

**CONTROLADORIA-GERAL
DO MUNICÍPIO**



CÁCERES
PREFEITURA MUNICIPAL 2025/2028
Juntos somos mais Fortes

**Relatório de avaliação da integridade
da Prefeitura Municipal de Cáceres**

PREFEITURA DE CÁCERES



LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Sigla	Nome por extenso
1Doc	Plataforma 1Doc (sistema eletrônico de documentos/circulares)
AGU	Advocacia-Geral da União
CGM	Controladoria-Geral do Município
CGE/MT	Controladoria-Geral do Estado de Mato Grosso
CGU	Controladoria-Geral da União
CNMP	Conselho Nacional do Ministério Público
COMEP	Comissão Municipal de Ética Pública
e-Prevenção	Sistema “e-Prevenção” do PNPC (TCU)
ENAP	Escola Nacional de Administração Pública
GPIT	Gerência de Promoção da Integridade e Transparência (da CGM)
IMGG 100 Pontos	Instrumento de Maturidade de Governança e Gestão
KPA(s)	Key Process Areas (Macroprocessos-Chave)
LCM	Lei Complementar Municipal
MGI	Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos
MMIP	Modelo de Maturidade em Integridade Pública
OGM	Ouvidoria-Geral do Município
PIPMC	Programa de Integridade da Prefeitura Municipal de Cáceres
PNPC	Programa Nacional de Prevenção à Corrupção
PR	Presidência da República
SIPEF	Sistema de Integridade Pública do Poder Executivo Federal
TCE/MT	Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso
TCU	Tribunal de Contas da União

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	4
2	DOS INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO	5
2.1	Programa Nacional de Prevenção à Corrupção	6
2.2	Instrumento de Maturidade de Governança e Gestão.....	7
2.3	Modelo de Maturidade em Integridade Pública	10
2.4	Integração das ferramentas e-Prevenção, IMGG 100 Pontos e MMIP	12
2.5	Questionário de Diagnóstico: Ética e Integridade no Serviço Público.....	13
3	RECOMENDAÇÕES.....	14
3.1	Aos agentes públicos:	15
3.2	Aos ocupantes dos cargos de chefias:.....	16
3.3	À Controladoria-Geral do Município:	17
3.4	À Ouvidoria-Geral do Município:	18
3.5	Às Secretarias Municipais e Órgãos equivalentes:	19
3.6	À alta administração:	20
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	21

1 INTRODUÇÃO

A CONTROLADORIA-GERAL DO MUNICÍPIO (CGM), Órgão Central do Sistema de Controle Interno e do Sistema de Ouvidoria da Administração Direta do Poder Executivo do Município de Cáceres, com vinculação direta à V. Ex.^a e liderada pelo Controlador Geral do Município, nos termos da Lei Complementar Municipal (LCM) nº 162, de 08 de outubro de 2021¹, autorizada assistir – direta e imediatamente – a Prefeita Municipal e/ou Gestores Municipais no desempenho de suas atribuições, em especial, quanto aos assuntos e providências que sejam atinentes à defesa do patrimônio público, ao controle interno, à auditoria pública, à prevenção e ao combate à corrupção, às atividades de ouvidoria, à promoção da ética no serviço público, o incremento da moralidade e da transparência, à fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial, quanto à legalidade, legitimidade e economicidade na gestão dos recursos públicos e à avaliação dos resultados obtidos pela administração.

Nesse contexto, destaca-se a Resolução nº 305, de 11 de fevereiro de 2025², do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), que estabelece diretrizes para adoção de medidas preventivas voltadas à defesa da probidade administrativa e ao incentivo à implementação de Programas de Integridade na Administração Pública. O normativo orienta que tais programas sejam estruturados com base no comprometimento da alta administração, na gestão periódica de riscos, na adoção de controles internos eficazes e na criação de instâncias responsáveis por sua implementação, garantindo-lhes independência e recursos adequados.

No âmbito estadual, o Governo de Mato Grosso vem conduzindo sua política de integridade conforme a Recomendação Técnica nº 0120/2024³ da Controladoria-Geral do Estado (CGE/MT), que indica a adesão ao Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC), mediante o uso da ferramenta “e-Prevenção”, do Tribunal de Contas da União (TCU), e a avaliação do Índice de Maturidade da Gestão Governamental (IMGG 100 Pontos), proposto pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI).

Na esfera nacional, a Controladoria-Geral da União (CGU) desenvolveu o Modelo de Maturidade em Integridade Pública⁴ (MMIP), instrumento de diagnóstico e aperfeiçoamento voltado a órgãos e entidades da administração pública. O MMIP permite avaliar o estágio de implementação das práticas de integridade por meio de dimensões como comprometimento da

¹ Disponível em: <http://leismunicipa.is/fzntk>

² Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/CALJ/resolucoes/Resolucao-n-305.pdf>

³ Disponível em: <https://www.cge.mt.gov.br/l/68154685>

⁴ Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/integridade-publica>

alta administração, gestão de riscos, fortalecimento de controles internos, promoção de cultura ética e mecanismos de transparência. Trata-se de ferramenta complementar e alinhada a iniciativas como o PNPC e o IMGG 100 Pontos, fornecendo parâmetros para identificar lacunas e direcionar ações para o fortalecimento da integridade no setor público.

Em sintonia com essas orientações, a LCM nº 162/2021 atribui à Gerência de Promoção da Integridade e Transparência (GPIT) da CGM a responsabilidade de desenvolver, coordenar, monitorar e avaliar a implementação de programas de integridade e políticas de prevenção à corrupção, ao conflito de interesses e ao nepotismo, bem como de promover a conduta ética na Administração Direta e avaliar a integridade de entes privados que mantenham relação negocial com o Município.

