



DEFENSORIA PÚBLICA DE MINAS GERAIS

PLANO DE INTEGRIDADE
DPMG
2026-2027

BELO HORIZONTE
15 de janeiro de 2026

MENSAGEM DA DEFENSORA PÚBLICA-GERAL

A Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais é uma instituição essencial à função jurisdicional do Estado e atua cotidianamente na promoção do acesso à justiça, na defesa dos direitos humanos e na construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Nesse contexto, reafirmamos nosso compromisso com a ética, a transparência, a legalidade e o respeito às pessoas e aos recursos públicos.

Este Plano de Integridade foi elaborado para fortalecer a confiança da sociedade em nossa atuação, proteger a missão institucional e promover uma cultura organizacional íntegra, inclusiva e responsável.

Convidamos todos os defensores, defensoras, servidores, servidoras estagiários, estagiárias, colaboradores e colaboradoras a conhecerem e se engajarem na implementação deste Plano, que representa um compromisso coletivo com os valores que sustentam nossa instituição.

Raquel Gomes de Sousa da Costa Dias

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	4
2. COMPETÊNCIAS DA DPMG	7
3. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E ADMINISTRATIVA	8
3.1. Gestão Orcamentário-Financeira	9
3.2. Gestão de Pessoas	9
3.3. Ações de Melhoria da Gestão Interna e Planejamento Estratégico	13
4. INTEGRIDADE E GESTÃO DE RISCOS NA DPMG	16
5. EIXOS ESTRATÉGICOS E AÇÕES.....	19
Eixo 1: Governança, Ética e Cultura Organizacional.....	21
Eixo 2: Gestão de Pessoas, Diversidade, Equidade de Gênero e Raça e Inclusão.....	23
Eixo 3: Recebimento e Tratamento de Denúncias	27
Eixo 4: Combate à Corrupção, Controle Internos, Transparência e Fortalecimento Institucional.....	28
Eixo 5: Integridade nas Relações com o Setor Privado	30
6. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO	31
7. COMUNICAÇÃO E SUSTENTABILIDADE DO PLANO	31

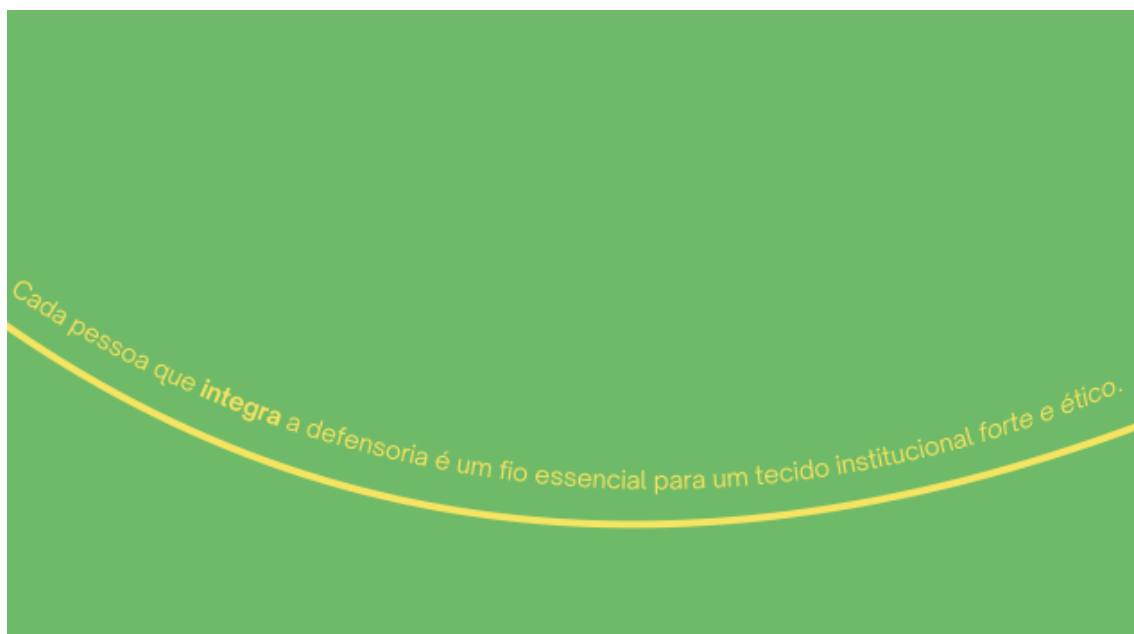
1. INTRODUÇÃO

A Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais (DPMG) estabeleceu sua Política de Integridade, por meio da Deliberação nº 480/2025, com a finalidade de estabelecer princípios e criar diretrizes para implementação do Programa de Integridade institucional visando prevenir, detectar e corrigir práticas de corrupção, fraude, irregularidade, ilícitos, desvio ético e de conduta e violações de direitos, valores e princípios que possam impactar a confiança, a credibilidade e a reputação organizacional.

O Programa de Integridade da DPMG – *Tramas da Integridade*, instituído pela Resolução nº 3404/2025, em março de 2025, se fundamenta em princípios de ética, probidade, governança, responsabilidade social, prevenção de riscos e participação inclusiva, e adota diretrizes que incluem compromisso da alta administração, alinhamento com o Planejamento Estratégico, capacitação contínua, cooperação com órgãos de controle, proteção de canais de denúncia e comunicação transparente das práticas institucionais à sociedade.



A iniciativa busca fortalecer a confiança, a credibilidade e a reputação da Instituição, promovendo uma cultura organizacional pautada pela ética, transparência e responsabilidade.



