



PLANO DE INTEGRIDADE 2022-2024

GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Fundação Educacional Caio Martins

Presidente

Geraldina Rodrigues de Souza

Chefe de Gabinete

Frederico Corrêa Lima de Carvalho

Assessoria de Comunicação Social

Matheus Guedes Arvelos Castelar

Assessoria de Relações Institucionais

Roberta Moreira Guimarães

Assessoria Estratégica

Luiz Felipe Silva Gonçalves

Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças

Mirelle Queiroz Gonçalves

Diretoria de Ações Educacionais, Sociais e Produtivas

Léa Lúcia Cecílio Braga

Diretoria de Coordenação dos Centros e Núcleos

João Lincoln de Almeida

Grupo de Trabalho

Felipe Ferreira Navarro (Coordenador)

Anna Caroline Pimenta Costa

Henrique Frazão Medeiros

Luiz Felipe Silva Gonçalves

Maria Cristiane Vieira dos Santos

Olinda de Abreu Soldati da Rocha

Roberta Moreira Guimarães

Simone dos Reis

Diagramação

Assessoria de Comunicação Social



MENSAGEM DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

Instituída pelo Decreto nº 48.419, de 16 de maio de 2022, a Política Mineira de Promoção da Integridade (PMPI) busca garantir a ética no ambiente público. A Fundação Educacional Caio Martins (Fucam), que tem como missão potencializar o desenvolvimento humano, econômico e social para pessoas em situação de vulnerabilidade, por meio de ações educacionais e socioprodutivas, visando ser referência em Minas Gerais na implementação de ações que propiciem a autonomia das pessoas do campo, alinhadas às suas competências institucionais previstas no Decreto Estadual nº 47.880 de 9 de Setembro de 2020, se atenta ao PMPI e também promove iniciativas com o propósito de contribuir com o fortalecimento da cultura da integridade pública.

Comprometida com a legislação vigente na execução de seus processos internos e consciente do seu papel estratégico de difusão de políticas no âmbito da Administração Indireta do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais, a Fucam apresenta o Plano de Integridade do órgão, desenvolvido como uma ferramenta de gestão com o intuito de fortalecer o ambiente interno, contribuindo para o fomento à prevenção de ilícitos, irregularidades e desvios de conduta.

O sucesso das ações empreendidas depende da mobilização e do comprometimento da Alta Administração, de cada gestor e técnico da Fundação na execução das ações que fortaleçam a integridade e contribuam para que a Fucam alcance seus objetivos em todos os níveis.

Geraldina Rodrigues de Souza
Presidente da Fundação Educacional Caio Martins



MISSÃO

Potencializar o desenvolvimento humano, econômico e social no campo para pessoas em situação de vulnerabilidade social, por meio de ações educacionais e socioprodutivas.

VISÃO

Ser referência em Minas Gerais na implementação de ações educacionais e socioprodutivas que propiciem a autonomia das pessoas do campo em situação de vulnerabilidade social.

VALORES

Colaboração

Desenvolvimento humano

Educação para autonomia

Equidade

Ética e conformidade

Sustentabilidade

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	6
1. DIAGNÓSTICO	8
2.1. EIXO TEMÁTICO: GOVERNANÇA E COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO	10
2.2. EIXO TEMÁTICO: PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO E GESTÃO DE RISCOS	14
2.3. EIXO TEMÁTICO: CONTROLES INTERNOS	17
2.4. EIXO TEMÁTICO: CONFLITO DE INTERESSES E NEPOTISMO	19
2.5. EIXO TEMÁTICO: CÓDIGO DE ÉTICA E COMISSÃO DE ÉTICA	21
2.6. EIXO TEMÁTICO: CANAL DE DENÚNCIAS	23
2.7. EIXO TEMÁTICO: GESTÃO DE PESSOAS	25
2.8. EIXO TEMÁTICO: TRANSPARÊNCIA PÚBLICA E CONTROLE SOCIAL	27
3. VISÃO E OBJETIVOS DA ORGANIZAÇÃO SOB A PERSPECTIVA DA INTEGRIDADE	31
4. PLANO DE AÇÃO	33
5. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO	67
REFERÊNCIAS	69
APÊNDICE A – METODOLOGIA E DETALHAMENTO DOS RESULTADOS DO DIAGNÓSTICO	74
APÊNDICE B – EXEMPLO DE RELATÓRIO DE MONITORAMENTO	112

1. APRESENTAÇÃO


Tendo em vista a “promoção da ética, da probidade e do respeito às normas que regulamentam as relações entre a Administração Pública e os setores público e privado”, o Poder Executivo do Estado de Minas Gerais instituiu, através do Decreto nº 48.419, de 16 de maio de 2022, a Política Mineira de Promoção da Integridade (também referida através de sua sigla, “PMPI”).