Diante desse cenário, o presente Relatório de Diagnóstico da Integridade Pública busca avaliar a situação atual da Prefeitura Municipal de Cáceres quanto à existência, efetividade e maturidade da integridade pública municipal. A análise será conduzida com base em parâmetros técnicos reconhecidos, utilizando como ferramentas o “e-Prevenção”, o IMGG 100 Pontos e o MMIP, além da aplicação – pela própria CGM – do Questionário de Diagnóstico: Ética e Integridade no Serviço Público, elaborado para identificar percepções, práticas e eventuais lacunas relacionadas à ética, transparência e prevenção da corrupção no âmbito municipal. O objetivo é identificar pontos fortes, fragilidades e oportunidades de melhoria, subsidiando ações estratégicas para consolidar uma cultura organizacional pautada pela ética, transparência e responsabilidade na gestão pública.

2 DOS INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO

Para a realização do presente diagnóstico, foram utilizados instrumentos reconhecidos e recomendados nacionalmente, capazes de aferir de forma abrangente o nível de maturidade e efetividade das práticas de integridade na Administração Direta do Poder Executivo do Município de Cáceres. Quais sejam:

- e-Prevenção, ferramenta integrante do Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC), desenvolvido pelo Tribunal de Contas da União (TCU), que permite mapear riscos e vulnerabilidades;

- Índice de Maturidade da Gestão Governamental (IMGG 100 Pontos), elaborado pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), que avalia processos e capacidades institucionais;
- Modelo de Maturidade em Integridade Pública (MMIP), estruturado pela CGU, que mensura a evolução das práticas de integridade com base em dimensões estruturantes como governança, gestão de riscos, controles internos, ética e transparência; e,
- Complementarmente, a CGM aplicou o Questionário de Diagnóstico: Ética e Integridade no Serviço Público, instrumento próprio destinado a captar percepções, experiências e práticas relacionadas à integridade e à conduta ética entre os servidores municipais.

A integração desses instrumentos fundamenta as análises apresentadas nas seções seguintes, permitindo uma avaliação consistente, comparável e direcionada à formulação de ações concretas de aprimoramento contínuo.

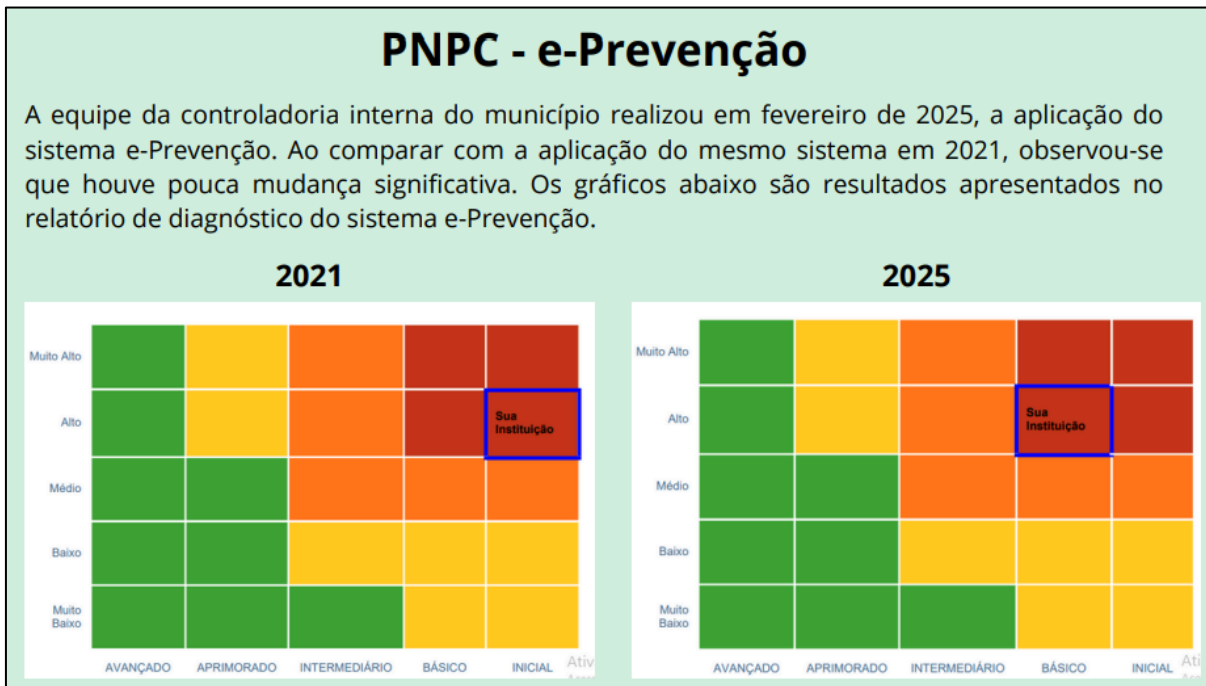
2.1 Programa Nacional de Prevenção à Corrupção

O Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC), através do sistema e-Prevenção, representa um marco na consolidação de práticas voltadas ao fortalecimento da ética e da integridade no setor público brasileiro. Desenvolvido como uma iniciativa de caráter preventivo, o programa busca auxiliar os gestores públicos na identificação de riscos, no aprimoramento de mecanismos de controle e na promoção de uma cultura institucional voltada para a transparência e para a responsabilidade na gestão dos recursos públicos.

O sistema e-Prevenção oferece uma plataforma prática e acessível, permitindo que órgãos e entidades públicas avaliem seus processos internos, recebam diagnósticos e orientações personalizadas para a melhoria contínua de suas estruturas de governança. Dessa forma, não se trata apenas de combater irregularidades após sua ocorrência, mas sobretudo de criar um ambiente em que a probidade administrativa, a ética e a integridade sejam princípios norteadores da gestão pública.