A criação do Plano de Integridade da DPMG responde à necessidade de adotar medidas concretas, sistemáticas e permanentes de prevenção, detecção e tratamento de riscos de integridade, conforme as melhores práticas nacionais e internacionais de governança pública.

A iniciativa está alinhada:

- às recomendações do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais;
- à Política Mineira de Promoção da Integridade Pública;
- à Lei nº 14.133/2021 (Nova Lei de Licitações e Contratos);
- à Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção);
- aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, especialmente o ODS 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes).

Além disso, este Plano foi construído com base em um diagnóstico institucional dos riscos de integridade da DPMG, conduzido pelo Comitê de Integridade, que identificou vulnerabilidades e pontos de melhoria em processos, controles, práticas de gestão de pessoas, contratações e cultura organizacional. O documento tem ainda como referência o Roteiro de Atuação do Sistema e-Prevenção, vinculado ao Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC).

O Plano de Integridade da Defensoria tem como objetivos estratégicos:

- Promover a integridade, a ética e a legalidade na atuação institucional;

- Fortalecer a cultura organizacional baseada em valores e princípios éticos;
- Prevenir e tratar riscos de corrupção, fraudes, conflitos de interesses, nepotismo e desvios de conduta;
- Aprimorar a transparência e a prestação de contas à sociedade;
- Garantir o uso eficiente, econômico e responsável dos recursos públicos;
- Fomentar a integridade no setor privado e nas relações com fornecedores e parceiros.
- Sistematizar práticas relacionadas à gestão de riscos, aos controles internos e à boa governança e combate à corrupção;

A governança do Programa de Integridade da Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais (DPMG) é estruturada para garantir o compromisso da alta gestão e a responsabilidade compartilhada. A gestão do programa conta com o suporte de diversos órgãos de apoio, como: Conselho Superior; Subdefensoria Pública-Geral Administrativa; Gabinete da DPG; Corregedoria-Geral; Escola Superior; Superintendência de Gestão de Pessoas e Saúde Ocupacional; Assessoria de Comunicação Social e Cerimonial; e Auditoria Interna.

O Comitê de Integridade é a instância responsável pela elaboração do Plano de Integridade 2026-2028, reunindo representantes dos órgãos de apoio.

Para as ações de prevenção, revisão deste Plano e o acompanhamento de resultados, um Comitê de Integridade deverá ser instituído, enquanto o monitoramento e a avaliação de todo o Programa ficarão a cargo da Auditoria Interna.

2. COMPETÊNCIAS DA DPMG

Dentre as principais competências da DPMG se incluem:

- Ser uma instituição permanente e essencial à função jurisdicional do Estado, incumbida de, como expressão e instrumento do regime democrático, a orientação jurídica, a promoção dos direitos humanos e a defesa, em todos os graus, judicial e extrajudicial, dos direitos individuais e coletivos, de forma integral e gratuita, aos necessitados.
- Acolher a pessoa em situação de vulnerabilidade, garantindo o acesso aos direitos de forma rápida e eficaz, com prioridade na prevenção e solução extrajudicial de conflitos, comprometida com a transformação social, promoção da cidadania e dignidade humana.
- Proporcionar um atendimento acolhedor, que assegure o respeito a todos os direitos, em todas as esferas sociais.
- Atuar judicialmente e extrajudicialmente, investindo em métodos autocompositivos de resolução de conflitos e em soluções administrativas.
- Expandir sua atuação e desenvolver ações, projetos, campanhas e iniciativas de educação em direitos.
- Atender aos princípios estabelecidos na Constituição Federal (Art. 134, EC 80/2014) e ser regida por suas leis orgânicas, como a Lei Complementar 65/2003 no âmbito Estadual.

3. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E ADMINISTRATIVA

A estrutura organizacional da DPMG está prevista no art. 6º da Lei Complementar nº 65, de 16/01/2003 e tem como diretriz a descentralização, com a seguinte estrutura orgânica:

I – Órgãos da administração superior: Defensoria Pública-Geral, Subdefensoria Pública-Geral Administrativa, Subdefensoria Pública-Geral Institucional, Conselho Superior da Defensoria Pública e Corregedoria-Geral da Defensoria Pública.

II – Órgãos de atuação: Defensorias Públicas do Estado nas Comarcas (Unidades), Núcleos da Defensoria Pública do Estado e Coordenadorias Estaduais de Atuação Estratégica.

III – Órgãos de execução: Defensores Públicos e Defensoras Públicas.

IV – Órgãos de apoio administrativo: Gabinete, Coordenadorias Regionais, Gabinete de Segurança Institucional, Assessoria Jurídica, Auditoria Interna, Superintendência de Planejamento, Gestão e Finanças, Superintendência de Recursos Logísticos e Infraestrutura, Superintendência de Gestão de Pessoas e Saúde Ocupacional, Superintendência de Tecnologia da Informação.

V – Órgãos auxiliares: Ouvidoria-Geral da Defensoria Pública, Escola Superior da Defensoria Pública, Centro de Assistência Pericial e Multidisciplinar; Centro de Desenvolvimento Institucional; Assessoria de Comunicação e Cerimonial; Assessoria de Privacidade e Proteção de Dados; Servidores integrantes do quadro permanente de pessoal de apoio e extraquadros; Estagiários; Residentes.

A organização da Defensoria Pública tem como diretriz a descentralização e sua atuação inclui atendimento interdisciplinar, bem como a tutela dos direitos individuais, difusos, coletivos e individuais homogêneos.

