade, com ênfase no desenvolvimento de canais seguros de comunicação entre a AGE e a sociedade, possibilitando a realização do controle social e atuando de maneira pedagógica, para instrução dos cidadãos relativamente às ações realizadas pelo órgão.

Conforme anteriormente explicitado, após a coleta das respostas aos questionários enviados aos colaboradores da AGE, os riscos identificados com significativo peso, impacto e/ou probabilidade de ocorrência foram divididos em subeixos, com a apresentações de ações-base⁴ para sua mitigação. Esses resultados serão apresentados, a seguir, de forma consolidada.

Conceitos

Ação: é a medida tomada pela autoridade competente para combater o risco ocorrido;

Eixo temático: é um conjunto de temas que orientam a organização dos riscos, podendo se dividir em subeixos;

Frequência: é a periodicidade estimada para ocorrência do risco;

⁴ Destacamos que as ações indicadas neste Plano constituem um ponto de partida e serão melhor explicitadas, inclusive com a criação de um cronograma de implementação, no plano de ação para integridade, a ser apresentado e implementado pelo Comitê de Integridade.



Impacto: é o efeito decorrente da ocorrência do risco;

Objetivo: é o escopo pelo qual se busca melhorar;

Peso: é o grau de relevância do risco diante das circunstâncias para as quais se apresenta;

Prioridade: é o grau de precedência da ação, tendo em vista o risco e a sua frequência;

Probabilidade: é a possibilidade estimada da ocorrência do risco, baseada no histórico;

Plano de ação: é o instrumento consolidado das ações;

Plano de integridade: é documento que formaliza e consolida todas as ações e os riscos relativos à integridade;

Risco: é o evento causador de efeitos negativos nas atividades exercidas pela Advocacia-Geral do Estado;

Unidade: é o setor responsável pela ação e onde o risco ocorre;

Status: é o estágio de desenvolvimento da ação.

Quadro de integridade

Eixos temáticos	Subeixos	Risco	Ações	Objetivo	Unidade	Prioridade e Prazo	Peso e Impacto	Probabilidade do risco	Status	Frequência
Atividades finalísticas	Fluxos de controle processual interno	Receita: Inscrição de crédito em dívida ativa	Padronização de fluxo	Eficiência de gasto	Procuradorias	Alta	Alto	Baixa	Em desenvolvimento	Contínua
		Despesa: Pagamento de RPV e precatório	Padronização de fluxo	Eficiência de gasto	Procuradorias	Alta	Alto	Baixa	Em desenvolvimento	Contínua
		Tramitação de processos	Política de responsabilidade de terceiros para empréstimo	Controle contra extravio	AE: SPGF; Procuradorias	Média	Baixo	Baixa	Em desenvolvimento	Contínua
	Relacionamento com órgãos e entidades públicas	Subsídio	Política de cooperação institucional	Efetividade e êxito processual	Procuradorias	Média	Alto	Baixa	Em desenvolvimento	Contínua
		Cumprimento de sentença	Padronização de fluxo	Efetividade e êxito processual	Procuradorias	Média	Alto	Baixa	Em desenvolvimento	Contínua
		Contratos e Convênios	Planejamento; Padronização; Monitoramento; Pagamento; Orientação jurídica	Eficiência organizacional e de gasto	CJ; DG e subordinadas	Média	Alto	Baixa	Em desenvolvimento	Sob demanda
	Gestão interna de processos	Conflito de competência e Reestruturação interna da AGE com redistribuição das matérias	Normatização	Divisão objetiva e eficiente do trabalho	Gabinete; AE; Procuradorias	Média	Médio	Baixa	Em desenvolvimento	Sob demanda

		Alimentação de sistemas	Treinamento; Padronização	Eficiência organizacional	AE; Procuradorias	Média	Alto	Média	Em desenvolvimento	Contínua
		Litispêndência	Implantação do SUPP	Eficiência organizacional	AE; Procuradorias	Alta	Alta	Média	A fazer	Contínua
		Cálculos	Sistema de cálculos	Eficiência organizacional; Controle de gastos	Scat; Sinti; Procuradorias; AE	Alta	Alto	Média	Em desenvolvimento	Contínua
	Gestão da posição institucional	Uniformidade de orientações	Banco de teses e pareceres; Divulgação e acesso restritos; SUPP	Eficiência organizacional	Gabinete; NUT; AE; CJ; Procuradorias	Alta	Alto	Média	Em desenvolvimento	Sob demanda
		Mediação e Conciliação	Normatização do fluxo	Desjudicialização	Gabinete; CPRAC; AE; NUT	Alta	Alto	Média	Em desenvolvimento	Sob demanda
Gestão da informação	Tratamento da informação	Informações institucionais	Consolidação e centralização	Organização das informações	Todas	Média	Alto	Média	Em desenvolvimento	Sob demanda
		Sistemas	Previsão/Sistematização de fluxos; Desenvolvimento de sistemas	Aprimoramento de sistemas	Todas	Média	Alto	Média	Em desenvolvimento	Contínua
	LGPD	Equipamentos de informática	Segurança dos equipamentos	Segurança da informação	Sinti	Média	Alto	Média	Em desenvolvimento	Contínua
		Tratamento de Dados Pessoais	Política de responsabilidade pessoal (uso indevido e vazamento); Treinamento	Proteção de dados pessoais	Gabinete; Sinti	Alta	Alto	Média	A fazer	Contínua