A Prefeitura de Cáceres, por meio da CGM, no ano de 2021 aderiu ao Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC), sendo um importante passo para a implementação efetiva de boas práticas de gestão. Durante o primeiro semestre deste ano de 2025 a CGM fez uma nova avaliação utilizando o sistema e-Prevenção.

Figura 1: Autoavaliação PNPC - 2021/2025



Os gráficos apresentaram em 2025 resultados apurados semelhantes a aplicação realizada no ano 2021, em que a organização apresenta o nível de suscetibilidade à fraude e à corrupção em níveis altos e mostram o grau de aderência às boas práticas em nível básico. Motivo pelo qual se deve investir na adoção de um conjunto de práticas suficientes para reduzir as fragilidades e alcançar o nível de segurança desejável para as tomadas de decisões, em ambiente regido pela ética e integridade. Após a realização da autoavaliação o sistema disponibiliza um Roteiro de Atuação, onde traz ações necessárias a serem implementadas nas práticas de integridade ainda inexistentes na organização.

A importância do PNPC através do sistema e-Prevenção vai além da proteção ao erário. Esses instrumentos reforçam a confiança da sociedade nas instituições, estimulam a conduta responsável dos agentes públicos e contribuem para a construção de uma administração pública mais íntegra, eficiente e comprometida com o interesse coletivo.

2.2 Instrumento de Maturidade de Governança e Gestão

O Instrumento de Maturidade de Governança e Gestão (IMGG 100 Pontos) é uma ferramenta de avaliação e aperfeiçoamento que busca mensurar o grau de desenvolvimento das práticas de governança e gestão das organizações públicas brasileiras. Estruturado a partir dos

critérios de avaliação do modelo de governança e gestão pública⁵, o instrumento proporciona uma visão integrada e sistêmica da atuação institucional, permitindo identificar avanços, lacunas e oportunidades de melhoria na condução das políticas e serviços públicos.

Mais do que um recurso de diagnóstico, o IMGG 100 Pontos funciona como um guia estratégico de fortalecimento da gestão pública, uma vez que orienta os gestores na implementação de práticas que assegurem maior transparência, *accountability* e eficiência no uso dos recursos públicos. Ao alinhar processos organizacionais aos princípios da boa governança, o instrumento contribui de forma decisiva para a promoção da ética e da integridade, criando um ambiente organizacional pautado na responsabilidade e na confiança da sociedade. O estado de Mato Grosso conta com 67 organizações participantes atualmente, dentre eles os municípios de Cuiabá, Várzea Grande, Sinop e Claudia.

A equipe da CGM também realizou no primeiro semestre deste ano de 2025, a simulação da contagem de pontos dos requisitos para certificação, que faz parte das condições preliminares que a organização precisa apresentar durante a aplicação do IMGG 100 Pontos, que a qualifica ao processo de validação externa, visando à Certificação do Nível de Maturidade de Governança e Gestão. A época a avaliação dos requisitos do IMGG 100 Pontos aplicado a prefeitura Municipal de Cáceres, gerou uma pontuação de 16 pontos, inferior a 50% do total de 40 pontos possíveis, necessários para certificação.

Figura 2: Requisitos para certificação IMGG 100 Pontos 2025/1

REQUISITOS PARA CERTIFICAÇÃO DO NÍVEL DE MATURIDADE DE GOVERNANÇA E GESTÃO		
Critérios	Requisitos	Pontos
1 - Governança	Código de Ética <input checked="" type="checkbox"/>	3
2 - Estratégias e Planos	Planejamento Estratégico <input type="checkbox"/>	4
	Portfólio de Projetos <input type="checkbox"/>	3
3 - Público-Alvo	Carta de Serviços <input type="checkbox"/>	3
	Ouvidoria <input checked="" type="checkbox"/>	3
4 - Sustentabilidade	Plano Orçamentário e Financeiro <input type="checkbox"/>	3
	Portal de Transparência (próprio ou de terceiros) <input checked="" type="checkbox"/>	3
	Regra de ouro - STN <input checked="" type="checkbox"/>	4
5 - Capital Intelectual	Plano de Capacitação <input type="checkbox"/>	4
	Avaliação de Desempenho das pessoas <input type="checkbox"/>	3
6 – Processos	Relatório de Diagnóstico (nível de suscetibilidade a fraude e corrupção do PNPC-Estratégia de Integridade Pública) <input checked="" type="checkbox"/>	3
7 - Valor Público	Sistema de avaliação por meio de Indicadores <input type="checkbox"/>	4
Total		40

⁵ <https://www.gov.br/transferegov/pt-br/modelo>

Resultado este que impossibilitou dar continuidade nos passos seguintes da ferramenta. O resultado foi apresentado a alta administração através do “Integridade Pública: Prefeitura Municipal de Cáceres - Marco inicial⁶”, onde a CGM demonstrou a necessidade da atuação ativa do município em ações de integridade pública, e as demandas necessárias para execução, alinhadas ao PNPC e ao IMGG 100 Pontos.

Através dos esforços contínuos da CGM em ações de incremento a transparência pública, foi realizado – no segundo semestre do ano de 2025 – uma nova contagem dos pontos dos requisitos do IMGG 100 Pontos aplicado à Prefeitura Municipal de Cáceres. A nova contagem dos requisitos gerou agora uma pontuação de 23 pontos, sendo apta para realização da avaliação e possível obtenção da certificação do nível de maturidade da governança e da gestão.