3.1. Gestão Orçamentário-Financeira

A Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais (DPMG) tem autonomia funcional, administrativa e orçamentária, conforme previsto em lei. Sua gestão orçamentária e financeira é detalhada anualmente em relatórios de prestação de contas. O foco principal é a execução de ações, que integram dois programas orçamentários:

- **Programa 726 – Acesso à Justiça:** Promove o acesso à justiça, orientação jurídica, promoção dos direitos humanos e defesa de direitos individuais e coletivos.
- **Programa 705 – Apoio às Políticas Públicas:** Desenvolve atividades de suporte às políticas públicas governamentais.

3.2. Gestão de Pessoas

A DPMG tem demonstrado um compromisso contínuo com o fortalecimento de seu quadro de pessoal, visando atender à crescente demanda por seus serviços e superar a insuficiência de recursos humanos.

- **Composição da Força de Trabalho Permanente**

A DPMG conta com um corpo de profissionais dedicados, essenciais para a execução de suas atividades. A composição da força de trabalho permanente é detalhada a seguir:

- Defensores(as) públicos: 741
- Servidores(as) efetivos(as) e comissionados(as): 421
- Terceirizados(as): 756
- **Total: 1.918**

Fonte: SGPSO/outubro de 2025

Além da força de trabalho permanente, a DPMG conta com 1.755 estagiários e estagiárias que, de forma pedagógica, atuam nas atividades da instituição, auxiliando nas diversas frentes de trabalho e contribuindo significativamente para a missão da Defensoria. As tabelas abaixo trazem os dados desagregados por gênero e raça, atendendo às recomendações de boas práticas em

integridade pública e permitindo uma análise mais detalhada e qualificada do contexto organizacional, com especial atenção à promoção da diversidade e da equidade no ambiente institucional. As informações estão organizadas segundo os seguintes grupos:

1. Defensores Públicos e Defensoras Públicas

Identidade de Gênero	Quantitativo	Raça	Quantitativo
Homem Cis	362	Amarela	8
Homem Trans	1	Branca	591
Mulher Cis	372	Parda	110
Não Binário	2	Preta	32
Não Declarou	2	Total	741
Não Informado	2		
Total	741		

Fonte: SGPSO/outubro de 2025

2. Servidores e servidoras efetivos e comissionados

Identidade de Gênero	Quantitativo	Raça	Quantitativo
Homem Cis	149	Amarela	6
Homem Trans	1	Branca	247
Mulher Cis	251	Parda	137
Não Binário	2	Preta	31
Não Declarou	9	Total	421
Não Informado	9		
Total	421		

Fonte: SGPSO/outubro de 2025

3. Estagiários e Estagiárias

Identidade de Gênero	Quantitativo	Raça	Quantitativo
Homem Cis	408	Amarela	14
Homem Trans	1	Branca	924
Mulher Cis	1164	Parda	522
Mulher Trans	2	Preta	191
Não Binário	2	Indígena	1
Travesti	1	Outro	4
Não Declarou	67	Não informado	99
Não Informado	1	Total	1755
Outro	109		
Total	1755		

Fonte: SGPSO/outubro de 2025

4. Trabalhadores e trabalhadoras terceirizados

Identidade de Gênero	Quantitativo	Raça	Quantitativo
Homem Cis	157	Amarela	9
Homem Trans	1	Branca	204
Mulher Cis	269	Parda	169
Mulher Trans	2	Preta	68
Não Binário	6	Indígena	1
Não Declarou	14	Não informado	305
Não Informado	306	Total	756
Travesti	1		
Total	756		

Fonte: SGPSO/outubro de 2025

5. Lideranças institucionais

Foram consideradas as seguintes lideranças:

- Defensoria Pública-Geral
- Conselho Superior
- Corregedoria-Geral
- Subdefensoria Pública-Geral Administrativa
- Subdefensoria Pública-Geral Institucional
- Subcorregedoria-Geral
- Chefia de Gabinete
- Coordenação Regional
- Coordenação Local
- Coordenação Local Substituta
- Defensorias Auxiliares do Gabinete e da Corregedoria-Geral
- Superintendência
- Diretoria
- Auditoria Interna
- Assessoria de Comunicação
- Coordenação Psicossocial

Perfil dos profissionais que atuam na Defensoria Pública de Minas Gerais - Cargos de liderança

Identidade de Gênero	Quantitativo
Homem Cis	153
Mulher Cis	132
Total	285

Fonte: SGPSO/outubro de 2025

Raça	Quantitativo
Branca	214
Parda	55
Preta	16
Total	285

Defensoras e Defensores públicos

Identidade de Gênero	Quantitativo
Homem Cis	140
Mulher Cis	125
Total	265

Fonte: SGPSO/outubro de 2025

• Atuação em cargos de liderança

Mulher cis	Quantitativo	Homem cis	Quantitativo
Chefia de Gabinete	1	Corregedoria-Geral	1
Conselho Superior	2	Conselho Superior	5 ¹
Coordenação Local	59	Coordenação Local	66
Coordenação Local Substituta	35	Coordenação Local Substituta	51
Coordenação Regional	7	Coordenação Regional	12 ²
Defensoria Auxiliar	18	Defensoria Auxiliar	4
Defensoria Pública-Geral	1	Subdefensoria Pública-Geral Institucional	1
Subcorregedoria-Geral	1	Total	140
Subdefensoria Pública-Geral Administrativa	1		
Total	125		

Fonte: SGPSO/outubro de 2025

¹ Não foram contabilizados como liderança no Conselho Superior os ocupantes dos cargos de Subdefensor Público-Geral Institucional, Corregedor-Geral e Defensoria Pública-Geral. Somente os Conselheiros Eleitos (com base na formação do mês de outubro de 2025), conforme Fonte no Plano de Integridade e o membro representante da associação de classe.

