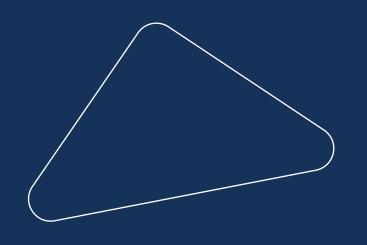


PLANO DE Integridade

CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO







CONTROLADOR-GERAL DO ESTADO

Jeibson dos Santos Justiniano

SUBCONTROLADOR-GERAL DE CONTROLE INTERNO DO ESTADO

Lúcia de Fátima Ribeiro Magalhães

SUBCONTROLADOR-GERAL DE TRANSPARÊNCIA E OUVIDORIA DO ESTADO

Albefredo Melo de Souza Júnior

SECRETÁRIO EXECUTIVO ADJUNTO DE ADMINISTRAÇÃO

Plinio Cesar Albuquerque Coêlho

Elaboração

Albefredo Melo de Souza Júnior Lúcia de Fátima Ribeiro Magalhães Plínio Cesar Albuquerque Coêlho André Marcelo Ribeiro Viga Elisângela Nogueira Rodrigues Tereza Cristina Mota dos Santos Pinto Robson Carvalho da Silva Jéssica de Sousa Costa

Diagramação e Design

Rodrigo J A Souza

1ª EDIÇÃO

MENSAGEM DO CONTROLADOR-GERAL

Prezados servidores, estagiários, fornecedores e demais partes interessadas,

O Plano de Integridade ora apresentado foi desenvolvido com foco no interesse público e na solidificação da nossa cultura de integridade, sempre voltada à prevenção de irregularidades e ao combate à corrupção, pilares essenciais de uma gestão pública de sucesso e que representam valores e compromissos inalienáveis, imprescindíveis e primordiais na construção do ambiente que idealizamos.

Medidas que inibem a possibilidade de eventuais tentativas de ganhos ilícitos, incluindo proposituras de ações sistematizadas voltadas a avanços em matéria de governança, gestão de riscos, prevenção de atos ilícitos, entre outras, estão sendo apresentadas para o aprimoramento

dotrabalho. Essas ações permitirão que mais valor seja agregado aos serviços públicos entregues pelo Poder Executivo Estadual Amazonense à sociedade.

Diante dos desafios, somente com a união de esforços será possível alcançarmos os resultados almejados.

Essa conquista é nossa!



MISSÃO

Promover o aprimoramento contínuo, a transparência da gestão pública, a prevenção e o combate à corrupção, incentivando o controle social, monitorando a qualidade dos gastos públicos, o equilíbrio fiscal e a efetividade das políticas públicas.

VISÃO

Ser reconhecida nacionalmente como instituição indutora da qualidade dos gastos públicos e da efetividade das políticas públicas no Amazonas.

VALORES

Observância aos princípios constitucionais e legais: impessoalidade, moralidade, transparência, economicidade e eficiência no atendimento às demandas da sociedade. Foco no cidadão. Imparcialidade. Valorização do servidor público. Trabalho em equipe.

SIGLAS:

ATEC Assessoria Técnica

CGE Controladoria-Geral do Estado

CNV Comunicação não violenta

DAFI Departamento de Administração e Finanças

DOCS Departamento de Ouvidoria e Controle Social

DTP Departamento de Transparência Pública

GCCT Gerência de Compras e Contratos

GLMP Gerência de Logística, Material e Patrimônio

GORF Gerência de Orçamento e Finanças

GRH Gerência de Recursos Humanos

IPS Investigação Preliminar Sumária

OGE Ouvidoria-Geral do Estado

PAD Processo Administrativo Disciplinar

SEAA Secretaria Executiva Adjunta de Administração

SGCI Subcontroladoria-Geral de Controle Interno

SGTO Subcontroladoria-Geral de Transparência e Ouvidoria

SUMÁRIO

CARACTERIZAÇÃO GERAL	7
PADRÕES DE ÉTICA E DE CONDUTA	8
MECANISMOS DE COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO	9
IDENTIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DOS RISCOS DE INTEGRIDADE	11
CONTROLES INTERNOS	13
CANAIS DE DENÚNCIA	14
INVESTIGAÇÃO E MEDIDAS DISCIPLINARES	15
MONITORAMENTO, ATUALIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DO PLANO	18

CARACTERIZAÇÃO GERAL

A Controladoria-Geral do Estado do Amazonas (CGE) foi instituída pela **Lei Delegada n. 3, de 9 de junho de 2005**, pela transformação da Secretaria de Estado de Controle Interno, Ética e Transparência – SCI, prevista no **artigo 3°, inciso I, alínea "a", item 4, da Lei Delegada n. 2, de 14 de abril de 2005.**

Atualmente, a organização da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo Estadual é definida pela **Lei Delegada n. 122, de 15 de outubro de 2019,** que dispõe que a CGE é Órgão integrante da Governadoria.