Figura 3: Requisitos para certificação IMGG 100 Pontos 2025/2

Requisitos para Certificação do Nível de Maturidade de Governança e Gestão			
Critérios	Pré-requisitos	SIM/NÃO	PONTUAÇÃO OBTIDA
1 - Governança	Código de Ética	SIM	3
2 - Estratégias e Planos	Planejamento Estratégico	SIM	4
	Portfólio de Projetos	NÃO	0
3 - Público-Alvo	Carta de Serviço	SIM	3
	Ouvidoria	SIM	3
4 - Sustentabilidade	Plano Orçamentário e Financeiro	NÃO	0
	Portal de Transparência (próprio ou de terceiros)	SIM	3
	Regra de ouro (Secretaria do Tesouro Nacional - STN)	SIM	4
5 - Capital Intelectual	Plano de Capacitação	NÃO	0
	Avaliação de Desempenho das pessoas e equipes	NÃO	0
6 - Processos	Relatório de Diagnóstico (nível de suscetibilidade a fraude e corrupção do PNPC)	SIM	3
7 - Valor Público	Sistema de avaliação por meio de Indicadores	NÃO	0
Total			23

Contudo, para a aplicação da avaliação ainda é necessário outras etapas e processos que envolvem constituir um comitê de aplicação com presidente, adesão da organização ao sistema,

⁶ Memorando 1Doc nº 8.139/2025

capacitação do comitê, aplicação do IMGG 100 Pontos e validação externa para obtenção da certificação. Adicionalmente, a CGM – atualmente – ainda não dispõe das demandas necessárias apresentadas no marco inicial para dar continuidade nas etapas seguintes da ferramenta. E, por derradeiro, reforça-se que o IMGG 100 Pontos impulsiona a evolução das organizações públicas, servindo como referência para uma administração mais íntegra, ética e comprometida com resultados que efetivamente atendam ao interesse coletivo.

2.3 Modelo de Maturidade em Integridade Pública

O Modelo de Maturidade em Integridade Pública (MMIP) foi elaborado com base em modelos de maturidade e na experiência da CGU no monitoramento e avaliação da integridade pública no Poder Executivo federal⁷. O MMIP é um instrumento de avaliação e fortalecimento da gestão pública voltado para a promoção da ética, da transparência e da integridade nas organizações. Estruturado em níveis de maturidade, o modelo permite que órgãos e entidades públicas avaliem suas práticas de prevenção, detecção e tratamento de riscos relacionados a desvios de conduta, identificando o estágio em que se encontram e orientando o avanço para patamares mais elevados de governança ética.

A estrutura do MMIP se organiza em três elementos principais, que reúnem os processos fundamentais de uma gestão íntegra: Governança e Estrutura Organizacional para a Integridade; Capacidade Organizacional para a Integridade e Gestão e Desempenho da Integridade. Esses elementos se relacionam de forma complementar. Primeiro, é preciso criar a estrutura de governança para a Integridade, depois oferecer as condições organizacionais para que ela funcione e, por fim, garantir a gestão e avaliação de resultados. Além dos elementos, o MMIP trabalha com cinco níveis de maturidade, que funcionam como degraus de evolução:

- **Nível 1 – Inicial:** práticas inexistentes ou dependentes de esforços isolados.
- **Nível 2 – Padronizado:** já existem normas básicas e práticas documentadas, mas ainda pouco aplicadas.
- **Nível 3 – Integrado:** as práticas de integridade começam a ser incorporadas à rotina dos processos organizacionais.

⁷ <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/integridade-publica>

- **Nível 4 – Gerenciado:** há monitoramento sistemático das ações, indicadores consolidados e relatórios de acompanhamento.
- **Nível 5 – Otimizado:** a integridade está consolidada como valor organizacional, com inovação e cultura institucionalizada.

Dentro de cada um dos níveis existem os KPAs⁸ (Macroprocessos-Chave), que são os processos principais para se atingir por completo os níveis de maturidade da organização. A unidade responsável pela integridade deve buscar atingir o nível de maturidade adequado ao porte, natureza e desafios da organização, não sendo admitido, em quaisquer casos, a permanência no nível 1 (inicial), onde as atividades não são estruturadas e são dependentes de esforços e habilidades individuais, incorrendo em resultados não sustentáveis.

Realizando a autoavaliação do MMIP aplicado a realidade da Prefeitura Municipal de Cáceres, podemos observar o seguinte resultado:

Figura 4: Autoavaliação de Integridade Pública com base no MMIP – 2025/2

Resultado da Autoavaliação de Integridade Pública com base no MMIP - 2025														
PREFEITURA MUNICIPAL DE CÁCERES														
	Elemento 1					Elemento 2					Elemento 3			
Nível 3 - Integrado	KPA 3.1.2 - Utilização de ferramentas cooperativas dos órgãos centrais					KPA 3.2.3 - Tratamento de Questões emergentes					KPA 3.3.2 - Monitoramento do Programa de Integridade			
	3.1.2.1	3.1.2.4	3.1.2.7	3.1.2.10		3.2.3.1	3.2.3.2	3.2.3.3	3.2.3.4	3.2.3.5	3.3.2.1	3.3.2.2		
	3.1.2.2	3.1.2.5	3.1.2.8	3.1.2.11										
	3.1.2.3	3.1.2.6	3.1.2.9											
	KPA 3.1.1 - Interlocução e comprometimento das lideranças					KPA 3.2.2 - Metodologia e aplicação da					KPA 3.3.1 - Iniciativa, mobilização e diagnóstico			
	3.1.1.1	3.1.1.2	3.1.1.3	3.1.1.4	3.1.1.5	3.2.2.1	3.2.2.2	3.2.2.3			3.3.1.1	3.3.1.2	3.3.1.3	
					KPA 3.2.1 - Treinamento e desenvolvimento em									
					3.2.1.1	3.2.1.2	3.2.1.3							
Nível 2 - Padronizado	KPA 2.1.2 - Estruturação das áreas de integridade					KPA 2.2.3 - Sensibilização sobre questões públicas emergentes					KPA 2.3.2 - Programa e Plano de Integridade			
	2.1.2.1	2.1.2.5	2.1.2.9	2.1.2.13	2.1.2.17	2.2.3.1	2.2.3.2	2.2.3.3	2.2.3.4	2.2.3.5	2.3.2.1	2.3.2.2	2.3.2.3	2.3.2.4
	2.1.2.2	2.1.2.6	2.1.2.10	2.1.2.14	2.1.2.18									
	2.1.2.3	2.1.2.7	2.1.2.11	2.1.2.15	2.1.2.19									
	2.1.2.4	2.1.2.8	2.1.2.12	2.1.2.16		KPA 2.2.2 - Fundamentos da Gestão de riscos					KPA 2.3.1 - Levantamento de informações e ações			
						2.2.2.1	2.2.2.2	2.2.2.3			2.3.1.1	2.3.1.2		
	KPA 2.1.1 – Estruturação das USI					KPA 2.2.1 - Treinamento e desenvolvimento da USI								
2.1.1.1	2.1.1.2	2.1.1.3			2.2.1.1	2.2.1.2	2.2.1.3							