² Os Coordenadores Regionais que também foram designados para uma Coordenação Local foram contabilizados nas lideranças institucionais apenas como Coordenadores Regionais, evitando qualquer duplicidade no quantitativo.

Servidoras e servidores públicos (Efetivos, Cedidos e RA)

Identidade de Gênero	Quantitativo
Homem Cis	13
Mulher Cis	7
Total	20

Fonte: SGPSO/outubro de 2025

- Atuação em cargos de liderança**

Mulher cis	Quantitativo	Homem cis	Quantitativo
Auditoria Interna	1	Diretoria	10
Assessoria de Comunicação	1	Superintendência	3
Coordenação Psicossocial	1	Total	13
Diretoria	3		
Superintendência	1		
Total	7		

Fonte: SGPSO/outubro de 2025

3.3 Ações de Melhoria da Gestão Interna e Planejamento Estratégico

A DPMG demonstrou um forte compromisso com a melhoria contínua da gestão interna e a execução de planejamento estratégico.

Planejamento Estratégico:

O I Planejamento Estratégico (2018-2022) foi concluído com 29 de 30 projetos executados (taxa de execução de 97,33%), sendo 9 deles em 2022.

O II Planejamento Estratégico (2023-2025), também elaborado em parceria com a Fundação João Pinheiro, conta com 16 objetivos institucionais divididos em quatro perspectivas (suporte, processos internos, resultados e sociedade). O monitoramento dos projetos é mensal, com reuniões quadrimestrais para apresentação de resultados. Em 2023, foram realizadas 178 reuniões de monitoramento. Em 2024, 61,85% das ações ou metas previstas foram concluídas.

Ressalta-se que o II Planejamento Estratégico (2023-2025) da DPMG incluiu como um de seus objetivos estratégicos a "estruturação de programa institucional de governança, integridade, proteção de dados e gestão de riscos, de modo a favorecer o controle interno e a eficiência administrativa". Isso indica que a governança está sendo integrada à estratégia da instituição, com foco na integridade, na gestão de riscos e na eficiência.

Principais Ações de Melhoria da Gestão Interna e Resultados Alcançados:

Sistemas de Informação:

Novo SIGED / GERAIS: Em 10 de junho de 2022, o Módulo de Atendimento do novo sistema GERAIS, uma ferramenta mais eficaz, entrou em produção, desativando o antigo Siged.

Implantação do SEI: O sistema foi disponibilizado em março de 2022, tornando-se obrigatório a partir de 17 de outubro de 2022.

Em 2024 e 2025, o Sistema Solar está sendo implementado, o que aponta para a continuidade da modernização da infraestrutura tecnológica.

Mapeamento de Processos: Em 2024, houve o desenvolvimento e criação do Escritório de Processos para estudo, análise e melhoria de processos de trabalho.

Ouvidoria: Em 2025, foi concluído o processo seletivo para seleção do primeiro Ouvidor-Geral da Defensoria Pública.

Outras Ações Relevantes (Coordenadoria de Projetos, Convênios e Parcerias - CooproC):

- **Mutirão "Direito a Ter Pai":** 61 unidades participantes em 2023, com 1.578 ações atendidas; 41 unidades em 2024, com 1.100 pessoas atendidas.
- **Mutirão das Famílias:** Em 2023, 49 unidades, 5.924 famílias atendidas; em 2024, 2.300 pessoas atendidas.

- **Casamento Comunitário:** 293 pessoas atendidas em 2022; 361 pessoas atendidas em 2023.
- **Casamento Igualitário:** Em 2022, 51 pessoas atendidas; em 2023, 4 casais oficializaram a união.
- **Mutirão "Esse é o Meu Nome":** Em 2024, 483 pessoas atendidas para retificação de nome e gênero.
- **I Mutirão para Retificação de Nome e Gênero de Pessoas Não-Binárias (2023):** 261 pessoas atendidas para retificação e 256 para educação em direitos.
- **Atendimento em Unidades Prisionais (2024):** 5.148 pessoas atendidas em 11 unidades.
- **Eventos de Conscientização:** A DPMG promoveu e participou de diversos eventos com foco em Direitos Humanos, incluindo o lançamento do projeto "Por uma Defensoria Antirracista" em 2022, e o evento "Sempre Vivas 2024" para capacitação "Mulheres em Foco".
- **Convênios com transferência de recursos:** A DPMG não firmou convênios com transferência de recursos nos exercícios de 2022, 2023 e 2024. No entanto, possui diversos Acordos de Cooperação, Acordos de Cooperação Técnica, Termos de Adesão e Convênios de Estágios firmados com diversas instituições públicas e privadas, as quais estão disponíveis para consulta no Portal da Transparência.

4. INTEGRIDADE E GESTÃO DE RISCOS NA DPMG

Legislações aplicáveis:

Deliberações do Conselho Superior

Deliberação nº 480/2025, de 28 de janeiro de 2025: Institui a Política de Integridade da Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais.

[Acesse aqui](#)

Resoluções da DPG

Resolução nº 3404/2025, de 15 de março de 2025: Institui o Programa de Integridade da Defensoria Pública de Minas Gerais.

