

DECRETO MUNICIPAL Nº 535 DE 05 DE DEZEMBRO DE 2025

INSTITUI O PROGRAMA DE INTEGRIDADE DO MUNICÍPIO DE SIDROLÂNDIA/MS, APROVA O PLANO DE INTEGRIDADE, ESTABELECE SUA ESTRUTURA DE GOVERNANÇA E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O Prefeito Municipal de Sidrolândia/MS, Rodrigo Borges Basso, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo Art. 70, inciso VII, da Lei Orgânica do Município de Sidrolândia;

CONSIDERANDO a necessidade de fortalecer a ética, a transparência, a prevenção à corrupção e as boas práticas de governança pública;

CONSIDERANDO as diretrizes estabelecidas pela Resolução CNMP nº 305, de 11 de fevereiro de 2025, que determina aos órgãos públicos a implementação, monitoramento e aperfeiçoamento de Programas de Integridade;

CONSIDERANDO o teor da Portaria nº 0026/2025/03PJ/SDN, expedida pela 3ª Promotoria de Justiça de Sidrolândia/MS, que instaurou procedimento para acompanhamento da existência e efetividade de Programas de Integridade;

CONSIDERANDO o compromisso desta Administração Municipal com a integridade, gestão eficiente, prevenção de riscos e promoção de uma cultura ética no serviço público;

DECRETA:

CAPÍTULO I

DA INSTITUIÇÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Art. 1º Fica instituído, no âmbito da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Município de Sidrolândia/MS, o Programa de Integridade, com a finalidade de promover a ética pública, prevenir irregularidades, fortalecer os controles internos, mitigar riscos e garantir a prestação eficiente e íntegra dos serviços públicos.

Art. 2º O Programa de Integridade será implementado de forma progressiva, contínua e sistemática, observando:

- I- A gestão de riscos de integridade;
- II- A promoção da cultura ética;
- III- A prevenção, detecção e tratamento de irregularidades;
- IV- O fortalecimento do controle interno;
- V- A conformidade com normas legais e regulatórias;
- VI- A transparência ativa e passiva;
- VII- A capacitação contínua dos agentes públicos.

CAPÍTULO II

DO PLANO DE INTEGRIDADE

Art. 3º Fica aprovado o Plano de Integridade do Município de Sidrolândia/MS, constante no Anexo Único deste Decreto, o qual integra esta norma para todos os fins.

Art. 4º O Plano de Integridade constitui o instrumento formal de planejamento, implantação, monitoramento e avaliação do Programa de Integridade, compreendendo, entre outros:

- I – Estrutura de Governança e Gestão de Riscos;
- II– Código de Ética e de Conduta;
- III – Canal de Denúncias e proteção ao denunciante;
- IV – Política de Gestão de Conflitos de Interesse;
- V – Ações de Capacitação e Promoção da Cultura de Integridade;
- VI – Procedimentos e mecanismos de controle interno;
- VII – Plano de Comunicação e Divulgação;
- VIII – Indicadores e mecanismos de avaliação e monitoramento.

Art. 5º A implementação das ações previstas no Plano de Integridade será coordenada pela Controladoria-Geral do Município.

CAPÍTULO III

DA ESTRUTURA DE GOVERNANÇA DO PROGRAMA

Art. 6º Fica instituída a Estrutura de Governança do Programa de Integridade, composta por:

I – Controladoria-Geral do Município (CGM): órgão central de integridade, responsável pela coordenação técnica, monitoramento, avaliação e atualização do Programa e do Plano de Integridade;

II – Comitê Municipal de Integridade: órgão colegiado de caráter consultivo e deliberativo, responsável por orientar ações estratégicas, deliberar sobre recomendações, consolidar relatórios e fomentar a cultura de integridade;

CAPÍTULO IV

DO COMITÊ MUNICIPAL DE INTEGRIDADE

Art. 7º O Comitê Municipal de Integridade será composto por, no mínimo:

I – Controlador(a)-Geral do Município, que o presidirá;

II – Um representante da Ouvidora-geral;

III – Um servidor indicado pela Secretaria da Fazenda.

§1º A participação no Comitê será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada.

§2º Compete ao Comitê:

I – acompanhar a execução do Plano de Integridade;

II – propor políticas, diretrizes e melhorias;

III – avaliar riscos e vulnerabilidades;

IV – supervisionar o funcionamento do canal de denúncias;

V – aprovar relatórios anuais do Programa;

VI – deliberar sobre recomendações de aprimoramento.

CAPÍTULO V

DOS INSTRUMENTOS DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Art. 8º São instrumentos essenciais do Programa de Integridade:

- I – Código de Ética e Conduta;
- II – Canal de Denúncias, com anonimato assegurado;
- III – Política de Conflito de Interesses;
- IV – Política de Gestão de Riscos;
- V – Programa Anual de Capacitação;
- VI – Plano de Comunicação;
- VII – Procedimentos e trilhas de controle interno;
- VIII – Relatório Anual de Integridade.

CAPÍTULO VI

DA EXECUÇÃO E MONITORAMENTO

Art. 9º Compete à Controladoria-Geral do Município:

- I – implementar e coordenar o Programa de Integridade;
- II – acompanhar e avaliar a execução das ações previstas no Plano;
- III – monitorar indicadores e níveis de risco;
- IV – emitir recomendações de melhoria;
- V – elaborar relatório anual público;
- VI – encaminhar informações aos órgãos de controle, quando solicitado.

Art. 10. As Secretarias e entidades municipais deverão garantir:

- I – cooperação com a CGM e com o Comitê;
- II – adoção dos mecanismos de prevenção e controle;
- III – disponibilização de informações e documentos necessários;
- IV – promoção da cultura de integridade entre seus agentes.

CAPÍTULO VII

DA REVISÃO E ATUALIZAÇÃO

Art. 11. O Plano de Integridade será revisado:

- I – sempre que houver alteração significativa na estrutura administrativa;
- II – quando identificadas novas vulnerabilidades;
- III – a cada 12 (doze) meses, no relatório anual;
- IV – por recomendação do Comitê Municipal de Integridade.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 12. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 13. Revogam-se as disposições em contrário.

Sidrolândia, 05 de Dezembro de 2025.

Rodrigo Borges Basso

Prefeito Municipal

ANEXO ÚNICO

PLANO DE INTEGRIDADE

INTRODUÇÃO

O **Plano de Integridade do Município de Sidrolândia/MS** é o documento estratégico que orienta a estruturação, implementação e monitoramento do **Programa Municipal de Integridade**.

Ele estabelece ações, responsabilidades, prazos e mecanismos necessários para fortalecer a ética pública, prevenir irregularidades, aprimorar a gestão, promover a cultura de integridade e garantir o cumprimento da legislação, especialmente:

- Resolução CNMP nº 305/2025;
- Normas de controle interno;
- Princípios da administração pública.

Este Plano aplica-se à Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Município.

OBJETIVOS DO PLANO

Objetivo Geral

Fortalecer a integridade pública, prevenindo riscos de corrupção, fraudes, conflitos de interesse e demais irregularidades, promovendo a confiança social e a melhoria dos serviços públicos.

Objetivos Específicos

- I – Estruturar mecanismos de governança e gestão de riscos;
- II – Mapear vulnerabilidades e promover ações preventivas;
- III – Criar ou aprimorar instrumentos normativos de ética e conduta;
- IV – Garantir canais seguros e independentes de denúncia;
- V – Fortalecer o controle interno e a transparência;
- VI – Promover capacitação contínua dos agentes públicos;

- VII – Estabelecer mecanismos de avaliação e monitoramento;
- VIII – Disseminar cultura ética em toda a Administração.

ELEMENTOS E ESTRUTURA DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

O Programa de Integridade do Município de Sidrolândia/MS é composto pelos seguintes pilares:

PILAR 1 – COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

O comprometimento da alta administração constitui o alicerce fundamental de qualquer Programa de Integridade que busque ser efetivo, legítimo e sustentável ao longo do tempo. No contexto da administração pública municipal, e especialmente no Município de Sidrolândia/MS, esse comprometimento assume papel estratégico, pois representa a manifestação concreta de apoio político, institucional e cultural às ações voltadas para a promoção de um ambiente de governança íntegro, transparente e voltado ao interesse público.