O conceito de integridade pode ser definido da seguinte forma:

[...] ‘integridade’, em sentido estrito, refere-se a uma pessoa que tem integridade de caráter. Tem idoneidade moral, tem probidade ou tem honradez. Quem a tem é probo, íntegro, decente ou honrado. Por extensão, emprega-se ‘integridade’ para referir-se a uma organização em que sua comunidade interna é de pessoas íntegras (MELO, 2019, p. 27).

Dando seguimento à Política Mineira e em consonância com os seus objetivos, diretrizes e demais disposições, a Fundação Educacional Caio Martins (Fucam) apresenta este Plano de Integridade próprio, que traz ações específicas a serem adotadas no âmbito da Fundação no período 2022–2024. Espera-se que a execução diligente dessas ações possibilite à Fucam caminhar, de forma estruturada e sistemática, em direção ao alcance da sua visão e dos seus objetivos com relação à ética e à integridade.

A concepção deste plano teve seu início formal com a publicação da Portaria Fucam nº 008, do dia 22 de julho de 2022, que constituiu um grupo de trabalho multidisciplinar ao qual coube a condução das atividades de formulação do plano. O presente Plano de Integridade é fruto de reuniões, formações recebidas, pesquisas, *benchmarking* e, principalmente, da colaboração dos servidores e dos demais agentes públicos que fazem parte da Fucam.



Em conformidade com aquilo que preveem os incisos III e VI do artigo 6º do referido Decreto nº 48.419/2022, este plano se encontra organizado em eixos temáticos, orientados pelas diretrizes da Política Mineira de Promoção da Integridade. Adotou-se os eixos definidos pela Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais em seu Guia de Integridade Pública. Esses eixos estão elencados a seguir (MINAS GERAIS, [2018], p. 5):

- Governança e comprometimento da Alta Administração
- Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos
- Controles internos
- Conflito de interesses e nepotismo
- Código de ética e comissão de ética
- Canal de denúncias
- Gestão de Pessoas
- Transparência pública e controle social

Os eixos temáticos nortearam a execução do diagnóstico da realidade da Fucam no que se refere à integridade, assim como a concepção das ações incluídas neste plano. Na medida do possível, buscou-se atentar quanto às relações entre os eixos, a exemplo daquelas existentes entre os eixos “Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos” e “Controles internos”.

Cabe ressaltar que, considerando que a incorporação, pela Fucam, da coordenação da gestão e da manutenção das oito escolas elencadas no artigo 1º do Decreto Estadual nº 48.198, de 27 de maio de 2021, ainda não se encontrava completa na data final da elaboração deste plano, restando aspectos relevantes a serem tratados, essas escolas não foram abrangidas pelo plano.

Este documento se encontra dividido do seguinte modo: A próxima seção traz os resultados do diagnóstico da organização com relação à integridade, seguido do detalhamento do mesmo de acordo com cada um dos eixos temáticos. A terceira seção apresenta a visão e os objetivos da Fucam quanto à integridade. A quarta seção elenca e detalha as ações previstas, inclusive as ações de comunicação e de divulgação do plano. Finalmente, a última seção trata dos procedimentos de monitoramento e de avaliação do plano.

1. DIAGNÓSTICO

O diagnóstico da Fundação Educacional Caio Martins (Fucam) no que diz respeito à integridade teve como referência um roteiro de 62 questões, distribuídas entre os oito eixos temáticos que orientam a elaboração deste Plano de Integridade.


Quando cabível, as respostas a essas questões foram obtidas por meio de consultas às unidades administrativas da Fundação e da coleta de documentos, efetuadas pelo próprio Grupo de Trabalho responsável pela formulação do Plano de Integridade. Nos demais casos, considerando o enunciado das questões, as respostas foram obtidas através de questionário aplicado junto aos agentes públicos que se encontravam em exercício na Fundação.

As atividades relativas ao diagnóstico foram conduzidas entre os dias 25/07 e 05/08/2022. O detalhamento da metodologia empregada no diagnóstico, bem como as respostas a cada uma das questões do roteiro, se encontram no Apêndice A deste documento.

Em termos gerais, a Fucam apresenta um cenário positivo no que se refere à integridade. Cerca de 84% dos agentes públicos da Fundação declararam acreditar que a conduta das pessoas no ambiente de trabalho da Fucam é compatível com os princípios da moralidade, da ética, da honestidade e da probidade. Ainda, aproximadamente, 92% assinalaram que a organização tinha um legado ou uma imagem pública que eles admiravam ou com os quais eles se identificavam.

A despeito disso, em uma análise mais plena, há, ainda, um número relevante de questões relacionadas à integridade que merecem atenção.

Em se tratando da governança, destaca-se que o Conselho Curador, responsável, em última instância, pelas decisões relativas ao direcionamento e à administração geral da Fucam, tem se reunido quase que unicamente para apreciar a prestação de contas anual da Fundação. Além disso, acentua-se que a Fucam não possui mecanismos de participação social formalmente instituídos além daqueles previstos em lei. Apesar dessas constatações, é de se frisar que cinco em cada seis agentes públicos da Fundação informaram se sentir confortáveis e seguros para expor opiniões, ideias e críticas para a Alta Administração.