Em 2017, a Controladoria-Geral do Estado (CGE) absorveu as finalidades, competências, direitos e obrigações da Ouvidoria-Geral do Estado do Amazonas (OGE), extinta, conforme **Lei n. 4.455, de 3 de abril de 2017.**

Com a absorção das novas competências, a CGE alterou seu Regimento Interno que foi aprovado pelo **Decreto Estadual n. 38.385,**

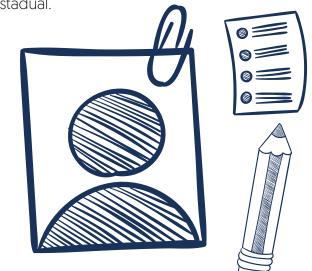
de 29 novembro de 2017, sendo criada a Subcontroladoria-Geral de Ouvidoria, atuando com as atividades da Central de Ouvidoria e dos Departamentos de Transparência na Gestão Pública e de Tecnologia da Informação e Dados Estratégicos.

Em 2019, o Regimento Interno da Controladoria-Geral do Estado foi reformulado e aprovado pelo **Decreto nº 40.824, de 17 de junho de 2019**, especificando a Estrutura Regimental, o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas.

Com o novo Regimento Interno, ficou estabelecida na Estrutura Organizacional da CGE a Subcontroladoria-Geral de Controle Interno (SGCI), que tem por finalidade a supervisão da execução das atividades da auditoria e controladoria, e a Subcontroladoria-Geral de Transparência e Ouvidoria (SGTO), que tem por finalidade a supervisão da execução das atividades do Departamento de Ouvidoria e

Controle Social (DOCS) e do Departamento de Transparência Pública (DTP). Além da Secretaria Executiva Adjunta de Administração (SEAA), que tem por finalidade a supervisão da execução das atividades do Departamento de Administração e Finanças (DAFI).

Em 2021, por meio da **Lei Complementar nº 224, de 23 de dezembro de 2021,** foi instituído o Sistema de Controle Interno do Estado do Amazonas, atribuindo à CGE a função de órgão Central desse Sistema no Poder Executivo Estadual.





PADRÕES DE ÉTICA E DE CONDUTA

O Código de Conduta da Controladoria-Geral é instrumento norteador da postura que se espera do público interno e externo, sejam de servidores, estagiários, fornecedores e demais interessados.

Os servidores e a alta administração devem utilizar também os normativos estaduais específicos do setor público, tais como Código de Ética dos Titulares de Cargos de Alta Direção do Poder Executivo (Lei nº 2.850, de 19 de novembro de 2003) e Código de Ética Profissional dos Servidores Públicos Civis e dos Militares do Estado do Amazonas (Lei nº 2.869, de 22 de dezembro de 2003).

O documento está disponível no site da instituição

[https://www.cge.am.gov.br/].





MECANISMOS DE COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO

Medianteo investimento em comunicação e treinamento para a efetividade e eficácia do Programa de Integridade, a Controladoria-Geral do Estado (CGE) promoverá ações voltadas ao fortalecimento da política de integridade e dos padrões de ética e conduta, que são os pilares da cultura institucional. Atuará na orientação de suas colaboradoras e seus colaboradores, ocupantes de funções gerenciais e líderes, objetivando tomadas de decisões estratégicas e gerenciais assertivas que mitiguem quaisquer riscos à integridade.

A alta direção, gestores, dirigentes e demais servidoras e servidores de carreira, bem como ocupantes de cargo em comissão ou que desempenham serviços terceirizados devem receber orientações e capacitações acerca do inteiro teor do Plano de Integridade e de seus pilares e diretrizes.

O Manual de Integridade, os valores e as linhas gerais sobre as principais políticas de integridade adotadas pela CGE, externalizados no Código de Condutas e de Ética, deve ser elaborado de forma clara, precisa e concisa, devendo ser impresso em cópias a serem disponibilizadas a qualquer pessoa interessada e, em locais de fácil acesso, tanto em ambiente físico como eletrônico, e afixados em pontos de fácil visualização.