Através da autoavaliação dos níveis 2 (Padronizado) e 3 (Integrado) de maturidade, obtemos apenas 13 macroprocessos, desta forma dos 3,0 pontos possíveis, a instituição obteve apenas 1,19. Demonstrando assim, a necessidade de ações em diversas áreas da administração

⁸ KPA é a abreviação de *Key Process Area*, termo que foi traduzido no Brasil como macroprocesso-chave.

para que seja alcançado o nível padronizado e níveis mais elevados do grau de maturidade da administração.

Desta forma, cabe destacar que atualmente a Prefeitura de Cáceres se encontra no nível 1 de maturidade, o nível inicial representa as seguintes características:

- A atividade de gestão da integridade não está estruturada;
- Os resultados e o desempenho de gestão da integridade não são sustentados;
- Faltam estrutura e recursos (financeiros, humanos e tecnológicos) para o desempenho da atividade;
- As funções de integridade não estão estruturadas ou atuam de forma isolada;
- Não há campanhas ou treinamentos envolvendo temas de integridade;
- A comunicação entre as funções de integridade ocorre de forma isolada;
- A qualidade das análises depende de esforços e habilidades individuais;
- Os macroprocessos chave não estão implementados pela organização, isto é, não são executados de forma repetida e sustentada.

Dessa forma, o MMIP permitiu através da autoavaliação conhecer a situação atual da Prefeitura Municipal de Cáceres, identificando lacunas, e possibilitando organizar um plano de ação para fortalecer a integridade pública, elevando gradualmente a maturidade institucional e consolidando a confiança do cidadão na gestão municipal.

2.4 Integração das ferramentas e-Prevenção, IMGG 100 Pontos e MMIP

Para a administração pública municipal, existem atualmente diversos instrumentos estratégicos que fortalecem a ética, a integridade e a qualidade da gestão dentre eles destacamos: o sistema e-Prevenção, o Instrumento de Maturidade de Governança e Gestão – IMGG 100 Pontos e o Modelo de Maturidade em Integridade Pública (MMIP). A utilização dessas ferramentas pode oferecer uma abordagem integrada para aprimorar a governança, prevenir riscos de corrupção e consolidar uma cultura de integridade nos órgãos municipais.

O sistema e-Prevenção atua de forma preventiva, auxiliando na identificação das vulnerabilidades, mapeação de riscos e implementação de medidas corretivas antes que ocorram irregularidades. Já o IMGG 100 Pontos fornece um diagnóstico do nível de maturidade em governança e gestão, permitindo identificar avanços, fragilidades e oportunidades de melhoria

nos processos administrativos e na tomada de decisão. Adicionalmente, o MMIP avalia e orienta o fortalecimento da cultura ética e de integridade, oferecendo parâmetros claros para que o município avance em políticas de integridade e consolide práticas transparentes e responsáveis.

Quando utilizadas de forma articulada, essas três ferramentas podem criar um ciclo de aprimoramento institucional, na cultura de integridade pública. O e-Prevenção permite detectar e tratar riscos; o IMGG 100 Pontos estabelece diretrizes para o desenvolvimento da boa governança e gestão; e o MMIP assegura que os princípios da ética e da integridade estejam no centro das práticas administrativas. Esse trabalho em conjunto deve fortalecer a confiança da sociedade, promover maior eficiência no uso dos recursos públicos e contribuir para uma gestão municipal mais transparente, responsável e orientada ao interesse coletivo.

Assim, a integração do e-Prevenção, do IMGG 100 Pontos e do MMIP podem representar não apenas um avanço técnico na gestão pública, mas um compromisso ético com a construção de uma administração municipal íntegra, moderna e confiável.

2.5 Questionário de Diagnóstico: Ética e Integridade no Serviço Público

Há exemplo da CGU, que disponibilizou no período de 05/09/2022 a 07/11/2022 a segunda edição da Pesquisa de Percepção sobre Integridade Pública⁹ para todos os órgãos e entidades do Sistema de Integridade Pública do Poder Executivo Federal (SIPEF). Onde teve por objetivo com a pesquisa, coletar dados acerca da percepção dos servidores sobre o programa de integridade da sua instituição e outras atividades relacionadas à integridade pública. A CGM realizou uma pesquisa neste mesmo sentido, aplicada com os servidores públicos da Prefeitura Municipal de Cáceres, com objetivo de captar a percepção dos servidores quando a integridade em suas atividades e setores.

Conforme já antecipado por intermédio de relatório específico e analítico¹⁰, o Questionário de Diagnóstico: Ética e Integridade no Serviço Público foi disponibilizado entre 08 e 31 de julho de 2025, por meio de formulário eletrônico (*Google Forms*), encaminhado via Circular 1Doc nº 23.719/2025 e também divulgado em grupos informais de *WhatsApp* que congregam servidores municipais.