Outro aspecto positivo identificado por meio do diagnóstico está relacionado ao comprometimento da Alta Administração com a integridade. Em torno de 75% dos agentes da Fucam avaliaram esse comprometimento como sendo “alto” ou “muito alto”.


Já com relação ao planejamento estratégico, constatou-se que, embora a Fundação disponha de um plano estratégico contendo elementos como missão, visão, valores e objetivos estratégicos, não há, nesse plano, menção às iniciativas a serem adotadas na organização para o alcance dos objetivos estratégicos traçados. Ainda, não há referência aos mecanismos que seriam utilizados para se monitorar o cumprimento do plano.

Por sua vez, tendo em vista a gestão de riscos, observou-se que a Fucam se encontra em um estágio extremamente pouco evoluído nesse quesito. O mesmo pode ser afirmado acerca dos controles internos; conforme apurado, a Fundação não possuía, sequer, o mapeamento dos pontos de controle, checagem, verificação e validação nos seus processos.

Não há, na Fucam, um histórico recente de casos de conflito de interesses ou de nepotismo. Todas as políticas, planos, instrumentos, campanhas e demais mecanismos de prevenção a essas práticas na Fundação são os mesmos instituídos na Administração Pública Estadual como um todo.

Considerando o eixo temático “Código de ética e comissão de ética”, um ponto a se ressaltar é que a Fucam não dispõe de um código de ética ou de conduta próprio. As normas que regem essas questões na Fundação são aquelas que se aplicam aos agentes públicos nos demais órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual. Cabe realçar, também, que, aproximadamente, um terço dos colaboradores da Fucam qualificaram seu conhecimento acerca do código de conduta ética estadual como sendo “médio”, “ruim” ou “péssimo”. Proporção semelhante foi obtida quando a pergunta fazia referência ao regime disciplinar dos servidores públicos e à correição — isto é, à função da Administração Pública de apurar e julgar infrações cometidas por seus servidores à lei (cabe recordar que o código de conduta ética estadual é estabelecido por decreto e, não, por lei).

Um último aspecto a se destacar a respeito do eixo “Código de ética e comissão de ética” é que, durante um período de meses, a única comissão responsável por apurar violações ao código de conduta ética estadual na Fucam — e por aplicar as chamadas “sanções éticas” — contou com um número de membros inferior àquele determinado em decreto. Cabe ressaltar que, na data final deste diagnóstico, restavam apenas alguns trâmites burocráticos para a constituição de uma nova comissão na sede da Fundação.



No que se refere ao eixo temático “Canal de denúncias”, verificou-se que a Fucam se vale dos canais disponibilizados pela Ouvidoria-Geral do Estado e pela Controladoria-Geral do Estado para o recebimento de denúncias de condutas irregulares praticadas por seus agentes. Um ponto de relevo é que cerca de um em cada três agentes da Fundação declararam que a organização não apresentava instruções claras sobre como agir quando se tem conhecimento de alguma irregularidade.


No que diz respeito à Gestão de Pessoas, salienta-se que a Fucam não dispõe de um mapeamento de funções contendo a descrição do perfil pessoal desejável para ocupá-las. Da mesma forma, não há, na Fundação, um protocolo formal que define os procedimentos a serem adotados em caso de transição entre gestões. Contudo, a imensa maioria (aproximadamente 90%) dos agentes da Fucam informaram que o ambiente de trabalho na Fundação era “bom” ou “muito bom”.

Por fim, em se tratando da transparência pública e do controle social, acentua-se que o sítio eletrônico da Fucam possibilita o acesso aos principais mecanismos de interlocução entre o Poder Executivo Estadual e o cidadão, como o sítio da Ouvidoria-Geral do Estado e o “Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão”. Sublinha-se, também, que o menu “Transparência” do sítio eletrônico da Fundação, a despeito de tratar de uma série de tópicos, apresentava conteúdos desatualizados e trazia poucos esclarecimentos e direcionamentos para o usuário acerca dos assuntos abordados.

Em seguida, encontra-se uma apresentação pormenorizada dos resultados do diagnóstico relativos a cada um dos eixos temáticos que serviram de referência para a elaboração deste plano.

2.1. Eixo Temático: Governança e comprometimento da Alta Administração

Em sua explicação acerca do que seria a governança (sob o ponto de vista do setor público), Vieira e Barreto (2019, p. 13) esclarecem que:



Em um contexto democrático, a governança pública é exercida e responde às partes interessadas na resolução dos problemas públicos (*stakeholders*). Os agentes públicos governamentais, por exemplo, respondem aos cidadãos (financiadores do governo), aos usuários dos programas (beneficiários), aos órgãos de direção (Presidência da República e Congresso Nacional, governador e assembleias legislativas), aos órgãos de controle interno e externo, aos partidos políticos (interessados em ocupar o governo), às organizações parceiras da sociedade civil (colaboradores) e demais interessados na resolução dos problemas públicos.