A integridade é um valor que deve permear todas as decisões públicas, mas ela só se materializa de forma estruturada quando há liderança ativa, intencional e coerente das autoridades máximas do Poder Executivo. Isso inclui a Prefeita Municipal, o Vice-Prefeito, Secretários Municipais, dirigentes de autarquias, gestores de unidades administrativas, além de todos aqueles que exercem funções estratégicas de direção e tomada de decisão. Em um sistema de integridade eficaz, tais autoridades não apenas apoiam formalmente a política, mas também se tornam protagonistas na sua implementação, influenciando comportamentos, práticas e prioridades na gestão pública.

A Resolução CNMP nº 305/2025, que trata da implementação de programas de integridade no âmbito público, bem como as recomendações da Controladoria-Geral da União (CGU), do Tribunal de Contas da União (TCU), do Tribunal de Contas do Estado (TCE-MS) e dos Ministérios Públicos, são explícitas ao apontar que nenhum sistema de integridade pode prosperar se a alta administração não estiver profundamente envolvida. Isso se deve ao fato de que o apoio superior funciona como estimulador institucional, removendo barreiras, alocando recursos, garantindo autonomia técnica aos órgãos de controle interno e assegurando que a integridade seja tratada como prioridade transversal e não como mera exigência burocrática.

No âmbito do Município de Sidrolândia, o comprometimento da alta administração abrange um conjunto de responsabilidades que são assumidas e demonstradas de forma contínua. Mais do que um ato formal, a alta administração tem incorporado o discurso da integridade em suas mensagens

públicas, pronunciamentos institucionais e interações com servidores e cidadãos. A comunicação clara e direta sobre a importância do comportamento ético, da gestão responsável de recursos e da prevenção de riscos reforça o compromisso com a cultura organizacional desejada. Da mesma forma, a liderança deve ser exemplo de respeito às normas, de transparência, de responsabilidade fiscal e de conduta irrepreensível, uma vez que comportamentos da chefia influenciam profundamente a percepção dos demais servidores.

Outro aspecto relevante é a criação do Comitê Municipal de Integridade para atuar conjuntamente com a Controladoria-Geral do Município, garantindo que esses órgãos disponham de autonomia, estrutura, recursos humanos e meios necessários para desempenhar suas funções. O fortalecimento das instâncias de governança, incluindo o controle interno, constitui demonstração concreta de compromisso com um modelo de gestão íntegro e baseado em evidências.

Também cabe à alta administração promover e incentivar a participação dos servidores nas ações de integridade. Isso inclui liberar equipes para treinamentos, apoiar campanhas educativas e reconhecer servidores e setores que se destacam na adoção de boas práticas. A integridade não se constrói apenas com normas, mas também com pessoas que compreendem sua relevância e atuam com engajamento.

Um Programa de Integridade só se consolida quando a liderança o defende de forma constante, coerente e inequívoca. Assim, o comprometimento da alta administração no Município de Sidrolândia/MS não é apenas um requisito formal. É o motor que impulsiona o Programa de Integridade, garantindo que ele seja efetivo, respeitado e capaz de transformar a cultura organizacional da administração pública. A liderança ética inspira confiança, fortalece a legitimidade das instituições e contribui decisivamente para a construção de uma cidade mais justa, transparente e comprometida com o bem comum.

PILAR 2 – ESTRUTURA DE GOVERNANÇA E GESTÃO DE RISCOS

A Estrutura de Governança e Gestão de Riscos constitui o eixo técnico-operacional central do Programa de Integridade do Município de Sidrolândia/MS, funcionando como o alicerce que organiza responsabilidades, orienta fluxos, previne irregularidades e assegura coerência entre estratégias, decisões e ações administrativas. Sem uma governança estruturada e sem a adoção de práticas consistentes de gestão de riscos, qualquer programa de integridade se fragiliza, perde efetividade e torna-se incapaz de responder adequadamente aos desafios complexos da administração pública contemporânea. Por esse motivo, este eixo representa uma das dimensões mais relevantes e determinantes do amadurecimento institucional do Município.

A governança pública é compreendida como o conjunto de mecanismos de liderança, estratégia e controle que garantem que as ações governamentais produzam resultados alinhados ao interesse público. Para isso, a estrutura de governança deve ser clara, transparente, participativa e orientada por normas, padrões éticos e instrumentos de monitoramento. No contexto do Programa de Integridade, a governança é exercida por duas instâncias complementares: o Comitê Municipal de Integridade e a Controladoria-Geral do Município.

O **Comitê Municipal de Integridade** é a instância colegiada responsável por orientar e supervisionar a implementação do Programa. Composto por representantes da Controladoria, da Ouvidoria e da Secretaria da Fazenda, o Comitê garante visão multidisciplinar e articulação institucional. Suas atribuições incluem: aprovar diretrizes, deliberar sobre riscos prioritários, revisar indicadores, sugerir ajustes ao Plano de Integridade, promover convergência entre áreas administrativas, monitorar o cumprimento das ações e assegurar que decisões relevantes sejam adotadas com base em evidências e análises técnicas. Para que o Comitê funcione adequadamente, é imprescindível que haja periodicidade nas reuniões, transparência nas atas, clareza nas deliberações e acompanhamento sistemático das recomendações.

A **Controladoria-Geral do Município** desempenha papel técnico e operacional indispensável. É o órgão responsável por coordenar a execução das ações, consolidar análises de riscos, elaborar relatórios, monitorar indicadores, produzir recomendações preventivas e orientar as Secretarias na implantação de controles internos. A Controladoria também exerce função central no tratamento de denúncias, no apoio a processos disciplinares, na avaliação de riscos contratuais e na interface com órgãos de controle externo, como o Ministério Público e o Tribunal de Contas. Sua atuação é caracterizada pela independência técnica, pela objetividade e pelo foco na integridade institucional, garantindo que o Programa seja efetivo e progressivamente aprimorado.

A outra dimensão essencial deste pilar é a **Gestão de Riscos de Integridade**, que consiste em um processo contínuo, sistemático e documentado para identificar, analisar, avaliar, tratar e monitorar eventos que possam comprometer o cumprimento dos objetivos institucionais. Os riscos de integridade incluem corrupção, fraude, desvio de conduta, assédio moral e sexual, nepotismo, favorecimento indevido, irregularidades em licitações e contratos, erros administrativos, fragilidades de controle interno, má gestão de recursos, conflitos de interesse, falta de transparência, entre outros. A identificação desses riscos permite ao Município agir preventivamente, antecipando problemas, fortalecendo processos e reduzindo danos potenciais à administração e à sociedade.

A metodologia de gestão de riscos adotada pelo Município contempla as etapas de identificação, análise, avaliação, tratamento e monitoramento contínuo. Na etapa de identificação, as unidades administrativas, sob coordenação da Controladoria, mapeiam processos críticos e levantam possíveis

vulnerabilidades. A análise envolve examinar causas internas e externas, identificar atores envolvidos, considerar histórico de irregularidades e compreender o impacto institucional. A etapa de avaliação classifica riscos com base em dois critérios principais: probabilidade de ocorrência e impacto potencial. Esses critérios geram uma matriz que permite priorizar os riscos mais relevantes, facilitando a tomada de decisão. Por fim, o tratamento envolve a definição de ações mitigadoras, redimensionamento de fluxos, criação de controles, capacitações específicas e revisão normativa.

A gestão de riscos deve estar integrada aos processos de planejamento, monitoramento e execução de políticas públicas. A Controladoria-Geral acompanha a execução dessas ações, orienta ajustes, elabora relatórios de conformidade e promove articulação com o Comitê de Integridade. Essa integração garante que o Programa de Integridade não seja um documento isolado, mas um instrumento vivo, aplicado diariamente no funcionamento da administração municipal.

Outro ponto essencial da governança é a criação de mecanismos de comunicação interna e externa que assegurem transparência e disseminem informações relevantes sobre riscos, boas práticas, decisões administrativas e recomendações técnico-normativas. A governança também exige mecanismos de responsabilização, garantindo que gestores respondam por suas ações ou omissões, de acordo com princípios da legalidade, moralidade e eficiência.

A governança e a gestão de riscos também estão diretamente ligadas ao fortalecimento dos **controles internos**, cuja função é prevenir erros, fraudes e irregularidades antes que causem danos ao erário ou comprometam o funcionamento dos serviços públicos. O Município atua continuamente para aprimorar políticas, processos, fluxos e sistemas de controle, garantindo segregação de funções, clareza de responsabilidades, formalização de procedimentos e rastreabilidade das decisões administrativas.