⁹ <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/integridade-publica/unidades-de-gestao-de-integridade/estudos-e-avaliacoes>

¹⁰ Memorando 1Doc nº 29.299/2025. Disponível em: <https://www.caceres.mt.gov.br/Secretarias/Controladoria-geral-do-municipio/Documentos/>

A pesquisa obteve 490 respostas válidas, o que corresponde a aproximadamente 20,7% do total de 2.363 servidores ativos da Prefeitura de Cáceres à época. Os participantes representam todas as Secretarias Municipais e órgãos equivalentes, com maior concentração de respostas oriundas das Secretarias Municipais de Educação (71,8%), Assistência Social e Cidadania (9%) e Saúde (6,3%), refletindo a predominância dos setores com maior quantitativo de servidores. Desta forma obtemos resultados que contribuíram significativamente para compreendermos o momento atual do órgão sobre a perspectiva de seus agentes.

3 RECOMENDAÇÕES

A CGM fez o levantamento e avaliações das ferramentas que são que são referências no âmbito nacional quanto a integridade na administração pública. Através destas ferramentas foi possível obter a percepção dos servidores, identificar lacunas, ter parâmetros a ser alcançado e roteiros de atuação de ações essenciais.

Todas essas ferramentas podem ser trabalhadas em um único mecanismo fundamental para a administração pública, através de um Programa de Integridade. Os Programas de Integridade ganharam força na administração pública brasileira a partir de normas como a Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013)¹¹ e o Decreto nº 11.529/2023¹², que institui o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal e a Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal. Embora muitas prefeituras ainda não tenham essa exigência expressa em lei local, a integridade já é vista como boa prática de governança e cada vez mais cobrada por Tribunais de Contas, Ministérios Públicos e até em convênios com a União. Como é caso da resolução do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) nº 305, que institui as diretrizes para atuação dos membros e órgãos, para a adoção de medidas preventivas em prol da defesa da probidade administrativa, em especial, o incentivo à implantação de Programas de Integridade perante os órgãos da administração pública.

Deste modo, destacamos que a principal recomendação é a implementação de um Programa de Integridade. As prefeituras que adotam Programas de Integridade demonstram compromisso com a boa governança, reduzem desperdícios e fortalecem sua credibilidade diante de órgãos de controle, parceiros e cidadãos.

¹¹ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2013/lei/112846.htm

¹² https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2023/decreto/D11529.htm

Considerando ainda a necessidade da implantação de ações pontuais para manutenção da ética e integridade na administração pública direta, em observância as autoavaliações e pesquisa realizada. Destacamos aqui recomendações com vistas a elaboração de ações em diferentes frentes que visem o fortalecimento da integridade e ética no serviço público municipal.

3.1 Aos agentes públicos:

Aos agentes públicos (efetivos, comissionados, contratados temporariamente, estagiários e terceirizados) da administração direta do município recomendamos, reportar através denúncias ou reclamações por meio da Ouvidoria-Geral do Município (OGM) ou a suas chefias toda e qualquer fragilidade que seja prejudicial para o serviço público.

Devendo todo agente público no exercício do cargo e/ou função pública agir em conformidade com os padrões éticos de conduta que lhe são inerentes, devendo ser observados as normas e princípios fundamentais presentes no Código de Ética do município (LCM nº 151, de 18 de março de 2020) e as disposições presentes no regime jurídico dos servidores públicos municipais (LCM nº 25, de 27 de novembro de 1997).

Informamos que a CGM instituída pela LCM nº 162/2021, art. 2 é órgão autônomo vinculado diretamente a (ao) Prefeita (o) Municipal, que através da OGM garante o sigilo das informações recebidas por meio de denúncias, assim como, o total anonimato dos que optarem por não se identificar.

- **Recomendamos a circularização e a leitura dos seguintes documentos:**
 - Código de Ética aplicável aos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Cáceres¹³;
 - LCM nº 25/1997. Dispõe sobre o regime jurídico único dos servidores públicos do município de Cáceres¹⁴;
 - LCM nº 162/2021. Dispõe sobre a Controladoria-Geral do Município - CGM, Órgão Central do Sistema de Controle Interno e do Sistema de Ouvidoria da Administração Direta do Poder Executivo do Município de Cáceres¹⁵;

¹³ Disponível em: <https://www.caceres.mt.gov.br/Gabinete/Codigo-de-Etica/>

¹⁴ Disponível em: <http://leismunicipa.is/yorlp>

¹⁵ Disponível em: <http://leismunicipa.is/fzntk>

○ A Carta de Serviços ao Usuário dos serviços públicos prestados pela CGM, através da OGM¹⁶.

• **Sugestão de Curso:**

○ Ética e Serviço Público¹⁷: sendo a conteadista e certificadora a Escola Nacional de Administração Pública (Enap).

A não realização das leituras fundamentais aos agentes públicos (código de ética e regime jurídico único) e do curso recomendado ou similar, poderá ser caracterizado como falta de compromisso com a ética e integridade pública, nos casos em que esta for colocada a prova.

3.2 Aos ocupantes dos cargos de chefias:

Os cargos e funções de liderança (p. ex.: coordenadores e gerentes) trazem consigo as responsabilidades administrativas perante as atividades em seus setores e também uma relação de confiança e respeito com seus colaboradores. Desta forma os ocupantes em cargos de chefias devem atuar com imparcialidade e transparência, promover ambiente respeitoso e seguro, não tolerar retaliações a denúncias, encaminhar casos de assédio e discriminação à autoridade competente, não devendo ignorar ou relativizar denúncias feitas por subordinados e induzir ou pressionar servidores a práticas antiéticas.