Para que se possa avaliar a integridade em uma organização pública, é preciso compreender as relações entre as partes internas e externas no direcionamento dos rumos e da atuação da organização, bem como compreender as estruturas, os mecanismos, os arranjos e os demais fatores que influenciam essas relações. Em outras palavras, para que se possa avaliar a integridade em uma organização é preciso considerar o exame da governança nessa organização.

Cabe destacar, por outro ângulo, que a adoção de ações e políticas de integridade pela Alta Direção de um órgão ou entidade do setor público é considerada como sendo um dos pilares para a construção do que se chama de “boa governança” (BRASIL, 2021b, p. 16).

A atuação da Alta Administração de uma organização — um dos atores relevantes na governança da instituição — possui, também, um papel fundamental no que se refere à integridade nessa organização. Além do seu papel no apoio à adoção de práticas mais íntegras na organização, a Alta Administração tem influência significativa sobre a cultura e sobre o ambiente de integridade. Conforme assinalado pela Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais (MINAS GERAIS, [2018], p. 20),

O papel dos dirigentes máximos na transformação cultural da organização é fundamental. Eles devem sempre reforçar publicamente a missão funcional e institucional do órgão ou entidade e comunicar regularmente aos servidores seu compromisso intransigente com a ética pública. Essa prática se relaciona ao “espírito ético” que permeia o órgão ou entidade, muitas vezes pela expressão de valores nas práticas e discursos dos gestores.

A tomada de decisões com relação à direção e à administração geral da Fundação Educacional Caio Martins (Fucam) compete, em última instância, ao Conselho Curador. O Conselho Curador é uma unidade colegiada, cuja composição e competências estão delineadas nos artigos 4º a 8º do Decreto Estadual nº 47.880, de 9 de março de 2020 (alterado pelo Decreto nº 48.198/2021), que contém o Estatuto da Fundação.



Conforme o artigo 5º do referido decreto, a Presidência do Conselho Curador é exercida pelo dirigente máximo da Secretaria de Estado de Educação, enquanto ao Presidente da Fucam cabe o papel de Secretário Executivo do conselho. Além desses, o conselho é composto por outros sete membros designados pelo Governador, representantes: da Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social; da Secretaria de Agricultura, Pecuária e Abastecimento; da Secretaria de Meio Ambiente e Desenvolvimento; da Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Estado de Minas Gerais (Emater-MG); da Polícia Militar de Minas Gerais; da Associação dos ex-alunos da Fucam e; dos servidores da Fundação. Cabe destacar que o representante dos servidores da Fundação deve ser designado pelo Governador a partir de uma lista tríplice indicada pelos servidores.

Salienta-se que o Conselho Curador tem se reunido quase que unicamente por ocasião da apreciação da prestação de contas anual da Fundação.

Tal prestação de contas se destina a fazer parte daquela encaminhada, anualmente, pelo Governador para o Tribunal de Contas do Estado. Além desse compromisso anual, a Fundação, ainda, responde a questionamentos pontuais relativos às suas contas, apresentados pelo Tribunal de Contas do Estado e pelo Ministério Público. Finalmente, cabe realçar a redação do artigo 10 da Portaria FUCAM nº 06, de 6 de julho de 2020, segundo a qual “a FUCAM deverá disponibilizar, mensalmente, em seção específica de seu sítio na Internet, a ordem cronológica de seus pagamentos, bem como as justificativas que fundamentam a eventual quebra da ordem”; a despeito da norma, a seção relativa a esse tópico no sítio eletrônico da Fundação se encontrava desatualizada.