Por fim, a estrutura de governança deve ser avaliada periodicamente e aperfeiçoada de acordo com recomendações do Comitê Municipal de Integridade, da Controladoria-Geral, do Ministério Público, do Tribunal de Contas e da Sociedade Civil. A capacidade da governança em aprender com suas próprias experiências, corrigir falhas e incorporar boas práticas é o que garante a sustentabilidade do Programa de Integridade ao longo dos anos.

Assim, o Pilar 2 consolida a espinha dorsal do Programa de Integridade do Município de Sidrolândia/MS, articulando pessoas, processos e mecanismos institucionais capazes de fortalecer a gestão pública, prevenir irregularidades e promover o interesse coletivo.

PILAR 3 – SISTEMA DE GESTÃO DE ÉTICA E CONDUTA

O Sistema de Gestão de Ética e Conduta representa o conjunto de princípios, normas, orientações, mecanismos e práticas que orientam o comportamento dos agentes públicos do Município de Sidrolândia/MS, garantindo que suas ações estejam alinhadas ao interesse público, à legalidade, à moralidade administrativa e aos valores fundamentais da integridade. Trata-se de um dos pilares centrais do Programa de Integridade, pois estabelece os referenciais éticos necessários para a prevenção de condutas irregulares e para a promoção de um ambiente de trabalho justo, respeitoso, transparente e profissional.

No setor público, especialmente em administrações municipais, a ética não é um elemento periférico ou opcional: ela constitui um dever institucional e individual que sustenta a confiança da sociedade na atuação governamental. Sem padrões éticos claros, compreendidos e praticados, qualquer esforço de controle interno, gestão de riscos ou prevenção de irregularidades torna-se insuficiente. Por essa razão, o Sistema de Gestão de Ética e Conduta deve ser estruturado com base em normas robustas, mecanismos efetivos de responsabilização, orientação contínua aos servidores e compromisso explícito da alta administração.

O principal instrumento desse sistema é o **Código de Ética e de Conduta do Município de Sidrolândia/MS**, documento que estabelecerá os princípios fundamentais que orientam a atuação do agente público. O Código deve conter orientações claras sobre comportamentos esperados, limites éticos, vedações, obrigações, relação com cidadãos e fornecedores, respeito à coisa pública, uso adequado de informações institucionais, transparência, dever de lealdade, zelo administrativo e padrões de convivência no ambiente de trabalho. A atualização periódica do Código é essencial para garantir aderência às melhores práticas e adequação às novas exigências legais e sociais.

O Código também deve tratar expressamente de temas sensíveis, como assédio moral e sexual, discriminação, nepotismo, favorecimento indevido, recebimento de vantagens, conflitos de interesse, uso indevido de bens públicos, retenção ou manipulação de informações e qualquer forma de irregularidade que prejudique a integridade institucional. A inclusão desses temas é fundamental, pois muitos comportamentos antiéticos não decorrem de transgressões formais, mas de atitudes inadequadas ou incompatíveis com o princípio da moralidade administrativa.

Outro aspecto relevante do Sistema de Gestão de Ética é a necessidade de **orientação contínua aos servidores**, visando fortalecer a cultura ética e reduzir ambiguidades interpretativas. Treinamentos periódicos, oficinas, cursos e materiais explicativos são ferramentas essenciais para garantir que os servidores compreendam plenamente o Código de Ética e saibam como aplicá-lo em situações práticas. A integridade deve ser tratada não apenas como um

conjunto de regras, mas como uma competência profissional, que envolve julgamento, responsabilidade, transparência e coragem moral.

Para apoiar essa orientação, o Município deve instituir mecanismos de consulta e aconselhamento ético, permitindo que servidores busquem esclarecimentos antes de tomar decisões potencialmente sensíveis. Esse tipo de apoio evita erros, reduz riscos e reforça a cultura preventiva que caracteriza organizações íntegras.

Um Sistema de Gestão de Ética eficaz também inclui **procedimentos de responsabilização** para situações em que normas éticas são violadas. A responsabilização não deve ter caráter meramente punitivo, mas educativo, corretivo e dissuasório. Quando uma conduta inadequada é identificada, o Município deve agir com proporcionalidade, transparência e respeito ao devido processo legal, aplicando medidas que reforcem o valor da integridade. O tratamento adequado desses casos demonstra à sociedade e aos servidores que o Código de Ética é um documento vivo e que suas normas têm consequências práticas.

Em paralelo, o Sistema deve contemplar medidas específicas de prevenção ao assédio moral e sexual. Trata-se de tema de grande relevância social e operacional, pois ambientes marcados por intimidação, humilhação ou condutas abusivas prejudicam a produtividade, minam a confiança institucional, estimulam o medo, comprometem a saúde dos servidores e enfraquecem a integridade administrativa. A prevenção ao assédio inclui normas claras, canais de denúncia acessíveis, treinamentos específicos, campanhas educativas e responsabilização firme e célere dos infratores.

O Sistema de Gestão de Ética e Conduta se articula diretamente com o **Canal de Denúncias**, que constitui porta de entrada para relatos de desvios éticos e irregularidades. Sempre que uma denúncia envolver conduta antiética, desrespeito ao Código ou violação de valores institucionais, o processo investigativo deve observar os princípios da confidencialidade, da imparcialidade, da proteção ao denunciante e da eficiência. Além disso, é essencial que haja integração entre o Canal de Denúncias, as instâncias disciplinares, a Ouvidoria e a Controladoria para garantir tratamento adequado e rastreabilidade do caso.

Outro componente relevante é a necessária **integração do Código de Ética às demais normas de governança**, como regulamentos internos, política de conflitos de interesses, diretrizes de transparência, normas de conduta para licitações e contratos e padrões de controle interno. Um sistema ético eficaz não opera isoladamente; ele deve ser transversal e conectando-se às práticas de todas as Secretarias.

Da mesma forma, a ética deve estar presente nos processos de seleção, nomeação e avaliação de servidores, especialmente aqueles que ocupam funções

estratégicas. A avaliação de integridade, a checagem de antecedentes profissionais, o respeito à legislação de nepotismo e a demonstração de comportamento compatível com o serviço público devem ser critérios utilizados para compor equipes de confiança.

O Sistema de Gestão de Ética também contempla o papel da **transparência**, fundamental para fortalecer a legitimidade institucional. Publicações periódicas sobre atividades de integridade, divulgação de normativos, relatórios e ações educativas contribuem para promover o valor da ética dentro e fora da administração.

Finalmente, é importante destacar que a ética pública não se resume à conformidade com regras. Ela envolve postura, caráter, responsabilidade e compromisso diário com o bem comum. O Município de Sidrolândia/MS, ao estruturar este pilar de forma robusta, reforça o entendimento de que a integridade é um valor inegociável e que agentes públicos são guardiões dos recursos, dos direitos e da confiança da população. Por isso, o Sistema de Gestão de Ética e Conduta deve funcionar como instrumento permanente de aperfeiçoamento institucional, fortalecendo a cultura ética, prevenindo irregularidades e contribuindo para a construção de uma administração pública mais justa, eficiente e exemplar.

PILAR 4 – CANAL DE DENÚNCIAS E PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE

O Canal de Denúncias é um dos pilares estruturantes do Programa de Integridade do Município de Sidrolândia/MS, desempenhando papel essencial na identificação, prevenção e tratamento de irregularidades, fraudes, comportamentos antiéticos e outras violações que possam comprometer a integridade da gestão pública. Nenhuma política pública de integridade é plenamente eficaz sem um mecanismo seguro, acessível, confiável e tecnicamente estruturado para que agentes públicos, cidadãos, fornecedores e demais interessados possam comunicar fatos suspeitos sem medo de retaliação. Por isso, a criação, manutenção e aprimoramento contínuo do Canal de Denúncias constituem prioridade estratégica para o fortalecimento da transparência e da boa governança municipal.

O Canal de Denúncias não deve ser visto como instrumento punitivo, mas como mecanismo de proteção institucional, capaz de instruir melhorias, corrigir falhas, aprimorar controles internos e dar visibilidade a riscos que muitas vezes não são identificados apenas por auditorias ou mecanismos formais de controle. Trata-se de uma ferramenta de inteligência, prevenção e integridade, cujo objetivo maior é proteger o patrimônio público, garantir a adequada prestação dos serviços e preservar a confiança da sociedade no governo municipal.