[Acesse aqui](#)

Resolução nº 3251/2025, de 21 de janeiro de 2025: Institui a Política de Gestão de Riscos e aprova a Metodologia de Gestão de Riscos e a Declaração de Apetite a Riscos da Defensoria Pública de Minas Gerais.

[Acesse aqui](#)

Resolução nº 3306/2025, de 13 de fevereiro de 2025: Institui a metodologia de gestão de riscos das contratações públicas da Defensoria Pública de Minas Gerais.

[Acesse aqui](#)

Deliberação nº 550/2025, de 27 de novembro de 2025: Institui a Política de Equidade de Gênero, Raça, Etnia, Diversidade Sexual e Inclusão – PEDI no âmbito da Defensoria Pública do estado de Minas Gerais (DPMG).

[Acesse aqui](#)

Em relação aos processos e funções de integridade, estabelecidos no art. 2º da Deliberação nº 480/2025, é preciso estabelecer um panorama e uma linha de base institucional:

I – promoção da ética e de regras de conduta para os agentes públicos, compreendendo Defensores Públicos, servidores, estagiários, voluntários, servidores cedidos e trabalhadores de empresas terceirizadas, com atuação física ou remota nos espaços da DPMG;

A DPMG não possui Código de Ética e nem Comissão ou Comitê de Ética instituídos. Por meio da Resolução 3404/2025 foi instituído Comitê de Integridade com o objetivo de elaborar proposta de Plano de Integridade para a instituição.

II – prevenção ao assédio moral, sexual e a todas as formas de discriminação;

A DPMG, por meio da Deliberação nº 550/2025, instituiu a Política de Equidade de Gênero, Raça, Etnia, Diversidade Sexual e Inclusão – PEDI, que em seu Capítulo VII trata da Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, da Discriminação, do Capacitismo, do Etarismo e da Violência Política.

Normativos aplicáveis:

Deliberação 362/2023: Dispõe sobre a Política de Valorização da Maternidade e da Amamentação e Proteção à Primeira Infância no âmbito da DPMG.

Deliberação 524/2025: Altera a Deliberação nº 362/2023.

Deliberação 550/2025: , Institui a Política de Equidade de Gênero, Raça, Etnia, Diversidade Sexual e Inclusão – PEDI.

III – promoção da transparência ativa e do acesso à informação, em conformidade com a Lei Federal nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, e com a proteção de dados pessoais, instituída pela Lei Federal nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

A DPMG lançou em junho de 2025 o seu novo Portal da Transparência e regulamentou a Lei de Acesso à Informação, por meio da Resolução nº 3573/2025. Foi implementado ainda o módulo SEI-Ouvidoria para aperfeiçoamento da transparência passiva. Em dezembro de 2025, a Defensoria recebeu ainda o Selo Diamante do Programa Nacional de Transparência Pública – PNTP.

No âmbito da Proteção de Dados, foi instituída a Assessoria de Privacidade e Proteção de Dados. A DPMG conta com Encarregada de Dados designada e dispõe de uma Política de Segurança e Privacidade, disponível para consulta no Portal da Instituição.

IV – tratamento de conflitos de interesses, observando a Lei Federal nº 12.813, de 16 de maio de 2013, no que couber às atividades da DPMG;

A DPMG não possui regulamentação quanto a conflito de interesses envolvendo servidores e colaboradores. A Deliberação nº 167/2021 trata das hipóteses de impedimento e suspeição de membros.

V – tratamento do nepotismo, observando a Súmula Vinculante STF nº 13, de 21 de agosto de 2008;

Embora possua procedimentos de prevenção ao nepotismo na nomeação de pessoal, a DPMG não regulamentou o assunto.

Há regulamento em relação ao assessoramento técnico (Resolução 1905/2023).

VI – recebimento e tratamento de denúncias, em observância à Lei Federal nº 13.460 de 26 de junho de 2017;

Foi instituído, em 14 de novembro de 2025, o novo canal de denúncias da DPMG, O MG-OUV, que permite maior controle, transparência e rastreabilidade das respostas, além de possibilitar denúncias anônimas e a elaboração de relatórios estatísticos, contribuindo, assim, para a consolidação de dados e indicadores que subsidiem melhorias nos serviços prestados pela Defensoria Pública. Foi concluído ainda, 27 de novembro de 2025, o processo de seleção para escolha do primeiro Ouvidor-Geral da Defensoria Pública de Minas Gerais,

cujas nomeações estão previstas para 2026, em razão do calendário eleitoral e das restrições estabelecidas pela Lei de Responsabilidade Fiscal. Todo o processo de escolha do primeiro ouvidor da instituição foi regido de forma transparente, por meio da Deliberação 35/2025 e do Edital de Habilitação 01/2025, disponíveis na página eletrônica da Defensoria Pública.

Existe ainda a Resolução nº 007/2024/CGDMPG que estabelece fluxo para tratamento de denúncias e reclamações envolvendo servidores ou membros.

VII – fortalecimento de controles internos e cumprimento das recomendações de auditoria e de órgãos de controle externo;

A DPMG fortaleceu a auditoria interna com a contratação de três servidoras para atuarem na área. Recentemente, também instituiu a sua Política de Gestão de Riscos e implementou a gestão de riscos do macroprocesso de contratação pública. A gestão de riscos tem o intuito de fortalecer os mecanismos de controle interno.