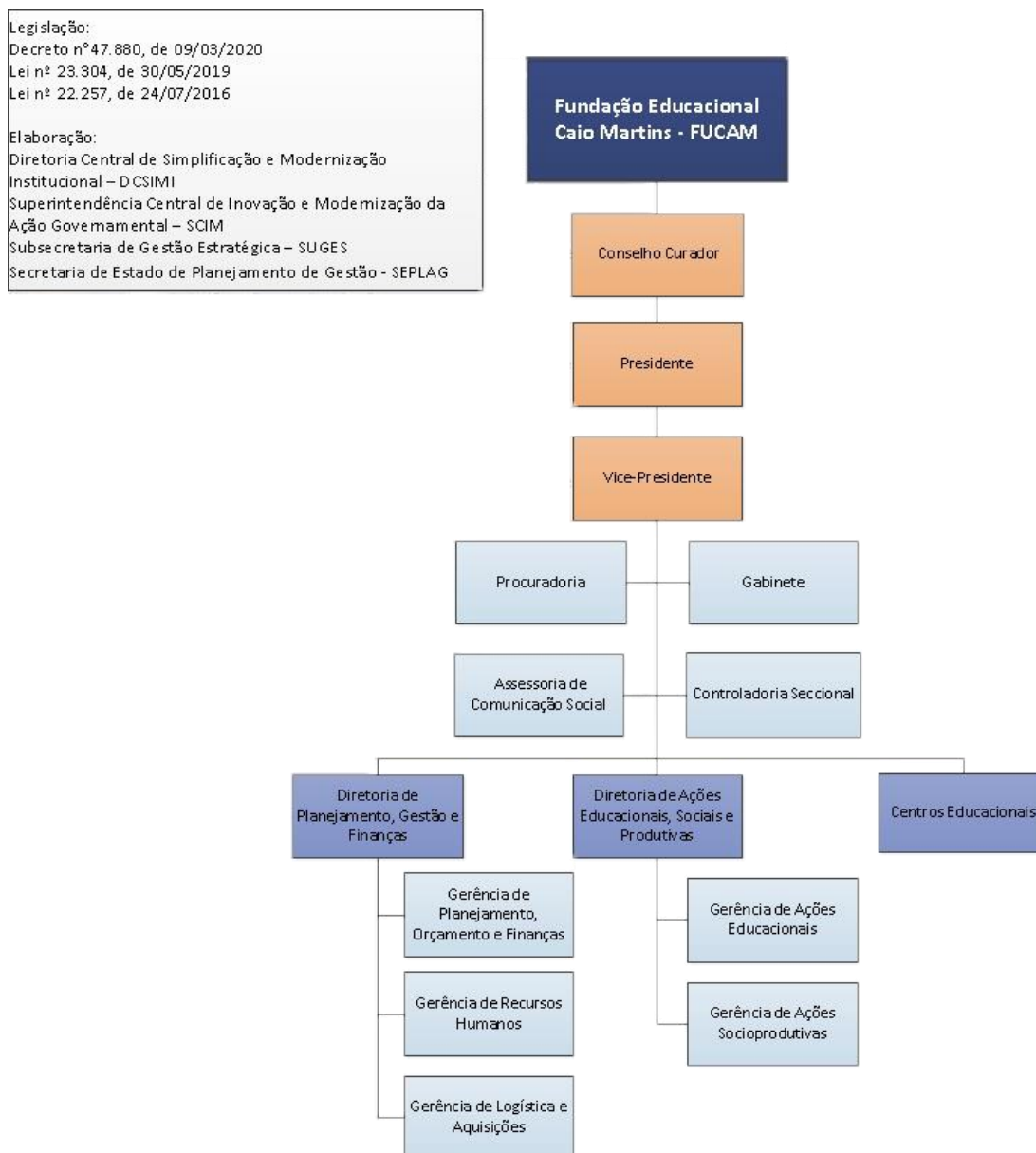
A administração em si da Fucam é desempenhada pela Direção Superior, composta pelo Presidente e Vice-Presidente da Fundação, auxiliados pelos diretores (artigo 9º do citado Decreto nº 47.880/2020). O organograma da Fundação se encontra reproduzido na página seguinte (fig. 1).

A execução das políticas da Fundação ocorre, efetivamente, nos sete Centros Educacionais, localizados no interior do Estado. Ainda, a partir da entrada em vigor do Decreto Estadual nº 48.198/2021, a Fucam tem incorporado a coordenação da gestão e da manutenção de oito escolas, coordenação essa que estava, anteriormente, sob a responsabilidade da Secretaria de Estado de Educação.

Em se tratando da participação dos agentes públicos da Fucam nas decisões da Alta Administração da Fundação, constatou-se que cinco em cada seis agentes se sentem confortáveis e seguros para expor opiniões, ideias e críticas para a Alta Administração. Em


comparação, os agentes públicos da sede e aqueles dos Centros Educacionais apresentaram respostas bastante similares.

Figura 1 – Organograma da Fundação Educacional Caio Martins, 2020.



Extraída de: FUNDAÇÃO EDUCACIONAL CAIO MARTINS (Fucam), 2020a.

Por sua vez, considerando a participação dos agentes públicos nas decisões em suas respectivas unidades administrativas, cerca de 80% desses agentes qualificaram como “altos” ou “muito altos” a segurança e o conforto sentidos para apresentar opiniões, ideias e críticas à



chefia imediata. Cabe atentar que 40% dos agentes públicos do Centro Educacional de Riachinho que responderam ao questionário assinalaram a opção “média” (ou “regular”) a esse quesito.

Deve-se mencionar que a Fundação não possui mecanismos de participação social formalmente instituídos além daqueles previstos em lei para os órgãos e entidades da Administração Pública de um modo geral.


Passando ao exame do compromisso da Alta Administração da Fucam com a integridade, 75% dos agentes públicos indicou como “alto” ou “muito alto” o nível de comprometimento da Alta Administração com a integridade (14% informaram não ter elementos suficientes para responder à questão). Ainda, 80% dos agentes públicos disseram que verificam, nos discursos e atitudes da Alta Administração, um posicionamento com relação à promoção da integridade e ao combate à corrupção (12% comunicaram não ter elementos para responder). Novamente, não houve grandes divergências nas respostas dos agentes públicos da sede e dos Centros Educacionais.