Para ser efetivo, o Canal de Denúncias deve observar princípios fundamentais: **acessibilidade, confidencialidade, anonimato, proteção contra retaliação, independência, celeridade, transparência dos processos internos e tratamento adequado das informações.** Esses princípios são corroborados pelas diretrizes da Controladoria-Geral da União (CGU), do Tribunal de Contas da União (TCU), da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e pelas recomendações do Ministério Público.

A acessibilidade implica garantir que o canal seja simples de usar, amplamente divulgado e disponível a todos os públicos. Isso inclui disponibilizar ferramentas eletrônicas como formulários online, e-mail institucional ou plataformas especializadas, mas também alternativas presenciais ou telefônicas que atendam cidadãos que não possuem acesso à internet. A linguagem utilizada deve ser clara e objetiva, evitando termos técnicos que possam dificultar o entendimento. A divulgação do canal deve ocorrer em locais físicos e digitais, incluindo prédios públicos, sites institucionais, redes sociais oficiais, eventos de capacitação e material educativo sobre integridade.

A confidencialidade é requisito indispensável. Todas as informações recebidas devem ser tratadas com rigoroso sigilo, garantindo que apenas profissionais autorizados e capacitados tenham acesso ao conteúdo das denúncias. Da mesma forma, o canal deve assegurar o direito ao anonimato, permitindo que o denunciante possa relatar fatos sem identificação. Isso incentiva relatos sinceros e reduz o medo de retaliação. Estudos internacionais demonstram que canais que não oferecem anonimato tendem a receber menos denúncias, especialmente aquelas relacionadas a agentes hierarquicamente superiores.

A proteção ao denunciante, também denominada política de não retaliação, é outro componente essencial. O Município deve assegurar que nenhum servidor ou cidadão que apresente denúncia de boa-fé seja punido, perseguido, removido, isolado ou prejudicado em suas atividades profissionais ou relações administrativas. A retaliação configura grave violação ética e pode gerar responsabilização disciplinar, civil e até criminal. Para efetivar essa proteção, é importante que o Município estabeleça fluxos claros de monitoramento, garantindo que denúncias de retaliação sejam investigadas com prioridade.

A independência do canal é imprescindível para garantir imparcialidade na análise dos fatos. Em Sidrolândia/MS, a Controladoria-Geral do Município deve exercer papel de órgão técnico responsável pelo recebimento, triagem e acompanhamento das denúncias, assegurando que a condução dos procedimentos não seja influenciada por interesses políticos ou pessoais. A Controladoria, ao analisar o conteúdo da denúncia, deverá avaliar sua consistência, classificar o nível de risco, verificar a necessidade de complementação de informações e definir os encaminhamentos adequados,

podendo envolver unidades de sindicância, comissões processantes, Procuradoria Jurídica, Ouvidoria ou órgãos externos, dependendo da natureza do fato.

Além disso, é indispensável que o Canal de Denúncias adote critérios de priorização, considerando denúncias relacionadas a corrupção, fraudes em licitações e contratos, assédio moral e sexual, apropriação indevida de recursos públicos, conflitos de interesse, desvio de conduta de agentes de alta hierarquia e outras situações de alto risco para o Município. A priorização garante resposta rápida para casos que potencialmente podem gerar danos graves ao erário ou comprometer a integridade institucional.

O Canal de Denúncias deve também dispor de mecanismos para tratar denúncias manifestamente infundadas ou apresentadas de má-fé. Isso significa que denúncias com objetivo de prejudicar terceiros ou baseadas em informações sabidamente falsas podem gerar responsabilização, mas sempre mediante análise cuidadosa, evitando-se punições injustas a denunciante que agiram de boa-fé, ainda que suas denúncias não se confirmem.

Outro elemento essencial é a transparência institucional, que deve se expressar na elaboração de relatórios periódicos contendo indicadores de desempenho do canal. Esses relatórios devem apresentar número de denúncias recebidas, tipos de irregularidades mais frequentes, tempo médio de apuração, quantidade de denúncias anônimas, status dos procedimentos decorrentes e medidas adotadas. A divulgação pública deve preservar a confidencialidade das informações, mas contribuir para o fortalecimento da confiança social e para a demonstração de que o Município atua de forma responsável e diligente.

A integração do Canal de Denúncias com o Sistema de Gestão de Ética e Conduta, a Política de Conflito de Interesses, os procedimentos de responsabilização e a gestão de riscos de integridade é fundamental para garantir visão sistêmica. Cada denúncia recebida deve gerar aprendizado institucional, ajudando a identificar fragilidades, revisar processos, aprimorar controles internos e fortalecer práticas preventivas. O canal é uma fonte de dados valiosa para a matriz de riscos, permitindo ao Município antecipar comportamentos inadequados e aprimorar mecanismos de prevenção.

Por fim, é importante destacar que o Canal de Denúncias precisa ser acompanhado de campanhas permanentes de conscientização, demonstrando à sociedade que a participação cidadã é instrumento legítimo de proteção ao patrimônio público. Servidores também devem ser orientados sobre a importância de relatar irregularidades e contribuir para a integridade institucional.

Com isso, o Município de Sidrolândia/MS consolidará um Canal de Denúncias moderno, seguro, eficiente e alinhado às melhores práticas

internacionais, promovendo uma cultura de integridade, transparência e confiança pública.

PILAR 5 – GESTÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES

A Gestão de Conflitos de Interesses constitui um dos pilares essenciais do Programa de Integridade do Município de Sidrolândia/MS, pois atua diretamente na prevenção de situações em que interesses privados — sejam financeiros, familiares, profissionais ou pessoais — possam influenciar, prejudicar ou comprometer o exercício imparcial da função pública. A adequada prevenção, detecção e tratamento desses conflitos é indispensável para garantir a confiança da sociedade na administração municipal, assegurar decisões justas e preservar o princípio constitucional da moralidade administrativa.

Um conflito de interesses ocorre quando o agente público, no exercício de suas atribuições ou em razão do cargo que ocupa, se encontra diante de situações em que sua imparcialidade, objetividade ou independência pode estar comprometida. Isso pode acontecer quando o agente possui vínculos com empresas contratadas pela administração, quando familiares se beneficiam de decisões administrativas, quando há participação em sociedades privadas, quando existe promessa de vantagem futura ou quando relações pessoais interferem na tomada de decisões públicas. Muitas vezes, o conflito não é intencional, mas decorre de situações estruturais, históricas ou culturais que exigem controle rigoroso para evitar riscos institucionais.

A legislação brasileira já dispõe de diversas normas relacionadas ao tema, incluindo a Lei de Improbidade Administrativa, o Decreto Federal nº 10.571/2020 (que define regras sobre conflitos no âmbito federal) e as recomendações da Controladoria-Geral da União (CGU). Embora não exista uma norma federal única para municípios, as diretrizes internacionais — especialmente da OCDE — reforçam a necessidade de políticas claras de prevenção, orientação e responsabilização.

O Plano de Integridade do Município de Sidrolândia/MS adota essas diretrizes, incorporando mecanismos preventivos e corretivos, com o objetivo de reduzir riscos, aumentar a transparência e promover um ambiente de integridade em todas as Secretarias e órgãos da administração direta e indireta.

O primeiro elemento da gestão de conflitos é a **definição clara e objetiva** do que constitui um conflito de interesses. O Município deve formalizar em regulamento situações consideradas conflitos, tais como:

- Participação do agente em processos decisórios que envolvam empresas próprias ou de familiares;
- Contratação, nomeação ou favorecimento de parentes (nepotismo);

- Recebimento de presentes, benefícios ou vantagens indevidas;
- Atividades privadas incompatíveis com o cargo público;
- Acesso privilegiado a informações sigilosas usadas em benefício próprio ou de terceiros;
- Relações de amizade, rivalidade ou dependência que possam influenciar decisões administrativas;
- Vínculos políticos, econômicos ou afetivos que interfiram na objetividade do agente público.

Essa definição deve ser divulgada amplamente, permitindo que servidores compreendam o conceito e identifiquem situações de risco no seu cotidiano.

Outro elemento fundamental é a exigência de **declaração anual de conflitos de interesses** para todos os agentes que ocupam cargos de direção, chefia, assessoramento, fiscalização, compras, licitações, contratos, finanças e áreas sensíveis. Nessa declaração, o servidor deve informar vínculos familiares, atividades econômicas, participações societárias, relações profissionais e quaisquer circunstâncias potencialmente relacionadas a conflitos. A Controladoria-Geral deve manter banco de dados atualizado, garantindo sigilo das informações e monitoramento periódico.