	Sistemas (Tribunus; de bens, da Receita; de informações pessoais)	Utilização de sistemas	Acesso e Uso da informação; Política de responsabilidade pessoal; Suporte técnico	Proteção de dados pessoais	Sinti; CJ; Procuradorias; AE	Média	Alto	Média	Em desenvolvimento	Contínua
	Arquivo	Gestão de documentos	Tabela de temporalidade; Política de Descarte e Digitalização; Arquivo físico	Eficiência organizacional e de gasto; Proteção de dados pessoais	Todas	Média	Alto	Média	Em desenvolvimento	Sob demanda
Transparência e Ética	Impessoalidade	Nepotismo	Não conflito de interesse; Política de contratação	Idoneidade da atuação	Gabinete	Baixa	Alto	Baixa	A fazer	Sob demanda
	Conflito público e privado	Conduta do agente público	Não conflito de interesse; Manual de Ética e/ou Conduta	Idoneidade da atuação	Gabinete	Baixa	Alto	Baixa	A fazer	Sob demanda
	Relacionamento com o cidadão	Atendimento ao cidadão	Centralização das informações (site); Restrição de uso de telefone; Política de responsabilidade pessoal; Treinamento	Eficiência organizacional; Proteção de dados pessoais	Todas	Média	Alto	Baixa	A fazer	Contínua
	Relacionamento com a imprensa	Atendimento à imprensa	Centralização das informações (site); Restrição de uso de telefone; Política de responsabilidade pessoal; Treinamento	Eficiência organizacional; Proteção de dados pessoais	Gabinete; ASCOM	Média	Alto	Baixa	A fazer	Contínua
	Relacionamento com o servidor	Segurança dos dados pessoais (PAD)	Restrição de uso de telefone; Política de responsabilidade	Eficiência organizacional;	Todas	Média	Alto	Baixa	Em desenvolvimento	Contínua

			pessoal; Treinamento	Proteção de dados pessoais						
Relacionamen to com o contribuinte	Segurança dos dados pessoais (sistemas; PTA)	Restrição de uso de telefone; Política de responsabilidade pessoal; Treinamento	Eficiência organizacional; Proteção de dados pessoais	Todas	Baixa	Alto	Baixa	Em desenvolvimento	Contínua	
Sustentabilidade				Todas		Alto			Contínua	
Comprometimento da Alta Administração	Envolvimento e participação da direção	Engajamento; Publicação de ações efetivas		Gabinete; DG	Alta	Alto	Média	A fazer	Contínua	
Gestão estratégica	Painel Gerencial	Subsídio à tomada de decisão estratégica da Alta Direção e das Chefias das unidades	Todas	Média	Alto	Média	Em desenvolvimento	Contínua	Subsídio à tomada de decisão estratégica da Alta Direção e das Chefias das unidades	
Proteção pessoal e patrimonial	Segurança do prédio	identificação das falhas e gargalos de segurança por meio de estudos e posterior implementação	Segurança pessoal e patrimonial	DG e Assessoria Militar	Baixa	Médio	Média	A fazer	Contínua	
Relacionamen to com o cidadão	Denúncia	Canal de denúncia da OGE		Ouvidoria; Corregedoria AGE; ASCOM	Média	Alto	Média	A fazer	Contínua	
Relacionamen to com o Procurador	Informativo	Engajamento; Publicação de ações efetivas	Eficiência organizacional; Desenvolvimento do	Gabinete; Ascom	Baixa	Médio	Média	Em desenvolvimento	Contínua	