2.2. Eixo Temático: Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos

Chiavenato e Sapiro (2013, p. 39) apresentam a seguinte definição para o planejamento estratégico:

O planejamento estratégico é um processo de formulação de estratégias organizacionais no qual se busca a inserção da organização e de sua missão no ambiente em que ela está atuando. [...]. O planejamento estratégico está relacionado com os objetivos estratégicos de médio e longo prazo que afetam a direção ou a viabilidade da empresa.

Com relação ao planejamento estratégico no setor público, Silva e Gonçalves (2011, p. 464) assinalam que, embora existam certas limitações na aplicação do planejamento estratégico ao setor público — uma vez que, nesse setor, não há concorrência no formato em que



é verificada no setor privado —, o assunto aparece com relevância em face da necessidade, cada vez maior, de se atender ao cidadão com excelência.

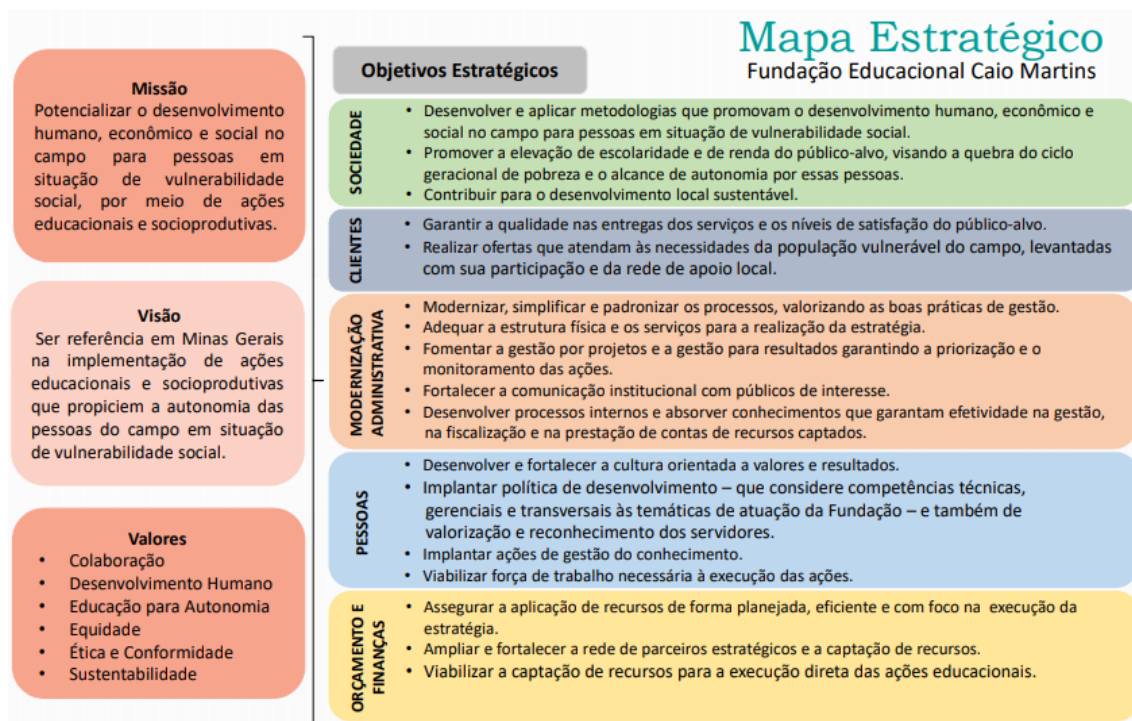
A mera existência de um plano em uma organização não é garantia da sua plena implementação evidentemente. Tanto durante a formulação de um plano quanto ao longo da sua efetiva execução, é relevante considerar incertezas e possíveis desvios com relação aos objetivos e estratégias traçados. Nesse ponto, a gestão de riscos é uma ferramenta importante ao possibilitar à organização a identificação, a avaliação e a adoção de respostas diante da possível ocorrência de eventos de risco, seja ao atingimento de seus objetivos, à sua reputação, ao seu patrimônio ou, mesmo, ao que se refere à integridade.

A integridade em uma organização envolve não somente a obediência a normas e princípios éticos, morais ou pactuados em sociedade, mas também a adesão às normas e valores estabelecidos pela organização. À vista disso e considerando que o planejamento estratégico determina os rumos que a organização pretende seguir e a forma como ela pretende seguir esses rumos, é possível afirmar que o planejamento estratégico corresponde a um parâmetro básico para o comportamento das pessoas para com a organização.

A Fucam possui um plano estratégico, referente ao período 2019–2022. Esse plano resultou de um processo que incluiu: a definição da missão da Fundação; a elaboração da visão do que a Fucam pretende ser no futuro e; a declaração dos valores que serviriam de norte para a atuação da organização. O processo de planejamento envolveu, também, a construção de um retrato do cenário interno da Fucam — através do levantamento de suas forças e de suas fraquezas — e do cenário externo — que resultou na identificação de oportunidades e ameaças nesse cenário.