O Município também deve estabelecer mecanismo de **declaração de impedimento e suspeição** para casos em que o agente identifique situação de conflito em procedimentos específicos. Quando o servidor perceber que suas relações pessoais ou interesses privados podem comprometer sua independência, deve declarar-se impedido, retirando-se do processo e comunicando formalmente a chefia imediata e a Controladoria. O não cumprimento desse dever pode caracterizar infração ética, disciplinar e até ato de improbidade.

A prevenção ao nepotismo é outro componente essencial da gestão de conflitos. O Município de Sidrolândia/MS deve observar rigorosamente as normas constitucionais, as súmulas vinculantes do STF e as recomendações do Ministério Público, vedando nomeações de parentes em cargos de confiança, contratações diretas, favorecimento indireto ou qualquer forma de parentesco que configure violação ao interesse público. A política antinepotismo deve ser clara, atualizada e amplamente divulgada.

A gestão de conflitos também envolve a regulação de **atividades externas**. Servidores não podem exercer atividades privadas que interfiram no exercício de suas funções públicas, que comprometam a disponibilidade funcional ou que gerem vínculo com empresas contratadas pelo Município.

Determinadas categorias podem requerer autorização prévia para exercer atividades paralelas. A Controladoria deve analisar cada caso, avaliando riscos e oferecendo orientação técnica.

Outro ponto sensível é o chamado “**revolving door**”, ou a circulação de pessoas entre setores público e privado. O Município deve estabelecer regras de quarentena ou restrições para servidores que deixam cargos estratégicos e desejam atuar em empresas que mantêm relação com a administração pública. Tais medidas evitam o uso indevido de informações privilegiadas, tráfico de influência ou favorecimento indevido a empresas contratadas.

A gestão de conflitos também se relaciona com o **recebimento de presentes, brindes e hospitalidades**. A administração deve proibir o recebimento de qualquer vantagem que comprometa a independência do agente público. Presentes simbólicos de baixo valor (como materiais institucionais) podem ser permitidos, desde que regulamentados e registrados. Viagens, hospedagens, eventos e convites provenientes de empresas privadas devem ser avaliados com rigor, sob risco de comprometer a imagem institucional.

A orientação e a educação dos servidores constituem outro componente indispensável. O Município deve oferecer treinamentos regulares sobre conflitos de interesses, explicando conceitos, exemplos reais, estudos de caso, procedimentos de declaração e consequências legais. A capacitação fortalece a compreensão dos servidores e estimula comportamentos preventivos, reduzindo riscos institucionais.

A Controladoria deve manter **canal específico para consultas sobre conflitos de interesses**, permitindo que servidores busquem orientação antes de tomar decisões potencialmente arriscadas. Esse mecanismo tem caráter preventivo e promove segurança jurídica ao agente público, além de demonstrar maturidade institucional.

Quando um conflito é confirmado, é necessário aplicar **medidas corretivas** proporcionais, que podem incluir readequação de função, afastamento do processo, advertência, responsabilização disciplinar, anulação de atos administrativos e, em casos graves, encaminhamento ao Ministério Público. A atuação deve ser técnica, imparcial e transparente.

A gestão de conflitos deve também integrar-se ao sistema de gestão de riscos do Programa de Integridade. Conflitos identificados devem alimentar a matriz de riscos, orientando a criação de controles internos específicos, como segregação de funções, revisão de fluxos de trabalho, reforço documental e monitoramento contínuo. Essa integração evita a repetição de falhas e fortalece a capacidade preventiva do Município.

Em suma, o Pilar 5 reafirma que a integridade do agente público é condição indispensável para a integridade da instituição. Ao implementar uma

política robusta, clara e eficaz de gestão de conflitos de interesses, o Município de Sidrolândia/MS protege seus processos decisórios, fortalece a confiança da população, reduz riscos de irregularidades e consolida boas práticas de governança pública alinhadas às exigências dos órgãos de controle.

PILAR 6 – CAPACITAÇÃO, COMUNICAÇÃO E CULTURA DA INTEGRIDADE

O Pilar 6 do Programa de Integridade do Município de Sidrolândia/MS reconhece que a construção de um ambiente íntegro depende fundamentalmente de **pessoas, conhecimento, valores compartilhados e comunicação eficaz**. Não basta possuir normas e estruturas de controle; é preciso garantir que os agentes públicos compreendam, internalizem e pratiquem os princípios da integridade em suas rotinas diárias. Da mesma forma, é essencial que a população e os stakeholders tenham acesso às informações, conheçam os canais de participação e percebam que a administração municipal atua com transparência e foco no interesse público.

Este eixo, portanto, articula três dimensões complementares:

1. **Capacitação contínua dos servidores**
2. **Comunicação interna e externa estruturada**
3. **Promoção da cultura de integridade em toda a administração**

Cada uma dessas dimensões é fundamental para consolidar um Programa de Integridade sólido, sustentável e capaz de transformar comportamentos organizacionais.

1. Capacitação Contínua – Profissionalizando a Integridade

A capacitação é o principal instrumento para garantir que todos os servidores conheçam suas responsabilidades éticas e legais, compreendam riscos e saibam como aplicar padrões de conduta e controles internos. A integridade deve ser tratada como competência profissional, indispensável para o exercício da função pública.

O Município de Sidrolândia/MS deve promover um **Plano Permanente de Capacitação em Integridade**, contendo ações anuais, trilhas de aprendizagem, conteúdos modulados e estratégias pedagógicas diversificadas.

1.1 Conteúdos mínimos obrigatórios

- Ética no serviço público;

- Integridade e *compliance* na administração municipal;
- Gestão de riscos de integridade
- Transparência e Lei de Acesso à Informação
- Prevenção ao assédio moral e sexual
- Conflitos de interesses e nepotismo
- Controles internos e segregação de funções
- Condutas vedadas e boas práticas em licitações e contratos
- A importância do Canal de Denúncias
- Responsabilidade do agente público (cível, penal, administrativa)

Esses temas devem ser ministrados de forma periódica e adaptados a públicos específicos, como gestores, comissões de licitação, setores de recursos humanos, saúde, educação e áreas com maior risco operacional.

1.2 Formatos de capacitação

1. Cursos presenciais;
2. Cursos EAD;
3. Oficinas práticas;
4. Simulações de situações reais;
5. Webinários e palestras temáticas;
6. Trilhas de aprendizagem por área;
7. Materiais de apoio: cartilhas, vídeos, podcasts, guias rápido.

A Controladoria-Geral deve atuar como órgão articulador e certificador das capacitações, garantindo qualidade técnica e padronização dos conteúdos.

1.3 Capacitação obrigatória para cargos estratégicos

Servidores que atuam em áreas sensíveis devem ser obrigatoriamente capacitados, como:

- Licitações e contratos
- Compras públicas
- Finanças e contabilidade
- Fiscalização de contratos
- Recursos humanos

- Controladoria
- Procuradoria

A formação desses agentes é essencial para reduzir riscos operacionais e fortalecer controles internos.

2. Comunicação Estruturada – Tornando a Integridade Visível e Acessível

A comunicação é o instrumento que conecta o Programa de Integridade aos servidores, à sociedade e às instituições de controle. Ela garante que informações importantes circulem, reforça valores, cria engajamento e fortalece a transparência.

O Município deve estabelecer um **Plano de Comunicação da Integridade**, com estratégias contínuas e sistemáticas.

2.1 Comunicação interna

Objetiva conscientizar, orientar e engajar servidores.

Principais ações:

- Divulgação permanente do Código de Ética e Conduta
- Campanhas sobre prevenção ao assédio
- Materiais educativos sobre conflitos de interesse
- Cartazes e circulares nos prédios públicos
- Conteúdo digital em grupos e plataformas oficiais
- Comunicados da alta administração reforçando valores éticos
- E-mails institucionais informativos
- Eventos internos e diálogos sobre integridade

A comunicação interna precisa ser clara, objetiva e acessível, evitando linguagem excessivamente técnica.

2.2 Comunicação externa

Fortalece a confiança social e amplia o controle social.

Ações essenciais:

- Página oficial do Programa de Integridade no Portal da Transparência
- Publicação de relatórios, normativos, ações e indicadores
- Divulgação do Canal de Denúncias e suas garantias
- Campanhas educativas voltadas para cidadãos e fornecedores
- Atendimento qualificado à imprensa com informações sobre integridade

A comunicação externa deve evidenciar que o Município adota postura proativa no combate à corrupção e na defesa da ética pública.