				relacionamento institucional						
	Relacionamen to com o Procurador	Manifestações consultivas	Política de publicidade das manifestações consultivas	Proteção de dados pessoais	Gabinete; Consultori a Jurídica	Alta	Alta	Baixa	Em desenvolvimen to	Contínua
	Perfil de pessoal	Banco de talentos de Procuradores e servidores administrativos	Aptidão; satisfação profissional	Eficiência organizacional; Desenvolvimento do relacionamento institucional	Gabinete; SPGF	Média	Médio	Baixa	A fazer	Anual
		Remoção de Procuradores	Aptidão; satisfação profissional	Eficiência organizacional	Gabinete; SPGF	Média	Médio	Baixa	Em desenvolvimen to	Anual
		Contratação de pessoal (estagiário; ASPROM; terceirizado)	Aptidão; satisfação profissional	Eficiência organizacional	Gabinete; SPGF; Procurado rias	Média	Médio	Baixa		Sob demanda
	Valorização e Integração dos servidores administrati vos	Voluntariado	Solidariedade	Desenvolvimento do relacionamento institucional	Todas	Média	Médio	Média	Em desenvolvimen to	Sob demanda
		Círculo restaurativo	Convivência harmoniosa; Política de tratamento; Atividades participativas	Desenvolvimento do relacionamento institucional	Todas	Média	Médio	Média	Em desenvolvimen to	Sob demanda
		Gestão da Alta Rotatividade	Criação do Banco de Talentos e implementação da	Criar oportunidades e oxigenar os cargos de chefia	Todas	Média	Médio	Média	A fazer	Contínua

			política de <i>Job Rotation</i>	com visões e forma de gestão variadas.						
Capacitação de pessoas	Capacitação dos Procuradores	Treinamento de sistemas; Política de responsabilidade	Eficiência organizacional; Desenvolvimento do relacionamento institucional	Gabinete; SPGF; Procuradorias	Média	Alto	Média	A fazer	Sob demanda	
	Capacitação dos servidores administrativos	Treinamento de sistemas; de conteúdo jurídico; Política de responsabilidade	Eficiência organizacional; Desenvolvimento do relacionamento institucional	Gabinete; SPGF; Procuradorias	Alta	Alto	Média	A fazer	Sob demanda	
Publicidade (Redes sociais; Informações internas)	Divulgação de informações restritas	Política de redes sociais institucionais e pessoais	Proteção de dados pessoais	Gabinete; SPGF; AE; ASCOM	Baixa	Alto	Média	A fazer	Contínua	
	Informações sobre pessoal	Divulgação restrita e atualizada (intranet)	Proteção de dados pessoais	Gabinete; SPGF; AE; Sinti	Baixa	Alta	Média	A fazer	Contínua	
Desligamento de pessoal	Acesso a informações restritas	Protocolo de atividades	Eficiência organizacional; Proteção de dados pessoais	Gabinete; SPGF; Sinti	Média	Alto	Média	A fazer	Contínua	
Uso do bem público	Otimização do uso	Política de uso	Eficiência organizacional	Todas	Baixa	Alto	Média	A fazer	Contínua	

Referências Normativas

1. [Lei Federal nº 8.429, de 2 de junho de 1992](#) (Lei de Improbidade Administrativa) - Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências.
2. [Lei Federal nº 12.527, de 8 de novembro de 2011](#) (Lei de Acesso à Informação) - Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências.
3. [Lei Federal nº 12.846, de 1º de agosto de 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.
4. [Lei Federal nº 13.303, de 30 de junho de 2016](#) - Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.
5. [Lei Federal nº 13.460, de 26 de junho de 2017](#) - Dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública.
6. [Lei Complementar Federal nº 101, de 4 de maio de 2000](#) (Lei de Responsabilidade Fiscal) - Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências.
7. [Súmula Vinculante nº 13](#) do Supremo Tribunal Federal e [Parecer AGE nº 15.041](#), de 30 de agosto de 2010.



8. [Lei nº 869, de 5 de julho de 1952](#) - Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de Minas Gerais.
9. [Lei nº 9.122, 30 de dezembro de 1985](#) - Proíbe despesas com festividades e homenagens a autoridades nos órgãos públicos estaduais e dá outras providências.
10. [Lei nº 14.184, de 31 de janeiro de 2002](#) - Dispõe sobre o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Estadual.
11. [Lei nº 15.297, de 6 de agosto de 2004](#) - Estabelece critérios para a oferta e a aceitação de presentes por autoridades públicas e agentes políticos e dá outras providências.
12. [Lei nº 23.304, de 30 de maio de 2019](#) - Estabelece a estrutura orgânica do Poder Executivo do Estado e dá outras providências.
13. [Lei Complementar nº 30, de 10 de agosto de 1993](#) - Organiza a Procuradoria-Geral do Estado e dá outras providências.
14. [Lei Complementar nº 35, de 29 de dezembro de 1994](#) - Organiza a Procuradoria-Geral da Fazenda Estadual, dispõe sobre a carreira de Procurador da Fazenda Estadual e dá outras providências.
15. [Lei Complementar nº 75, de 13 de janeiro de 2004](#) - Dispõe sobre as Assessorias Jurídicas dos órgãos da Administração direta do Poder Executivo, transforma e cria cargos e dá outras providências.
16. [Lei Complementar nº 81, de 10 de agosto de 2004](#) - Institui as carreiras do Grupo de Atividades Jurídicas do Poder Executivo.
17. [Lei Complementar nº 83, de 28 de janeiro de 2005](#) - Dispõe sobre a estrutura orgânica da Advocacia-Geral do Estado – AGE e dá outras providências.
18. [Lei Complementar nº 112, de 13 de janeiro de 2010](#) - Altera a Lei Complementar nº 81, de 10 de agosto de 2004, que institui as carreiras do Grupo de Atividades Jurídicas do Poder Executivo, e a Lei Complementar nº