Os servidores devem sentir-se acolhidos em seu ambiente de trabalho e seguros de que podem contar com seus líderes. Estarem alinhados com suas equipes gera maior rendimento e trazem os melhores resultados para a administração pública.

Deste modo, recomendamos a formação em ética e integridade pública, com conteúdo mínimo para capacitação em:

- Ética e integridade no serviço público;
- Assédio moral e sexual (como evitar, identificar e intervir);
- Conflito de interesses e nepotismo;
- Conduta Moral.

¹⁶ Disponível em: <https://transparencia.caceres.mt.gov.br/Carta-de-servicos-ao-usuario/>

¹⁷ Disponível em: <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/4>

- **Sugestão de Curso:**

- Programa Ética e Integridade Pública¹⁸: sendo conteudistas a Presidência da República, Serviço Federal de Processamento de Dados, Advocacia-Geral da União (AGU), e Escola Nacional de Administração Pública (Enap); e certificadora a Enap.

A não realização do programa recomendado ou similar (que contenha os conteúdos mínimos) por ocupantes de cargos em chefias, poderá ser caracterizado como falta de compromisso com a ética e integridade pública, nos casos em que esta for colocada a prova.

3.3 À Controladoria-Geral do Município:

A CGM é fundamental para assegurar a integridade da gestão pública, atuando na defesa do patrimônio, na prevenção à corrupção e na promoção da ética, transparência e eficiência na administração municipal. Desta forma, recomendamos as seguintes ações:

- **Designação de titular pela Gerência de Promoção da Integridade e Transparência.**

- Dentre outras competências, a GPIT deve desenvolver, coordenar, fomentar, acompanhar, apoiar, monitorar e avaliar a implementação dos programas de integridade e das políticas de prevenção da corrupção, ao conflito de interesses, ao nepotismo, e de promoção e fortalecimento da conduta ética na Administração Direta do Poder Executivo do Município de Cáceres, em articulação com as demais unidades da CGM, bem como promover e avaliar a integridade do setor privado que possua relação negocial com a Administração Direta do Poder Executivo do Município de Cáceres.

- **Criação de guia simplificado do Código de Ética do Servidor Público.**

- Conteúdo acessível, com exemplos práticos, ilustrações e linguagem simples dos pontos presentes no código de ética do município (LCM nº 151/2020), e nas disposições aplicáveis presentes no regime jurídico dos servidores públicos municipais (LCM nº 25/1997).

- **Campanhas permanentes de conscientização sobre ética e integridade no serviço público.**

¹⁸ Disponível em: <https://www.escolavirtual.gov.br/programa/239>

- Elaboração e divulgação de materiais informativos (p. ex.: cartazes, vídeos, posts e folders) com temas relacionados a ética e integridade pública.

- **Acompanhamento de manifestações:**

- Todos os registros de manifestações na OGM que envolverem condutas dos agentes públicos em exercício de suas funções deverão ser acompanhadas pela GPIT. Respeitando o sigilo e o anonimato. De modo que sejam detectadas e mensuradas eventuais fragilidades manifestadas pela sociedade e pelo público interno, servindo estas informações para nortear futuras ações de promoção da integridade.

- **Elaboração de pesquisa periódica de clima organizacional nas Secretarias Municipais e Órgãos equivalentes, contendo – no mínimo – questões específicas sobre os seguintes temas:**

- Postura ética da chefia;
- Práticas abusivas ou favoritismo;
- Promoção de ambiente respeitoso;
- Conflitos e;
- Assédios.

- **Desenvolver o Programa de Integridade da Prefeitura Municipal de Cáceres (PIPMC);**

- E para concluir, voltando a primeira recomendação, repisamos a necessidade de criação (CGM) e implantação (alta administração) de um programa de integridade. É fundamental para garantir a efetividade dos esforços e um compromisso com a transparência, prevenção de irregularidades e fortalecimento da confiança da população na gestão pública. Ele cria mecanismos de controle, orienta a conduta dos servidores e estabelece planos que atuam na prevenção e redução dos riscos. Além disso, contribui para a eficiência administrativa, melhora a imagem institucional e atende às exigências legais e de órgãos de controle, mostrando compromisso com a responsabilidade e o interesse público.

3.4 À Ouvidoria-Geral do Município:

Através do resultado da pesquisa foi possível identificar a necessidade da OGM em atuar na conscientização, esclarecimento de dúvidas, e desmitificações de procedimentos e atividades realizadas pela OGM. Desta forma, recomendamos as seguintes ações:

- **Desenvolver campanhas de comunicação esclarecedoras:**
 - Esclarecer mitos e verdades sobre a Ouvidoria (ex: “Seu nome não aparece”);
 - Mostrar que “denunciar é um ato de cidadania, não de traição”;
 - Fortalecimento da Ouvidoria como um canal seguro;
 - Materiais (p. ex.: vídeos curtos, cartazes, postagens educativas e folders) orientativos e de estímulos a denúncias;
 - Demonstrar como são recebidas e tratadas as demandas através dos diferentes canais;
 - Visitas *in loco* tendo contato direto com os servidores, promovendo rodas de conversa, ouvindo e esclarecendo dúvidas.

- **Reavaliar os canais digitais de recebimento de manifestações:**
 - Quanto a facilidade de acesso;
 - Acessibilidade;
 - A proteção do denunciante;
 - Políticas contra retaliação e;
 - Garantia do anonimato.

- **Criação de Ouvidoria especializada para denúncias envolvendo casos de assédios.**
 - A criação de um canal exclusivo na Ouvidoria para casos de assédio é essencial para garantir acolhimento seguro, sigiloso e confiável às vítimas, fortalecendo a proteção dos servidores e promovendo um ambiente de trabalho mais ético, respeitoso e íntegro na administração pública.