A fim de garantir a ciência de todas as servidoras e todos os servidores sobre a existência e o inteiro teor do Código de Condutas e de Ética, far-se-á necessária atestação sobre tal conhecimento.

Deve-se adotar um Plano de Capacitação com o objetivo de treinamentos periódicos e atualizados de todas as servidoras e todos os

servidores acerca do conteúdo e dos aspectos práticos das orientações e das políticas de integridade, e de quando e como aplicá-las, a fim de que se obtenha o grau máximo de efetividade e eficácia

Com relação às políticas específicas, tais como as normas para prevenir atos lesivos em licitações e contratos ou regras de controle em registroscontábeis, serão realizados treinamentos específicos, direcionados especialmente para aquelas pessoas que atuam diretamente nessas atividades.

É muito importante manter os registros dos treinamentos realizados, com a informação de todos que foram treinados e em que temas, para posterior comprovação, se necessária, dos esforços empregados para implementação do Programa de Integridade, bem como da periodicidade das capacitações, treinamento de novos servidores e atualização dos demais, já treinados.

Destaca-se que é de suma importância b. Treinamento que todo e qualquer procedimento, processo de controle e de boas práticas sejam sempre documentados pela instituição.

A seguir, listam-se ações internas específicas que deverão ser realizadas:

- a. Ações de comunicação e orientação, tais como envio de e-mails institucionais de cunho publicitários, elaboração de vídeos c. educativos exemplificativos, de folders e cards de mídias, peças e campanhas publicitárias de divulgação e conscientização, dentre outros, mediante a elaboração de d. cronograma periódico:
- sobre temas transversais e gerais de integridade. Exemplo de temas: Integridade Pública, Programa De Integridade. Assédio Moral E Sexual No Ambiente De Trabalho:
- sobre temas específicos a serem sugeridos pelos dirigentes do órgão ou pelas instâncias de integridade (Comissão de Ética, Ouvidoria, Corregedoria), e mediante o levantamento feito pelos setores do gerenciamento de e. riscos e processos organizacionais;

- capacitação sobre е Metodologia de Gestão de Riscos da CGE e Programa de Integridade, com ênfase no desenvolvimento de olhar crítico de análise f. e identificação de riscos à integridade e proposição de medidas de mitigação alinhados à política de integridade, código g. Realização de palestras comportamentais de condutas e de ética, e aos valores e princípios da CGE:
- regulamentos internos e temas específicos de agentes de setores estratégicos;
- Elaboração de Cartilha com exemplo de situações práticas do dia a dia, com destaque para a importância da integridade no ambiente de trabalho, mediante a confecção de cartazes, folders e eventos específicos. Alguns temas exemplificativos possivelmente abordados: preenchimento de folha de ponto, uso de crachás, assiduidade, qualidade dos trabalhos, relacionamento interpessoal, cadeia de comando, redes sociais, atestados médicos:
- Realização de cursos de treinamento e capacitação para desenvolvimento de

- líderes com foco no gerenciamento de equipes;
- Realização de palestras sobre o uso de Comunicação Não Violenta (CNV);
- com a participação de especialistas convidados:
- Capacitação em legislações específicas, h. Implementação de ações periódicas de alinhamento, capacitação e disseminação de informações sobre prevenção de conflitos de interesse envolvendo servidoras e servidores da CGE e agentes públicos dos demais órgãos e entidades da Administração Pública Estadual:
 - Mensagens periódicas da Alta Administração para os colaboradores da CGE, mediante lives, e-mails, vídeos e outros meios de comunicação.

IDENTIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DOS RISCOS DE INTEGRIDADE

O gerenciamento de riscos é a ação de analisar, identificar, mapear, avaliar, gerenciar e monitorar potenciais eventos que possam afetar negativamente o alcance dos objetivos da organização, conforme descrito no Manual de Implementação do Programa de Integridade no Setor Público instituído pela CGE/AM.

Os riscos à integridade estão diretamente relacionados a desvios éticos e de conduta, caracterizando a falta de comprometimento com os valores e padrões instituídos pela instituição, dificultando o alcance dos objetivos.

A Controladoria-Geral do Estado abordou o tema a partir de estudos de diversas literaturas, reuniões entre a Comissão responsável e os setores do Ente Público, envolvendo todas as servidoras e todos os servidores nos processos de identificação, avaliação e preparação do plano de ação dos riscos à integridade.