A partir desses procedimentos, traçou-se, então, os objetivos estratégicos da Fundação para cada uma de cinco dimensões: “Sociedade”, “Clientes”, “Processos Internos/Modernização Administrativa”, “Processos Internos/Pessoas” e “Orçamento e Finanças”. A figura a seguir apresenta o Mapa Estratégico da Fucam, o qual corresponde a uma representação visual da estratégia formulada para a Fundação.

Figura 2 – Mapa Estratégico da Fundação Educacional Caio Martins, Plano Estratégico 2019–2022.




Extraída de: FUNDAÇÃO EDUCACIONAL CAIO MARTINS (Fucam), 2020b, p. 6.

A despeito de conter todos esses elementos (missão, visão, valores e objetivos estratégicos), o plano estratégico da Fucam não chegou a ser desdobrado em planos táticos ou em planos operacionais. Tais planos poderiam indicar quais iniciativas seriam adotadas pela organização para o alcance dos objetivos propostos no plano estratégico.

Outro ponto a se realçar é que o plano estratégico da Fundação não havia sido submetido a qualquer tipo de reexame — ainda que houvesse, no período deste diagnóstico, a previsão de se realizar uma revisão futura.

No que se trata da assimilação do planejamento estratégico pelos agentes públicos da Fucam, cerca de dois terços desses agentes alegaram ter um conhecimento “bom” ou “muito bom” do conteúdo do plano estratégico. Entretanto, deve-se atentar que um contingente ainda expressivo de agentes em exercício na Fundação (um em cada três) relatou ter um nível de conhecimento “mediano”, “baixo” ou “muito baixo” do conteúdo do plano. Outro aspecto digno



de atenção foi que cerca de metade desses agentes informou ter um conhecimento “mediano”, “baixo” ou “muito baixo” dos relatórios de gestão da Fundação.


Por meio do diagnóstico efetuado, apurou-se, também, que dois em cada três dos agentes públicos da Fucam considerava como sendo “ótima” ou “boa” a integração entre os setores da organização — somente cerca de 9% selecionou as alternativas “ruim” ou “péssimo”. Finalmente, verificou-se que, aproximadamente, 92% dos agentes da Fucam assinalaram que a organização tinha um legado ou uma imagem pública que eles admiravam ou com os quais eles se identificavam.

Passando, agora, ao diagnóstico da Fucam no que diz respeito à gestão de riscos, detectou-se que a organização se encontrava em um estágio extremamente pouco evoluído nesse quesito — embora não tenha ocorrido, até o período deste diagnóstico, qualquer avaliação da maturidade da organização com relação à gestão de seus riscos.

Apesar da Fundação possuir uma análise dos cenários interno e externo (feita por ocasião do planejamento estratégico), essa análise não foi utilizada para a identificação dos riscos aos quais a organização está exposta. É de se enfatizar que a Fucam não dispunha, à época do planejamento estratégico, de um levantamento dos seus processos — tal levantamento se encontrava em andamento no período da realização deste diagnóstico. Contudo, isso não exclui o fato de que a organização ainda não deu os primeiros passos no que se refere à gestão de riscos, os quais consistem na identificação e na avaliação preliminar dos riscos aos quais ela está sujeita.

2.3. Eixo Temático: Controles internos

Os controles internos correspondem, grosso modo, aos sistemas e práticas adotados por uma organização para lidar com os possíveis riscos aos quais ela se encontra submetida. O Conselho Federal de Contabilidade (2012, p. 36) apresenta uma definição mais precisa de controle interno no setor público:



Controle interno sob o enfoque contábil compreende o conjunto de recursos, métodos, procedimentos e processos adotados pela entidade do setor público, com a finalidade de: (a) salvaguardar os ativos e assegurar a veracidade dos componentes patrimoniais; (b) dar conformidade ao registro contábil em relação ao ato correspondente; (c) propiciar a obtenção de informação oportuna e adequada; (d) estimular adesão às normas e às diretrizes fixadas; (e) contribuir para a promoção da eficiência operacional da entidade; (f) auxiliar na prevenção de práticas ineficientes e antieconômicas, erros, fraudes, malversação, abusos, desvios e outras inadequações.


Todos em uma organização possuem papéis e responsabilidades no que se refere ao controle interno e à gestão de riscos. Como uma forma de tornar mais clara a distribuição desses papéis e responsabilidades na organização, o Instituto dos Auditores Internos desenvolveu o chamado “modelo das três linhas de defesa”.

De acordo com esse modelo, a identificação e a avaliação primária dos riscos, assim como a aplicação de controles para reduzir esses riscos — em outras palavras, a primeira linha de defesa —, cabe aos gestores na linha de frente da organização. Por seu turno, a segunda linha de defesa é exercida por aqueles que são responsáveis pelo acompanhamento e pelo suporte especializado à atuação dos gestores da primeira linha.