VIII – implementação de procedimentos de responsabilização de servidores e membros, observando a Resolução nº 007/2024/CGDMPG e a Deliberação nº 197/2021 e de pessoas jurídicas, conforme a Lei Federal nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, e a Lei Federal nº 14.133, de 1º de abril de 2021.

A DPMG aderiu à Rede Nacional de Promoção da Integridade Privada para participar das discussões em âmbito nacional relacionadas à responsabilização de pessoas jurídicas, mas ainda não regulamentou a Lei Anticorrupção.

5. EIXOS ESTRATÉGICOS E AÇÕES

Nesta primeira versão do Plano de Integridade serão contemplados os seguintes eixos de atuação:

Eixo 1: Governança, Ética e Cultura Organizacional

Objetivo: Fortalecer a cultura organizacional, capacitar o corpo funcional sobre os valores éticos e implementar mecanismos de prevenção a conflitos de

interesse e nepotismo, garantindo a integridade e transparência nas decisões institucionais.

Eixo 2: Gestão de Pessoas, Diversidade, Equidade de Gênero e Raça e Inclusão

Objetivo: Promover um ambiente de trabalho saudável e inclusivo, livre de assédio e de todas as formas de discriminação, por meio da instituição de políticas e da capacitação das lideranças e do corpo funcional.

Eixo 3. Recebimento e Tratamento de Denúncias

Objetivo: Instituir um canal de denúncias seguro, sigiloso e independente, e aprimorar o fluxo de tratamento das manifestações, garantindo a proteção dos denunciantes de boa-fé e a não retaliação.

Eixo 4: Combate à Corrupção, Controle Internos, Transparência e Fortalecimento Institucional

Objetivo: Aumentar a capacidade da DPMG de prevenir, detectar e responsabilizar atos de corrupção e fraude, por meio do aprimoramento dos controles internos, da transparência, da gestão de riscos e da cooperação com órgãos externos.

Eixo 5: Integridade nas Relações com o Setor Privado

Objetivo: Prevenir a ocorrência de corrupção, fraudes e conflitos de interesse, garantindo a integridade nas relações com empresas e parceiros.

AÇÕES A SEREM IMPLEMENTADAS

Eixo 1: Governança, Ética e Cultura Organizacional

Ação	Descrição	Responsável	Prazo	Unidade de Medida
1. Código de Ética	Elaborar e aprovar Código de Ética com princípios, valores e regras aplicáveis a todos os defensores, defensoras, servidores, servidoras, estagiários e estagiárias, terceirizados e terceirizadas, com ampla divulgação.	Auditoria, SGPSO, Corregedoria* e Conselho Superior	Jul/26	Código publicado
2. Termo de Adesão ao Código de Ética	Estabelecer Termo de Adesão ao Código de Ética para a Administração Superior e integrantes das lideranças institucionais.	SGPSO* , Corregedoria e Conselho Superior	Set/26	Termo de Adesão assinados
3. Guia Prático sobre o Código de Ética	Desenvolver um guia prático, com linguagem acessível e exemplos aplicados ao cotidiano institucional, para facilitar a compreensão e aplicação do Código de Ética, promovendo sua ampla comunicação junto a todos os públicos da DPMG.	ASCOM*	Dez/26	Guia publicado e divulgado.
4. Comitê de Integridade	Instituir Comitê de Integridade permanente com o objetivo de prevenir desvios éticos e de conduta e monitorar e revisar a implementação do Plano de Integridade.	Auditoria, SGPSO, Sub-Adm*	Jul/26	Comitê de Integridade instituído

**Setores encarregados de coordenar a ação.*

Ação	Descrição	Responsável	Prazo	Unidade de Medida
5. Fluxo para Consultas de Prevenção a Conflito de Interesses	Implementar fluxo para consultas de prevenção a conflito de interesses.	Corregedoria* e SGPSO	Ago/26	Fluxo criado.
6. Prevenção ao nepotismo e favorecimento indevido	Instituir o marco normativo que trata da prevenção e detecção de nepotismo na DPMG.	Sub-Adm*, SGPSO e Auditoria	Dez/26	Normativo publicado.
7. Treinamentos – Programa de Integridade	Promover ações de treinamento, de acordo com o resultado da Pesquisa de Percepção da Integridade, com destaque para a prevenção ao assédio moral e sexual, voltados para a construção da cultura de integridade na DPMG, incluindo terceirizados e estagiários, com treinamentos específicos.	ESDEP*	Permanente	Ações e treinamentos realizados
8. Ações de Comunicação - Programa de Integridade	Promover ações de comunicação sobre o Programa de Integridade, incluindo campanhas educativas, cartilhas, vídeos e materiais visuais com linguagem clara e acessível, com a utilização de múltiplos canais de comunicação, como intranet, e-mails e murais, incluindo prevenção do assédio moral e sexual no trabalho, para todos os agentes públicos.	ASCOM*	Permanente	Ações realizadas

*Setores encarregados de coordenar a ação.

Ação	Descrição	Responsável	Prazo	Unidade de Medida
9. Rede de Multiplicadores de Integridade da DPMG	Consolidar e expandir a Rede de Multiplicadores de Integridade, por meio de ações de capacitação contínua, criação de espaços de troca de experiências e reconhecimento do engajamento, visando ampliar o alcance e a efetividade da cultura de integridade em todas as unidades da Instituição.	Auditoria* , ASCOM e ESDEP	Permanente	Rede estruturada, com multiplicadores capacitados, ativos e atuando de forma articulada nas unidades da DPMG.
10. Pesquisas de Percepção da Integridade na DPMG	Instituir pesquisa anual de Percepção da Integridade na DPMG.	ASCOM e Auditoria*	Dez/26 Dez/27	Pesquisa realizada e resultados consolidados para a gestão.