A identificação dos riscos à integridade foi realizada com a participação de servidoras e servidores de cada setor, por meio de reuniões e escutas. Nessa etapa foram identificados 17 [dezessete] riscos.

Na oportunidade também foram identificadas as devidas causas e consequências de cada evento negativo.

Sentor	Quantidade de riscos
SGCI	2
SGTO	10
GAB/ATEC	1
GLMP	1
GCCT	1
GORF	1
GRH	1

Na fase seguinte foram estabelecidos critérios para quantificar a probabilidade e o impacto para cada risco à integridade. Foram atribuídos pesos à probabilidade e ao impacto baseado na possível ocorrência dos eventos.

A determinação do impacto ocorreu com o auxílio do Método AHP (Analytic Hierarchy Process). Para valoração dos critérios definidos pela Controladoria, sua classificação foi baseada na média ponderada entre operação [16%], serviço à sociedade [66%] e imagem [18%].

As escalas indicadas abaixo apresentam os 3 (três) níveis adotados tanto para probabilidade quanto para o impacto:

Escala de Probabilidade						
Probabilidade	Peso	Frequência (Observação Esperada)	Descrição			
Baixa	1	< 30%	Evento pode ocorrer apenas em circunstâncias excepcionais.			
Média	3	>= 30% <= 70%	Evento pode ou deve ocorrer em algum momento.			
Alta	5	> 70%	Evento esperado que ocorra na maioria das circunstâncias.			

Escala de Impacto					
Peso	Operação	Serviço à sociedade	Imagem		
	16%	66%	18%		
1-Alto	Provoca paralisação nas atividades da CGE	Prejudica o alcance da missão e objetivos estratégicos	Destaque na mídia com a possibilidade de atingir os objetivos estratégicos e a missão institucional		
3-Médio	Compromete a eficiência e eficácia do processo, provocando retrabalho e demora na execução das atividades, com necessidade de interferência do chefe imediato para solução do problema	Prejudica o alcance das metas do processo	Pode alcançar a mídia provocando exposição por curto período de tempo		
5-Baixo	Compromete a eficiência e eficácia do processo, provocando retrabalho e demora na execução das atividades, sem necessidade de interferência do chefe imediato para solução do problema	Pouco ou nenhum impacto nas metas do processo	Sem impacto ou apenas internamente		

Impacto = Peso x %Operação + Peso x %Serviço à sociedade + Peso x %Imagem

Por fim, foi aplicada a fórmula de probabilidade vezes impacto e os resultados alcançados da consecução da atividade perfez a identificação de eventos negativos distribuídos em: baixo, médio e alto.

CONTROLES INTERNOS

Os controles internos foram obtidos com o suporte de reuniões entre a Comissão de Integridade e os servidores da CGE/AM, minimizando, assim, a ocorrência dos riscos à integridade e suas consequências.

A descrição dos controles encontrase no âmbito da Controladoria, optando-se pelo resguardo das informações, em razão da imprescindibilidade da segurança institucional.



CANAIS DE DENÚNCIA

A Controladoria-Geral do Estado (CGE), com o objetivo de assegurar o amplo e irrestrito acesso ao público em geral aos meios existentes para realização de denúncias quanto ao eventual descumprimento do Plano de Integridade por gestoras e gestores, servidoras públicas e servidores públicos que atuam em sua estrutura organizacional, disponibiliza os canais de comunicação abaixo elencados, sempre resguardando o sigilo da denúncia e protegendo os dados pessoais de quem fez a denúncia.

Nesse sentido, informa-se que as denúncias recebidas por canais distintos ao sistema eletrônico (Fala.BR), serão registradas para gerar número de protocolo, controle de prazo e tramitação de acordo com a legislação vigente.

Caso o relato tenha sido recebido diretamente por qualquer servidora ou servidor da CGE, caber-lhe-á orientar a pessoa denunciante para que encaminhe o relato diretamente ao Canal de Denúncias da

Canais - Contatos	Acessos/Endereços	Períodos de Funcionamento
E-mail	ouvidoria@cge.am.gov.br	24h (registro de denúncia)
Telefone	[92] 3612-4001	Das 8h às 14h - de segunda a sexta-feira -
Mensagens (aplicativo WhatsApp)	[92] 99173-4001	24h (registro de denúncia) Das 8h às 14h - de segunda a sexta-feira -
Presencialmente	Controladoria-Geral do Estado do Amazonas - CGE/AM Rua Franco de Sá, n. 270, 100 andar. Manaus/AM, CEP: 69.0791-210. Edifício Amazon Trade Center	Das 8h às 14h - de segunda a sexta-feira -
Correspondência		Horário de funcionamento dos Correios

plataforma Fala.BR.