3. Cultura da Integridade – Transformando a Administração por Dentro

A cultura organizacional é o conjunto de valores, hábitos, crenças e práticas que moldam o comportamento diário dos servidores. Sem cultura de integridade, normas podem ser ignoradas, controles podem se tornar meros rituais e políticas podem fracassar.

Por isso, o Município deve promover ações sistemáticas para fortalecer a cultura institucional.

3.1 Princípios para construção da cultura de integridade

- Liderança exemplar
- Tolerância zero com irregularidades
- Reconhecimento de boas práticas
- Incentivo à transparência
- Valorização do servidor ético
- Diálogo contínuo sobre dilemas éticos
- Alinhamento entre discurso e prática da gestão

A cultura deve ser vivida diariamente, não apenas formalizada em documentos.

3.2 ações de fortalecimento da cultura

- Campanhas anuais da semana da integridade
- Premiações para unidades com melhores resultados
- Rodas de conversa sobre dilemas éticos
- Concursos educativos para estudantes (ética e cidadania)
- Implantação de murais da transparência nas secretarias
- Integração do tema integridade ao processo de onboarding de servidores

A cultura deve envolver não apenas servidores, mas também fornecedores, conselhos municipais, líderes comunitários e a população em geral.

3.3 Papel da alta administração na cultura

Nenhuma cultura se estabelece sem liderança coerente.

A alta administração deve:

- Agir conforme o Código de Ética
- Comunicar valores éticos de forma contínua
- Apoiar ações de integridade em todas as Secretarias
- Dar exemplo em decisões difíceis
- Reconhecer e apoiar servidores que atuam com ética
- Repudiar publicamente condutas incompatíveis

A integridade se fortalece quando a liderança demonstra convicção e compromisso institucional.

4. Integração entre capacitação, comunicação e cultura

As três dimensões desse pilar não funcionam isoladamente. Elas se complementam e se reforçam mutuamente.

- A capacitação dissemina conhecimento.
- A comunicação torna o conhecimento acessível e visível.

- A cultura incorpora o conhecimento à prática organizacional.

Quando integradas, essas ações criam um ambiente institucional robusto, reduzindo riscos de irregularidades, fortalecendo o comportamento ético e promovendo confiança interna e externa.

5. Métricas e avaliação contínua

O Município deve monitorar permanentemente:

- Número de servidores capacitados
- Percentual de áreas cobertas por treinamentos
- Nível de engajamento em campanhas internas
- Alcance da comunicação externa
- Percepção de integridade entre servidores
- Impacto das ações na mitigação de riscos

Essas métricas devem constar no Relatório Anual de Integridade.

Conclusão do Pilar 6

Este pilar reforça que a integridade não é apenas um conjunto de normas ou sistemas tecnológicos, mas um **comportamento humano** sustentado por conhecimento, valores, comunicação e liderança. Ao investir em capacitação, comunicação e cultura, o Município de Sidrolândia/MS cria bases sólidas para que o Programa de Integridade seja vivido diariamente e se torne, de fato, parte essencial da administração pública municipal.

PILAR 7 – PROCEDIMENTOS E MEDIDAS CORRECIONAIS

O Pilar 7 do Programa de Integridade do Município de Sidrolândia/MS estabelece os mecanismos de prevenção, apuração, responsabilização e correção de irregularidades no âmbito da administração pública municipal. Essa estrutura representa o eixo reativo e estruturante do sistema de integridade, garantindo que desvios de conduta, erros administrativos, fraudes, atos de corrupção, assédio e violações éticas sejam tratados de forma rápida, imparcial e tecnicamente fundamentada. Além disso, assegura que falhas

identificadas nos processos administrativos gerem medidas corretivas capazes de fortalecer a governança e prevenir reincidências.

Este pilar opera de forma integrada com o **REVELAGOV**, plataforma tecnológica utilizada pelo Município de Sidrolândia/MS para monitoramento de conformidade, análise de riscos, auditoria contínua de pagamentos, rastreabilidade documental e identificação de inconsistências. A solução, alinhada às diretrizes de controle interno e integridade, amplia a capacidade preventiva da administração e contribui significativamente para a eficácia dos procedimentos correccionais.

O eixo é dividido em três dimensões: **procedimentos de controle interno, mecanismos de apuração e medidas corretivas/educativas**. Em todas elas, o REVELAGOV atua como ferramenta de suporte técnico, fornecendo alertas, relatórios analíticos, indicadores de risco e trilhas de auditoria essenciais para decisões mais rápidas e fundamentadas.

1. Procedimentos de Controle Interno – A Base Preventiva (com uso do REVELAGOV)

Os controles internos têm como objetivo impedir, antes mesmo da ocorrência, erros, irregularidades ou fraudes. Eles envolvem fluxos, rotinas, supervisão, segregação de funções e documentação adequada.

O Município deve manter controles atualizados e integrados à plataforma REVELAGOV, garantindo automação, rastreabilidade e monitoramento contínuo.

O papel do REVELAGOV nos controles internos

A ferramenta contribui diretamente ao:

- Realizar **auditoria contínua de pagamentos**, cruzando dados de fornecedores, notas fiscais, cnpjs, histórico de sanções e vínculos suspeitos;
- Gerar **alertas automáticos de risco**, incluindo indícios de superfaturamento, duplicidade, fornecedores com restrições e inconsistências contratuais;
- Monitorar **execução orçamentária e financeira**, facilitando a identificação de desvios e não conformidades;
- Fortalecer a **segregação de funções** ao registrar trilhas de acesso e movimentação de processos;
- Apoiar a Controladoria na **identificação de padrões de comportamento atípico**, que podem indicar irregularidades

sistêmicas.

Assim, o REVELAGOV se integra ao sistema municipal de controle, ampliando capacidade técnica, reduzindo erros humanos e permitindo resposta mais rápida aos riscos.

2. Mecanismos de Apuração – Integração entre investigação e inteligência de dados

Os mecanismos formais de apuração são essenciais para tratar irregularidades de forma justa, técnica e eficiente. Eles incluem:

- Apuração preliminar,
- Sindicância,
- Processo administrativo disciplinar (pad),
- Encaminhamentos externos quando necessário.

Como o REVELAGOV fortalece a apuração

A plataforma contribui fornecendo:

- **Evidências estruturadas** para subsidiar investigações;
- **Relatórios de conformidade** utilizados na fase preliminar;
- **Histórico consolidado de pagamentos e contratos**, facilitando reconstrução de fatos;
- **Indicadores de anomalias** gerados por algoritmos de análise de risco;
- **Rastros de auditoria (logs)** que auxiliam na identificação de responsáveis e fluxos de decisão;
- **Comparativos entre órgãos e fornecedores**, permitindo análise contextualizada.

Isso moderniza a apuração, tornando-a menos dependente de buscas manuais e mais baseada em evidências objetivas e verificáveis.

3. Medidas Correcionais – Da responsabilização à melhoria contínua (com apoio analítico do REVELAGOV)

A responsabilização administrativa deve ser proporcional e tecnicamente fundamentada, observando o Estatuto dos Servidores, a legislação municipal e princípios como devido processo legal, contraditório e ampla defesa.

3.1 Penalidades possíveis

- Advertência
- Suspensão
- Destituição de função
- Demissão
- Ressarcimento ao erário
- Impedimento para ocupação de função comissionada
- O revelagov também auxilia nesse processo ao:
 - Disponibilizar evidências documentais;
 - Registrar histórico de reincidências;
 - Apresentar relatórios comparativos para dimensionar impacto financeiro;
 - Orientar a tomada de decisão disciplinar com base em dados concretos.

3.2 Medidas administrativas estruturantes

Além da responsabilização individual, é essencial corrigir falhas sistêmicas. Isso inclui:

- Readequação de fluxos administrativos;
- Atualização de normas e portarias;
- Ajustes nos processos de licitação e contratação;
- Reforço de controles internos;
- Introdução de mecanismos adicionais de mitigação.

O REVELAGOV contribui com diagnósticos, ao identificar:

- Pontos críticos dos fluxos administrativos,

- Processos mais vulneráveis,
- Repetição de falhas em determinados setores,
- Lacunas procedimentais observadas nos relatórios periódicos.

Tais evidências permitem à Controladoria propor medidas preventivas realmente eficazes.

3.3 Aprendizado institucional

- Cada irregularidade apurada deve gerar:
- Atualização da matriz de riscos,
- Novos controles internos,
- Capacitações específicas,
- Recomendações às secretarias,
- Relatórios ao comitê de integridade.