3.5 Às Secretarias Municipais e Órgãos equivalentes:

As Secretarias Municipais e Órgãos equivalentes têm papéis estratégicos na Administração Pública Municipal, pois planejam e executam políticas públicas em suas áreas

de atuação, garantindo que as ações da Prefeitura atendam às necessidades da população com eficiência, transparência e responsabilidade. Desta forma, recomendamos as seguintes ações:

- **Aplicação de pesquisa periódica de clima organizacional (elaborada pela CGM), contendo – no mínimo – questões específicas sobre os seguintes temas:**
 - Postura ética da chefia;
 - Práticas abusivas ou favoritismo;
 - Promoção de ambiente respeitoso;
 - Conflitos e;
 - Assédios.

- **Dedicação e articulação das Unidades Setoriais de Controle Interno (UNISECI) quanto ao atendimento as questões que envolvam conduta ética e integridade.**
 - Muitos dos casos e conflitos que envolvem questões de integridade, são tratadas diretamente em suas respectivas unidades pelos próprios gestores ou chefias imediatas. Manter comunicação ativa sobre estas questões com a GPIT buscará promover o conhecimento e a clareza quanto as necessidades de ações de responsabilidade da gerência.

3.6 À alta administração:

A alta administração da Prefeitura é responsável por definir diretrizes, tomar decisões estratégicas e garantir que a gestão pública seja orientada pela legalidade, transparência e pelo compromisso com o interesse coletivo. Desta forma recomendamos a seguintes ações:

- **Reestruturar e manter ativa a Comissão de ética;**
 - Criada pela LCM nº 151/2020, a Comissão Municipal de Ética Pública (COMEP), atualmente não exerce suas atividades e não possui membros representantes ativos. Uma vez que, a última nomeação (Decreto Municipal nº. 776, de 14 de outubro de 2022¹⁹) ocorreu há mais de dois anos, sendo este o tempo de mandato determinado, não admitida recondução.

¹⁹ Disponível em: <https://amm.diariomunicipal.org/publicacao/1100253/>

- **Estabelecer critérios de méritos nas escolhas dos cargos de chefias;**
 - Idoneidade moral e reputação ilibada: em todos os atos de nomeação ou designação, a autoridade deverá primar pela adoção de mecanismos de gestão de riscos para a integridade do órgão ou entidade, bem como analisar situações que possam acarretar potenciais danos à imagem da Administração Pública.
 - Perfil profissional ou formação acadêmica compatível com o cargo ou a função para o qual tenha sido indicado: o indicado deve possuir formação acadêmica específica que se relaciona com pelo menos uma das competências exigidas para o cargo ou função; ou o indicado possui perfil profissional compatível com o cargo ou função a ser ocupado.
 - Implementar e divulgar Termo de Compromisso com a Ética e a Integridade, sendo este um documento formal com os seguintes compromissos: atuar com imparcialidade e transparência; promover ambiente respeitoso e seguro; não tolerar retaliações a denúncias; encaminhar casos de assédio e discriminação à autoridade competente.

- **Promoção de capacitações e treinamentos;**

- A alta administração tem papel decisivo na promoção de uma gestão pública eficiente e íntegra. Investir em capacitações voltadas para a tomada de decisões, ética e integridade fortalece a cultura organizacional, amplia a responsabilidade dos gestores e reduz riscos de práticas irregulares. Além disso, ao qualificar servidores e líderes, a prefeitura garante maior segurança nas escolhas administrativas e melhora a prestação dos serviços à população. Esse incentivo pode ser realizado por meio de programas de formação continuada, parcerias com órgãos de controle e instituições de ensino, realização de oficinas práticas, palestras e treinamentos periódicos. Assim, a alta administração demonstra compromisso com a transparência, o fortalecimento institucional e a confiança da sociedade.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A CGM tem buscado cada vez mais a prevenção de riscos para a integridade da Prefeitura Municipal, através de esforços contínuos e utilizando ferramentas que são referências nacionais para diagnosticar e tratar pontos de fragilidades quanto a ética e integridade.

O sistema e-Prevenção, o IMGG 100 Pontos e o MMIP constituem um conjunto de ferramentas que podem agir de forma complementares e estratégicas para o fortalecimento da administração pública municipal. Cada uma delas atua em dimensões específicas, na prevenção

de riscos, aprimoramento da governança e consolidação da cultura de integridade, quando aplicadas de forma integrada, podem potencializar significativamente a capacidade das instituições de oferecer serviços mais éticos, transparentes e eficientes à sociedade.

Paralelamente, a Pesquisa de Diagnóstico realizada pela CGM trouxe o contexto direto com o servidor público que atua nesta administração, suas percepções e vivências nas mais diversas funções e setores, possibilitando compreender de forma mais próxima como os princípios de ética e integridade são percebidos e aplicados no cotidiano da Prefeitura. Esse levantamento forneceu subsídios valiosos para identificar pontos fortes, fragilidades e oportunidades de aprimoramento na promoção de uma cultura organizacional mais íntegra.

Desta maneira com base nas análises das ferramentas apresentadas, a CGM elaborou recomendações acima (item 3). Para que essas recomendações se tornem efetivas, é indispensável o comprometimento integral de todos os envolvidos, aliado à disponibilização dos recursos materiais e humanos necessários. Apenas assim será possível consolidar uma gestão pública cada vez mais íntegra, ética, eficiente e alinhada às expectativas da sociedade.

Atenciosamente,

(assinado digitalmente)

DAVID SENABIO DOMINGUES
Assistente Técnico de Controle Interno

De acordo.

(assinado digitalmente)

ROBSON MÁXIMO DA COSTA
Controlador Geral do Município