Em se tratando de relato classificado como denúncia, e havendo indícios da prática de conduta irregular e, no caso deste fornecer as evidências necessárias para o início do processo de apuração dos fatos narrados, o Departamento de Ouvidoria e Controle Social [DOCS] deverá encaminhar o relato à Comissão de Ética, que deliberará acerca da procedência, bem como sobre as possíveis medidas cabíveis e orientações aplicáveis, de acordo com a

legislação pertinente, diretrizes do Código de Ética da CGE e demais normativas internas.

Se, na análise prévia realizada pelo DOCS, for possível constatar que os fatos relatados não podem ser classificados como conduta irregular, antiética ou ilícita, ou por não preencher os requisitos de autoria, materialidade, competência e compreensibilidade, desde logo será deliberado pelo arquivamento da denúncia, mediante envio de resposta à pessoa relatante, por meio da plataforma Fala.BR.

INVESTIGAÇÃO E MEDIDAS DISCIPLINARES

As denúncias recebidas pelos respectivos canais, após análise prévia do Departamento de Ouvidoria e Controle Social (DOCS), deverão ser encaminhadas à Comissão de Ética, que ao tomar ciência da possível ocorrência de ato lesivo à CGE, em sede de juízo de admissibilidade e, mediante despacho fundamentado, decidirá:

- I. pela abertura de investigação preliminar;
- II. pela recomendação de instauração de Processo Administrativo Disciplinar (PAD); ou
- III. pela recomendação de arquivamento da matéria.

A investigação de que trata o item I, terá caráter sigiloso e não punitivo, e será destinada à apuração de indícios de autoria e materialidade de atos lesivos à administração pública, constituindo-se procedimentos de cunho meramente investigativo e que não venham a ensejar aplicação de penalidades disciplinares, sendo realizada apenas a título de convencimento primário da Administração

acerca da ocorrência, ou não, de determinada irregularidade funcional e de sua autoria, não se aplicando os princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa, porquanto inexiste acusação formal, e visa somente à coleta de informações gerais relacionadas à suposta irregularidade noticiada.

A teor do parágrafo único do **art. 27, Lei nº. 13.869/2019 (Lei de Abuso de Autoridade),** poderão ainda vir a ser realizados procedimentos de Investigação Preliminar Sumária (IPS) pela Comissão de Ética, visando a coleta de indício da prática de crime, ilícito funcional ou infração administrativa, previamente à instauração de procedimento administrativo disciplinar (inciso II), em desfavor de servidor, vez que a instauração deste, sem evidenciação de tais requisitos, constitui crime (caput, art. 27).

Evidenciados os indícios de irregularidade e autoria, poderão ser adotadas as seguintes medidas:

a. arquivamento do feito por determinação da

Comissão de Ética, mediante homologação do Controlador-Geral do Estado, caso não tenham sido encontrados indícios que sugiram a ocorrência de irregularidade funcional:

- b. pedido de instauração de Sindicância Acusatória ou Processo Administrativo Disciplinar [PAD] por determinação do Controlador-Geraldo Estado, em acolhimento à proposta contida no relatório resultante da investigação preliminar da Comissão de Ética, caso tenham sido levantados indícios da configuração de irregularidade funcional e de sua autoria; ou,
- c. proposta a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta, quando a conduta praticada for considerada de menor potencial ofensivo, assim consideradas aquelas puníveis com advertência ou suspensão de até 30 dias, e caso a agente ou o agente tenha ressarcido ou se comprometido a ressarcir o dano causado à Administração Pública.

A comissão de sindicância, prevista no inciso II, constituída por meio de Portaria pelo Controlador-Geral do Estado para condução do PAD, conforme parecer da Comissão de Ética, será composta por 03 (três) membros, cujas nomeações dar-se-ão para as seguintes atividades: 01 (uma) Presidência, 01 (uma) Relatoria e 01 (uma) Secretaria, e terá prazo de conclusão de seus trabalhos fixados pelo Controlador-Geral do Estado, que tem o poder de prorrogálo, em casos excepcionais. Na condução dos trabalhos devem ser observados os princípios da motivação, legalidade, eficiência, eficácia, oportunidade e conveniência ao interesse da Administração Pública, mediante pedido fundamentado por parte da Presidência da Comissão de Sindicância.