O REVELAGOV auxilia ao fornecer dados históricos e padrões que revelam tendências, permitindo que o Município aprenda com suas próprias ocorrências e reduza vulnerabilidades futuras.

4. Integração do Pilar 7 com os demais eixos (com papel do REVELAGOV)

O Pilar 7 está diretamente conectado a todos os demais pilares:

- **Pilar 2 (Governança e Riscos):**
Os alertas do REVELAGOV alimentam a matriz de riscos.
- **Pilar 3 (Ética e Conduta):**
Relatórios gerados auxiliam na apuração de violações éticas.
- **Pilar 4 (Canal de Denúncias):**
A plataforma ajuda a validar tecnicamente as denúncias recebidas.
- **Pilar 5 (Conflitos de Interesses):**
O REVELAGOV identifica vínculos suspeitos com fornecedores.
- **Pilar 6 (Cultura da Integridade):**
As análises de casos subsidiam treinamentos realistas.
- **Pilar 8 (Monitoramento e Avaliação):**
A plataforma oferece indicadores essenciais para relatórios periódicos.

Essa integração fortalece o sistema de integridade municipal como um todo.

5. Transparência, relatórios e confiabilidade pública

A Controladoria-Geral deve utilizar os dados do REVELAGOV para produzir relatórios:

- Trimestrais,
- Anuais,
- Temáticos (licitações, contratos, folha de pagamento etc.).

Esses documentos, quando divulgados respeitando sigilo necessário, reforçam a imagem de um Município transparente, tecnológico e alinhado às práticas modernas de integridade.

Conclusão do Pilar 7

Ao incluir o REVELAGOV como ferramenta estruturante deste pilar, o Município de Sidrolândia/MS incorpora tecnologia de ponta ao seu sistema de integridade, permitindo:

- Apuração mais precisa,
- Prevenção mais eficiente,
- Controle interno moderno,
- Maior segurança jurídica,
- Respostas mais rápidas e qualificadas,
- Transparência reforçada,
- Uso inteligente de evidências.

Assim, o Pilar 7 torna-se um dos mais robustos do Programa de Integridade, garantindo que a administração municipal possua instrumentos sólidos de correção, responsabilização e aperfeiçoamento permanente.

PILAR 8 – MONITORAMENTO, AVALIAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA

O Pilar 8 do Programa de Integridade do Município de Sidrolândia/MS estabelece o conjunto de mecanismos destinados a garantir que todas as ações de integridade sejam continuamente monitoradas, medidas, avaliadas e aperfeiçoadas. Ele representa o eixo que assegura a **vivacidade**, a **adaptabilidade** e a **resiliência** do sistema de integridade, evitando que o programa se torne estático ou meramente formal. É por meio deste pilar que os demais pilares são acompanhados, auditados e atualizados com base em evidências concretas, em boas práticas e na evolução dos riscos institucionais.

Neste processo, o uso de tecnologias avançadas de governança, especialmente o **REVELAGOV**, fornece instrumentação fundamental para auditoria contínua, rastreabilidade, inteligência de dados e identificação sistemática de não conformidades, elevando a capacidade de prevenção e resposta da administração pública.

1. Monitoramento Contínuo: A Base do Aperfeiçoamento Institucional

Monitorar significa observar de forma sistemática o desempenho do Programa de Integridade e das ações de gestão pública. Isso abrange:

- Indicadores e metas de integridade;
- Cumprimento das normas e controles internos;
- Funcionamento dos canais de denúncia;
- Efetividade das medidas implementadas;
- Riscos emergentes e novos padrões de comportamento;
- Aderência das secretarias ao plano de integridade;
- Conformidade de licitações, contratos, folha de pagamento e atos administrativos.

O papel estratégico do REVELAGOV no monitoramento

A plataforma atua como ferramenta moderna de auditoria contínua, oferecendo funcionalidades essenciais:

- **Mapeamento automatizado de riscos** com base em dados financeiros, orçamentários, contratuais e cadastrais.
- **Alertas de não conformidade** relacionados a pagamentos irregulares, fornecedores com restrições, vínculos suspeitos e inconsistências documentais.

- **Relatórios de integridade** periódicos e automatizados, que servem como base técnica para a Controladoria-Geral e para o Comitê de Integridade.
- **Dashboards e indicadores em tempo real**, permitindo que gestores acompanhem tendências e padrões.
- **Rastreabilidade completa dos processos**, garantindo que cada etapa dos fluxos administrativos possa ser verificada em auditorias futuras.
- **Deteção de irregularidades potenciais**, como sobrepreço, fracionamento indevido, inconsistência na folha e duplicidade de pagamentos.

Esse monitoramento digital contínuo amplifica significativamente a capacidade do Município de agir preventivamente e corrigir falhas antes que elas se transformem em irregularidades ou danos ao erário.

2. Avaliação Periódica: Medição de Resultados e Aprendizado Institucional

A avaliação periódica é uma etapa distinta do monitoramento, pois envolve análise crítica, interpretação dos dados e verificação da eficiência e eficácia das ações realizadas.

A avaliação deve considerar:

- Cumprimento das metas do Plano de Integridade;
- Efetividade dos controles internos;
- Impacto dos treinamentos;
- Aderência ao Código de Conduta;
- Qualidade das apurações e respostas às denúncias;
- Evolução dos riscos prioritários;
- Tempo de resposta da administração aos alertas;
- Redução de desvios, irregularidades e falhas sistêmicas.

Como o REVELAGOV fortalece a avaliação

O sistema disponibiliza:

- **Indicadores históricos**, possibilitando comparações ano a ano;
- **Análises preditivas**, que estimam riscos futuros com base em dados reais;
- **Integração de dados de múltiplas fontes**, permitindo avaliações mais precisas;
- **Rastros de auditoria**, garantindo confiabilidade e transparência dos registros;
- **Métricas de desempenho das secretarias**, comparando aderência e evolução de cada área;
- **Relatórios temáticos**, que podem subsidiar reuniões do comitê de integridade.

Essa capacidade analítica torna o processo de avaliação mais técnico, objetivo e orientado por evidências.

3. Melhoria Contínua: A Dinâmica que Garante a Longevidade do Programa

A melhoria contínua é o que transforma o Programa de Integridade em um sistema vivo. Ela consiste em revisar, corrigir, inovar e atualizar práticas e procedimentos com base nos resultados do monitoramento e da avaliação.

A melhoria contínua deve gerar:

- Revisão da matriz de riscos;
- Aprimoramento de fluxos administrativos;
- Atualização das normas internas;
- Reformulação de processos sensíveis;
- Reforço de treinamentos e campanhas educativas;
- Reestruturação de controles internos;
- Recomendação de novas tecnologias;
- Ajustes no plano de integridade.

Como o REVELAGOV impulsiona a melhoria contínua

Graças ao conjunto de dados organizados e aos relatórios automatizados, o sistema permite:

- Identificar tendências e recorrências de falhas;
- Medir impacto real das ações adotadas;
- Acompanhar evolução dos riscos de cada secretaria;
- Sugerir melhorias baseadas em análise comparativa;
- Priorizar áreas mais vulneráveis;
- Apoiar a decisão de atualizar ou criar novos controles.

Assim, a tomada de decisão deixa de ser empírica e passa a ser orientada por dados, fortalecendo a governança municipal.

4. Relatórios e Prestação de Contas: Transparência e Controle Social

O Pilar 8 determina que a Controladoria-Geral elabore relatórios periódicos, encaminhados ao Comitê de Integridade, ao Prefeito e às Secretarias.

Esses relatórios devem incluir:

- Indicadores consolidados;
- Análise crítica das ações;
- Diagnóstico de riscos;
- Recomendações;
- Histórico de denúncias e tratativas;
- Avaliações de desempenho institucional.

Como o REVELAGOV aperfeiçoa a prestação de contas

Com dashboards e relatórios automáticos, o sistema:

- Padroniza informações;
- Garante rastreabilidade e confiabilidade dos dados;
- Apresenta resultados de maneira clara e visual;

- Permite transparência proativa para a sociedade;
- Oferece histórico contínuo da evolução institucional.

Isso reforça a credibilidade, fortalece a confiança da população e melhora a percepção de integridade no serviço público municipal.

5. Responsabilidades Institucionais no Pilar 8

Controladoria-Geral do Município

- Coordena o monitoramento;
- Consolida dados do revelagov;
- Elabora diagnósticos e recomendações;
- Conduz auditorias operacionais;
- Articula ações com secretarias;
- Propõe aprimoramentos.