**Setores encarregados de coordenar a ação.*

Eixo 2: Gestão de Pessoas, Diversidade, Equidade de Gênero e Raça e Inclusão

Ação	Descrição	Responsável	Prazo	Unidade de Medida
11. Gestão de equipes e atribuições de cargos	Realizar treinamento para gestores focado em gestão de equipe e atribuições de cargos, incluindo dos estagiários, para mitigar o risco de desvio de função e desvio de finalidade.	SGPSO* , Sub-Adm, Sub-Inst e Auditoria	Jul/26	Treinamento realizado
12. Constituir o Comitê de Diversidade, Equidade de Gênero e Raça e Inclusão	Constituir o Comitê de Diversidade, Equidade de Gênero e Raça e Inclusão da DPMG, nos termos do art. 6º, § 1º da Deliberação 550/2025.	Defensoria Pública-Geral*	Mar/26	Comitê instituído e nomeado.
13. Plano de Trabalho do Comitê de Diversidade, Equidade de Gênero e Raça e Inclusão	Elaborar Plano de Trabalho para aprovação do Conselho Superior, nos termos do art.7º, inciso I, da Deliberação 550/2025.	Comitê de Diversidade, Equidade de Gênero e Raça e Inclusão*	Abr/26	Regimento Interno publicado
14. Protocolo de Prevenção ao Assédio e à Discriminação	Criar e implementar protocolo de prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual e a todas as formas de discriminação com fluxos claros de denúncia e proteção.	SGPSO* e Corregedoria	Jul/26	Protocolo publicado e colaboradores capacitados

**Setores encarregados de coordenar a ação.*

Ação	Descrição	Responsável	Prazo	Unidade de Medida
15. Capacitação de Lideranças em Ética, Diversidade, Equidade e Inclusão	Capacitar todas as lideranças sobre ética, misoginia, racismo, capacitismo, etarismo, combate e prevenção ao assédio e discriminação, com apoio das CAES.	Escola Superior, Comitê de Diversidade, Equidade de Gênero e Raça e Inclusão* e CAES	Dez/27	Capacitações realizadas
16. Protocolo Antirracista e de Linguagem Inclusiva	Definir protocolo com termos e condutas corretas para tratamento da diversidade racial e de gênero, especialmente para os setores vigilância e atendimento.	Comitê de Diversidade, Equidade de Gênero e Raça e Inclusão* e Escola Superior	Jun/27	Protocolo publicado e aplicado em treinamentos
17. Trilha do conhecimento em Diversidade, Equidade de Gênero e Raça e Inclusão	Instituir na plataforma da ESDEP trilha do conhecimento em diversidade, equidade de gênero e raça e inclusão.	Comitê de Diversidade, Equidade de Gênero e Raça e Inclusão* e Escola Superior	Jun/27	Trilha criada
18. Melhoria da Acessibilidade	Realizar diagnóstico e implementar plano de melhorias para acessibilidade plena.	SRLI* e ASCOM	Dez/27	Diagnóstico realizado e Plano concluído com 100% das ações implementadas
19. Revisão do Instrumento de Avaliação de Desempenho	Revisar o instrumento de Avaliação Periódica de Desempenho Individual (Deliberação nº 174/2021) para aprimorar critérios e indicadores, contemplando habilidades comportamentais, técnicas e de produtividade, definindo o modelo avaliativo mais	SGPSO* e SubDPG-Adm	Abril/26	Minuta apresentada à SubDPG-Adm

**Setores encarregados de coordenar a ação.*

Ação	Descrição	Responsável	Prazo	Unidade de Medida
	adequado e incluindo servidores comissionados no processo.			

**Setores encarregados de coordenar a ação.*

Eixo 3: Recebimento e Tratamento de Denúncias

Ação	Descrição	Responsável	Prazo	Unidade de Medida
20. Canal de Denúncias	Produzir relatórios periódicos de resultados.	Ouvidoria*	Dez/26 Dez/27	Relatórios anuais produzidos a partir de 2026
21. Avaliação de admissibilidade de denúncias	Capacitar o pessoal da Ouvidoria para avaliação de admissibilidade de denúncias.	Corregedoria* e Ouvidoria	Jul/26	Capacitação realizada
22. Política de Não Retaliação e Proteção ao Denunciante	Estabelecer diretrizes para garantir proteção contra punições ou constrangimentos aos denunciante de boa-fé, com previsão de sigilo e medidas protetivas.	Corregedoria-Geral, SGPSO e Ouvidoria*	Dez/26	Política publicada e incorporada aos procedimentos internos
23. Campanha de incentivo ao uso dos canais de ouvidoria e transparência;	Promover campanhas de comunicação acerca do uso dos canais de ouvidoria e transparência para o recebimento de manifestações.	ASCOM, Ouvidoria* e Auditoria Interna	Jul/26	Campanha realizada.

*Setores encarregados de coordenar a ação.