Recebidos os autos, a Comissão de Sindicância formalizará o indiciamento da funcionária ou do funcionário, apontando o dispositivo legal infringido e procedendo à citação pessoal da pessoa indiciada que contará com a transcrição do indiciamento, bem como data, hora e local marcados para o interrogatório.

Após instaurado o Processo Disciplinar será assegurado acesso à servidora ou ao

servidor em investigação ou à sua advogada ou ao seu advogado, mediante procuração, ao acervo probatório coligido e que constitui documentação preparatória à instauração de processo apuratório de responsabilidade. Serão assegurados também o direito de obter cópia das peças e tomar apontamentos, em meio físico ou digital.

A Presidência da Comissão de Sindicância poderá, contudo, limitar acesso aos elementos de prova relacionados às diligências em andamento e não documentadas nos autos, desde que de forma fundamentada e excepcional, quando isto implicar em risco ou comprometimento à eficiência, à eficácia ou à finalidade do ato, a teor do que assegura o art. 5°, inciso LX, da CF/88 e o art. 32 da Lei n°. 13.869/2019 (Lei de Abuso de Autoridade).

O sigilo interno, entretanto, não afastará em definitivo o direito ao acesso à informação, mas, somente, postergará o seu exercício, quando a disponibilidade da informação não prejudicar o interesse social da busca pela verdade e punição do acusado.

O rito processual do PAD seguirá o

ordenamento jurídico vigente aplicável à espécie.

Nenhuma servidora e nenhum servidor poderão ser processados sem assistência de defensoria habilitada. Caso não seja legalmente constituída ou sendo a servidora ou servidor revel, ser-lhe-á designada defensoria dativa.

Produzida a defesa escrita, a Comissão de Sindicância deverá apresentar o relatório, com manifestação sobre as provas colhidas e as razões da defesa, justificando com fundamento objetivo, a absolvição ou a punição da servidora ou do servidor, indicando, neste caso, a pena cabível e o seu embasamento legal.

Após recebido os autos instruídos com o relatório da Comissão de Sindicância, a Comissão de Ética proferirá sua decisão final, por meio de despacho fundamentado, que deverá ser publicada no Diário Oficial, dentro do prazo de 08 (oito) dias.

A qualquer tempo poderá ser requerida pela servidora ou pelo servidor a revisão do processo administrativo de que haja resultado pena disciplinar, quando forem aduzidos fatos

ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência de quem recebeu a punição.

A revisão do PAD será conduzida por Comissão Revisora, que contará com a nomeação de 3 (três) integrantes ocupantes de categoria igual ou superior àquela desenvolvida por quem recebeu a punição, impedida a participação de quem tenha constituído a Comissão de Sindicância que concluiu pela aplicação da penalidade à parte interessada.

Após conclusos os trabalhos de Comissão Revisora, esta encaminhará o seu relatório à Comissão de Ética.

Julgada procedente a Revisão, a Comissão de Ética determinará que seja reduzida ou anulada a pena, mediante decisão fundamentada e publicada no órgão oficial do Estado.

Caberá, contudo, somente ao Chefe do Poder Executivo o julgamento, quando do processo revisto, resultar pena de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade da servidora ou do servidor.



MONITORAMENTO, ATUALIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DO PLANO

Integridade/Ética e pela equipe de auditoria interna, designada pela Subcontroladoria-Geral de Controle Interno (SGCI), para avaliação das contas anuais da CGE, cujo resultado será submetido à decisão do Senhor Controlador-Geral do Estado.

Semestralmente. Comissão Integridade/Ética elaborará relatório acompanhamento das atividades realizadas contemplando em sua estrutura a avaliação do Programa, com o auxílio dos indicadores gerenciais qualitativos e quantitativos disponibilizados no site da Controladoria-Geral do Estado.

Por fim, considera-se imprescindível que a equipe de auditoria interna inclua no

O monitoramento das ações previstas escopo de seus trabalhos a avaliação da neste Plano será realizado pela Comissão de efetividade do Programa de Integridade, destacando em relatórios os resultados dos trabalhos desenvolvidos, com propostas de recomendações, caso sejam identificadas falhas e/ou oportunidades de melhoria.

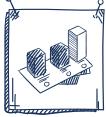






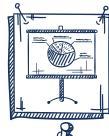


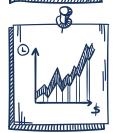


















Controladoria-Geral **do Estado**