Comitê Municipal de Integridade

- Analisa os relatórios mais amplos;
- Delibera sobre ajustes necessários;
- Acompanha indicadores críticos;
- Prioriza ações estratégicas.

Secretarias Municipais

- Acompanham seus próprios indicadores;
- Executam medidas recomendadas;
- Alimentam o sistema com informações;
- Adotam correções procedimentais.

REVELAGOV

- Funciona como plataforma de apoio transversal;
- Monitora riscos;

- Fornece evidências;
- Gera relatórios estruturados;
- Identifica alertas operacionais;
- Qualifica auditorias;
- Integra dados de diferentes áreas.

6. Integração do Pilar 8 com os Demais Pilares

O Pilar 8 retroalimenta todos os outros pilares, garantindo que:

- Os padrões éticos (Pilar 3) sejam medidos;
- O canal de denúncias (Pilar 4) seja avaliado quanto ao tempo de resposta;
- Os conflitos de interesse (Pilar 5) sejam monitorados;
- O desempenho das capacitações (Pilar 6) seja mensurado;
- Os procedimentos correccionais (Pilar 7) gerem aprendizado institucional;
- A governança e riscos (Pilar 2) sejam continuamente atualizados;
- Os compromissos de liderança (Pilar 1) sejam avaliados em evidências.

O REVELAGOV conecta esses pilares de forma integrada, funcionando como um **hub de integridade e governança digital**.

Conclusão do Pilar 8

Com o apoio estratégico do REVELAGOV, o Pilar 8 transforma o Programa de Integridade de Sidrolândia/MS em um sistema moderno, inteligente e orientado por dados. A partir da combinação de monitoramento contínuo, avaliação técnica e melhoria permanente, o Município desenvolve um ambiente institucional capaz de:

- Antecipar riscos,
- Corrigir falhas rapidamente,

- Aumentar eficiência,
- Fortalecer a governança,
- Elevar padrões éticos,
- Produzir resultados mais seguros e confiáveis para a sociedade.

Este é o pilar que assegura que o Programa de Integridade não seja apenas um documento, mas uma prática permanente de excelência administrativa.

CONCLUSÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE DO MUNICÍPIO DE SIDROLÂNDIA/MS

O Plano de Integridade do Município de Sidrolândia/MS consolida um conjunto robusto de diretrizes, instrumentos e práticas voltadas à promoção da governança, prevenção de irregularidades, fortalecimento da ética pública e aperfeiçoamento contínuo da administração municipal. Ele se articula com as melhores práticas nacionais e internacionais de integridade e atende integralmente às exigências dos órgãos de controle, contemplando: **Governança e Gestão de Riscos, Código de Ética, Canal de Denúncias, Gestão de Conflitos de Interesses, Capacitação, Procedimentos de Controle Interno, Comunicação Institucional e demais ferramentas complementares de integridade.**

O **Pilar 1 – Comprometimento da Alta Administração** afirma que a liderança do Município tem papel determinante no exemplo ético, na priorização institucional e na sustentação estratégica do Programa. A integridade somente se consolida quando há apoio político explícito e contínuo.

O **Pilar 2 – Estrutura de Governança e Gestão de Riscos** organiza as instâncias responsáveis pelo desenho, execução e supervisão do Programa. É aqui que se estabelece a lógica de prevenção, com metodologias de avaliação de riscos, controles internos, fluxos e responsabilidades, cumprindo diretamente o eixo **“Estrutura de Governança e Gestão de Riscos”** exigido pelo formulário de avaliação.

O **Pilar 3 – Código de Ética e Conduta** define princípios, valores e padrões comportamentais obrigatórios para todos os agentes públicos. Ele orienta decisões, regula condutas e estabelece critérios para responsabilização administrativa e ética, atendendo ao item **“Código de Ética e Conduta”**.

O **Pilar 4 – Canal de Denúncias e Proteção ao Denunciante** assegura que servidores, cidadãos e fornecedores possam reportar irregularidades com segurança, sigilo, anonimato e sem risco de retaliação. Cumpre o requisito

“Canal de Denúncias” e fortalece a confiança da sociedade na administração municipal.

O **Pilar 5 – Gestão de Conflitos de Interesses** cria mecanismos para prevenir que interesses privados influenciem decisões públicas, incluindo regras de impedimento, nepotismo, vínculos sensíveis e atividades externas. Ele cumpre o item **“Gestão de Conflito de Interesses”**, prevenindo riscos reputacionais e legais.

O **Pilar 6 – Capacitação, Comunicação e Cultura da Integridade** estabelece programas contínuos de formação, campanhas internas e ações educativas que disseminam valores éticos, reforçam o Código de Conduta e promovem engajamento institucional. Aqui estão incluídos os itens **“Ações de Capacitação em Integridade”** e **“Plano de Comunicação e Divulgação”**.

O **Pilar 7 – Procedimentos e Medidas Correcionais**, agora reforçado pelo uso do **REVELAGOV com Inteligência Artificial**, moderniza e acelera a identificação de irregularidades, permitindo auditoria contínua, análise automatizada de padrões, detecção de vínculos suspeitos e levantamento de evidências estruturadas. A IA contribui para a prevenção, reduz falhas humanas, identifica riscos emergentes e aponta inconsistências que seriam imperceptíveis por meios tradicionais. Ele também fortalece o item **“Procedimentos de Controle Interno”** previsto no formulário.

O **Pilar 8 – Monitoramento, Avaliação e Melhoria Contínua**, igualmente apoiado pelo REVELAGOV com IA, fecha o ciclo da integridade ao transformar dados em inteligência. A IA analisa milhares de registros, cruza informações, identifica tendências, aponta reincidências, avalia desempenho das Secretarias e produz indicadores automáticos. Esse componente torna o Programa de Integridade um sistema vivo, dinâmico, autoaprimorável e capaz de antecipar riscos antes que se tornem problemas concretos. Ele proporciona tomada de decisão baseada em evidências e garante atualização permanente das ações de governança atendendo integralmente a todos os elementos preconizados nas melhores práticas de Integridade Nacionais e Internacionais.

A **Estrutura de Governança e Gestão de Riscos** encontra correspondência direta nos Pilares 1, 2 e 8, que organizam a liderança institucional, distribuem responsabilidades e estabelecem mecanismos contínuos de monitoramento e análise de riscos. O **Código de Ética e de Conduta** está plenamente contemplado no Pilar 3, que define princípios, valores e diretrizes comportamentais para todos os agentes públicos. O **Canal de Denúncias** é tratado no Pilar 4, que assegura meios seguros, acessíveis e protegidos para o reporte de irregularidades.

Da mesma forma, a **Gestão de Conflito de Interesses** está estruturada no Pilar 5, que estabelece regras claras para identificação, prevenção e tratamento de situações que possam comprometer a imparcialidade

administrativa. As **Ações de Capacitação em Integridade** e o **Plano de Comunicação e Divulgação** são abordados de maneira ampla no Pilar 6, que organiza estratégias de formação continuada, difusão de valores éticos e engajamento institucional. Os **Procedimentos de Controle Interno** estão consolidados no Pilar 7 — potencializado pelo uso de Inteligência Artificial integrada ao sistema REVELAGOV — que moderniza a auditoria, a detecção de irregularidades e a análise de padrões de comportamento administrativo.

Assim, o Plano demonstra aderência total aos requisitos formais e evidencia a adoção de práticas modernas, tecnológicas e alinhadas aos padrões de excelência em governança pública.

A inclusão da Inteligência Artificial por meio do REVELAGOV transforma o Programa de Integridade de Sidrolândia/MS em um modelo moderno e inovador de gestão pública. O Município deixa de atuar apenas de forma reativa e passa a operar em regime **preventivo, analítico e preditivo**, adotando práticas tecnológicas alinhadas ao futuro do controle interno e da integridade no Brasil.

Com isso:

- Reduz-se risco de corrupção,
- Aumenta-se eficiência,
- Acelera-se a identificação de falhas,
- Fortalece-se a transparência,
- Consolida-se confiança pública,
- Amplia-se o impacto das políticas de integridade.

O Plano de Integridade aqui apresentado confirma o compromisso institucional de Sidrolândia/MS com uma gestão pública ética, eficiente, tecnológica e comprometida com o interesse coletivo.

Sidrolândia, 05 de Dezembro de 2025.

Rodrigo Borges Basso

Prefeito Municipal