Eixo 4: Combate à Corrupção, Controle Internos, Transparência e Fortalecimento Institucional

Ação	Descrição	Responsável	Prazo	Unidade de Medida
24. Agenda Pública	Implantar ferramenta para registro e publicação da agenda de compromissos da Administração Superior no Portal da Transparência.	ASCOM*, Gabinete DPG e STI	Dez/26	Agenda publicada e atualizada diariamente
25. Pesquisa de Satisfação com o Usuário da Defensoria	Realizar pesquisa anual com os usuários da Defensoria para avaliação da qualidade dos serviços prestados	Ouvidoria*, ASCOM e Corregedoria (competência até a nomeação do Ouvidor-Geral)	Mai/26 Mai/27	Pesquisa realizada e resultados publicados
26. Capacitação em Gestão de Riscos nas Contratações e Técnicas de identificação de fraude e corrupção em licitações	Realizar treinamentos para as áreas-chave, como licitações e contratos, com foco na identificação de fraudes e na aplicação de ferramentas informatizadas para detecção de irregularidades.	ESDEP, Assjur, SRLI e Auditoria*	Abr/26	Capacitações realizadas
27. Fortalecimento da Integridade e Eficiência na Fiscalização de Contratos por Meio de Normas e Procedimentos Padronizados	Desenvolver e implementar um manual de normas e fluxos padronizados para o acompanhamento e fiscalização de contratos.	Assjur, Auditoria e SRLI*	Jun/26	Manual publicado

*Setores encarregados de coordenar a ação.

Ação	Descrição	Responsável	Prazo	Unidade de Medida
28. Análise de evolução patrimonial dos agentes públicos da DPMG	Instituir um sistema e um fluxo de trabalho para a análise periódica da evolução patrimonial dos agentes públicos, em consonância com o artigo 13, § 2º, da Lei 8429/92 (Lei de Improbidade Administrativa).	SGPSO* e Sub-Adm	Dez/27	Sistema e fluxo de análise patrimonial instituídos.
29. Cooperação Interinstitucional	Firmar acordos e integrar redes com órgãos de controle para atuação conjunta e troca de dados.	CooProC e Auditoria*	Dez/27	Acordos firmados e operacionais
30. Segurança da Informação	Estabelecer, atualizar e comunicar procedimentos institucionais de segurança da informação, abordando temas como gestão e sigilo de senhas, uso adequado de drives e sistemas corporativos, e armazenamento seguro de documentos e dados.	Assessoria de Privacidade e Proteção de Dados* e STI	Jul/26	Procedimentos de segurança da informação revisados e comunicados.
31. LGPD	Realizar capacitação em LGPD para o corpo funcional da Defensoria.	Assessoria de Privacidade e Proteção de Dados*	Dez/26	Capacitação realizada

**Setores encarregados de coordenar a ação.*

Eixo 5: Integridade nas Relações com o Setor Privado

Ação	Descrição	Responsável	Prazo	Unidade de Medida
32. Regularizar a Lei Anticorrupção	Regulamentar a Lei 12.846/2013 que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública	Assjur, Auditoria* e SubDPG-Adm	Jul/26	Resolução publicada
33. Código de Ética para Fornecedores	Elaborar e divulgar código com orientações sobre conduta, práticas anticorrupção, conflitos de interesse e boas práticas para os fornecedores da DPMG.	SRLI e Auditoria*	Jun/27	Código publicado
34. Due Diligence de Fornecedores	Implementar análise prévia de integridade e reputação de fornecedores.	SRLI e Auditoria*	Dez/27	Processo implementado
35. Cláusulas Anticorrupção nos Contratos	Inserir cláusulas de integridade e anticorrupção em todos os contratos administrativos.	SRLI* , ASSJUR e Auditoria	Jul/27 (implantação)	Contratos com cláusulas incorporadas
36. Fomento a Programas de Integridade (Lei 14.133/2021)	Regulamentação e fomento à implantação dos programas de integridade previstos na nova Lei de Licitações e Contratos (Lei nº 14.133/2021)	Auditoria* e SubDPG-Adm	Dez/26	Normativo publicado

*Setores encarregados de coordenar a ação.

6. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

- Auditoria Interna elaborará relatórios anuais de execução e resultados;
- Reavaliação bianual da matriz de riscos de integridade pelo Comitê de Integridade.

7. COMUNICAÇÃO E SUSTENTABILIDADE DO PLANO

- Divulgação ampla e acessível do Plano para todo o público interno e externo;
- Publicação anual de relatórios de execução e resultados no Portal da Transparência da DPMG;
- Revisão do plano a cada dois anos ou quando surgirem novos riscos relevantes.

O presente documento foi elaborado e proposto pelos integrantes do Comitê de Integridade da DPMG, a seguir relacionados, em cumprimento ao art. 4º, § 1º, da Resolução nº 3404/2025, que instituiu o Programa de Integridade da Defensoria Pública de Minas Gerais.

Vânia Moreira

Representante da Auditoria Interna

Renata Rezende

Representante da Auditora Interna

Heitor Baldez

Representante do Conselheiro Superior

Gilmara Santos

Representante do Conselheiro Superior

Dheborá Ubaldo

Representante da Corregedoria-Geral

Marina Pinto

Representante da Corregedoria-Geral

Ana Paiva

Representante da Subdefensoria Pública-Geral Administrativa

Jady Sousa

Representante da Assessoria de Comunicação Social e Cerimonial

Melissa Martins

Representante da Escola Superior da Defensoria Pública

Carla Carvalho

Representante da Superintendência de Gestão de Pessoas e Saúde Ocupacional

Sandro Bustamante

Representante da Superintendência de Gestão de Pessoas e Saúde Ocupacional



DEFENSORIA PÚBLICA DE MINAS GERAIS
AUDITORIA INTERNA