83, de 28 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estrutura orgânica da Advocacia-Geral do Estado – AGE – e a Lei Delegada nº 177, de 26 de janeiro de 2007, que estabelece as tabelas de remuneração dos cargos de provimento em comissão da AGE.

19. [Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011](#) - Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual.
20. [Lei Complementar nº 151, de 17 de dezembro de 2019](#) - Altera a Lei Complementar nº 83, de 28 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estrutura orgânica da Advocacia-Geral do Estado – AGE – e dá outras providências, e a Lei Complementar nº 81, de 10 de agosto de 2004, que institui as carreiras do Grupo de Atividades Jurídicas do Poder Executivo, e dá outras providências.
21. [Decreto nº 45.604, de 18 de maio de 2011](#) - Estabelece as hipóteses de impedimento para nomeação, designação ou contratação, em comissão, de funções, cargos e empregos na administração pública direta e indireta do Poder Executivo.
22. [Decreto nº 45.969, de 24 de maio de 2012](#) - Regulamenta o acesso à informação no âmbito do Poder Executivo.
23. [Decreto nº 46.644, de 6 de novembro de 2014](#) - Dispõe sobre o Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual.
24. [Decreto nº 46.782, de 23 de junho de 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.
25. [Decreto nº 46.881, de 4 de novembro de 2015](#) - Institui a sindicância patrimonial no âmbito da Administração Pública do Poder Executivo Estadual.
26. [Decreto nº 46.906, de 16 de dezembro de 2015](#) - Institui o Ajustamento Disciplinar no âmbito da Administração Pública do Poder Executivo Estadual.

27. [Decreto nº 46.933, de 20 de janeiro de 2016](#) - Dispõe sobre a declaração de bens e valores que compõem o patrimônio privado dos agentes públicos, no âmbito da Administração Pública do Poder Executivo Estadual.
28. [Decreto nº 47.105, de 16 de dezembro de 2016](#) - Dispõe sobre as regras de governança da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, de que trata o §1º do art.1º, da Lei Federal nº 13.303, de 30 de junho de 2016, e dá outras providências.
29. [Decreto nº 47.528, de 12 de novembro de 2018](#) - Regulamenta, no âmbito do Poder Executivo, a Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011, que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual.
30. [Decreto nº 47.529, de 12 de novembro de 2018](#) - Regulamenta os capítulos III, IV e VI da Lei Federal nº 13.460, de 26 de junho de 2017, que dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública, no âmbito do Poder Executivo estadual e institui o Fórum Permanente de Ouvidorias do Poder Executivo estadual.
31. [Decreto nº 47.963, de 28 de maio de 2020](#) - Dispõe sobre a organização da Advocacia-Geral do Estado e dá outras providências.
32. [Deliberações do Conselho de Ética Pública](#) – CONSET
33. [Resolução Conjunta OGE / SEPLAG / CGE Nº 01, de 5 de dezembro de 2018](#) - Estabelece procedimentos no âmbito da Ouvidoria-Geral do Estado – OGE, da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão – Seplag e da Controladoria-Geral do Estado – CGE para o recebimento, acolhimento e o encaminhamento de reclamação sobre a prática de assédio moral, e dá outras providências.
34. [Resolução Segov/Secrri/AGE Nº 1, de 10 de janeiro de 2018](#) - Divulga normas eleitorais aplicáveis aos agentes públicos da Administração Pública direta e indireta do Poder Executivo Estadual e recomenda as cautelas administrativas e funcionais para a observância das vedações e o integral cumprimento das disposições legais em face das eleições do ano de 2018.



35. [Resolução Conjunta SEGOV – SECCRI – AGE nº 1 de 30 de dezembro de 2015](#): Divulga normas eleitorais aplicáveis aos agentes públicos da administração pública direta e indireta do Poder Executivo Estadual e recomenda as cautelas administrativas e funcionais para a observância das vedações e o integral cumprimento das disposições legais em face das eleições municipais do ano de 2016.

36. [Resoluções da Controladoria-Geral do Estado](#) – CGE pertinentes ao tema.