Finalmente, a terceira linha de defesa compete à auditoria, a quem cumpre apresentar para o corpo diretivo da organização uma avaliação independente da gestão. Essa avaliação tem os seguintes enfoques: o controle interno, a gestão de riscos e o alcance dos objetivos da organização (INSTITUTE OF INTERNAL AUDITORS, 2020, p. 5–6; HM TREASURY, 2020, p. 30–32).

A Fucam não dispõe de um mapeamento dos pontos de controle, checagem, verificação e validação utilizados em seus processos para lidar com os riscos aos quais ela se encontra sujeita. Em outras palavras, a Fundação não possui um mapeamento dos controles internos que são aplicados na organização. Salienta-se que, conforme exposto no diagnóstico referente ao Eixo Temático “Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos”, o próprio levantamento dos processos da Fucam se encontrava em andamento no período da execução deste diagnóstico.

Um controle interno efetivo é aquele que é capaz de prevenir a ocorrência de riscos e/ou de reduzir, de maneira significativa, os impactos decorrentes da concretização desses riscos. Conforme apontado também no diagnóstico relativo ao Eixo Temático “Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos”, a Fucam, ainda, não procedeu à identificação e à avaliação de



possíveis riscos aos quais está exposta. Levando em conta essa consideração, não é possível aferir se os controles implantados e em funcionamento na Fundação são efetivos ou não.

Abre-se parênteses para citar que a Fucam não possui nenhum programa de qualidade ou nenhuma certificação os quais exigissem a utilização de controles internos específicos.


Sublinha-se que a Fucam realiza o monitoramento do envio, por seus servidores públicos, da Declaração de Bens e Valores, importante controle estabelecido pelo Poder Executivo Estadual para a prevenção, dentre outros, do risco de corrupção entre esses servidores. O monitoramento é realizado através do Sistema de Registro de Bens dos Agentes Públicos (Sispatri) pela Gerência de Recursos Humanos, a qual, ainda, é responsável pela comunicação dos prazos e da necessidade de envio da declaração pelos servidores da entidade.

Acentua-se, ainda, que a Fucam não possui sistemas eletrônicos ou aplicativos próprios (isto é, desenvolvidos pela própria Fundação), o que demandaria a avaliação dos controles nesses sistemas e aplicativos. Todavia, questionou-se os agentes públicos que se encontravam em exercício na Fundação acerca do nível de segurança do armazenamento físico e digital dos dados de cidadãos na organização. Cerca de 10% desses agentes qualificou esse nível como “baixo” ou “muito baixo”; aproximadamente 19% dos agentes indicaram esse nível como sendo “médio” e os restantes 71% assinalaram as opções “bom” ou “muito bom”. Nesses termos, a Fundação poderia propor controles para tratar os riscos relativos aos dados dos cidadãos que estão sob a posse da mesma.

2.4. Eixo Temático: Conflito de interesses e nepotismo

Conforme expresso pela Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais, “A prevenção e o combate ao conflito de interesses e ao nepotismo constituem vertentes primordiais para o alcance da promoção da integridade nas organizações” (MINAS GERAIS, [2018], p. 36).

Segundo a Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013, que dispõe sobre o conflito de interesses no Poder Executivo federal, o conflito de interesses é “a situação gerada pelo confronto



entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública”. A Lei nº 12.813/2013 elenca, ainda, situações que poderiam configurar em conflito de interesses, como a divulgação de informações privilegiadas obtidas em razão do exercício da função pública.

O nepotismo corresponde, também, a uma forma de conflito de interesses; segundo Raile (2004, p. 3):


Muitos dos países examinados, especialmente na América Central e na América do Sul, criaram dispositivos explícitos nos seus estatutos relativos a conflitos de interesse. Os dispositivos estatutários cobrem atos tais como a designação de parentes para ocupação de cargos (nepotismo) e a ocupação de mais de um cargo governamental simultaneamente.

De acordo com a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (2003, p. 22), novas formas de relação entre o setor público, o setor privado e o terceiro setor têm gerado preocupações com relação ao crescimento do conflito de interesses no serviço público.

A Fucam não possui um histórico recente de casos de conflito de interesses ou de nepotismo. Cabe recordar que a Fundação é uma organização pequena, possuindo apenas 215 agentes públicos, segundo levantamento realizado pela Gerência de Recursos Humanos em 05/08/2022. Isso não significa que nenhum caso de conflito de interesses ou de nepotismo tenha, de fato, ocorrido na organização, em especial em se tratando de nepotismo, considerando que a Fucam possui Centros Educacionais em Municípios extremamente pequenos.

Todas as políticas, planos, instrumentos, campanhas e demais mecanismos de prevenção ao conflito de interesses e ao nepotismo que veiculam na Fundação são os mesmos instituídos nos outros órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual e não estão sob encargo da Fucam. A esse respeito, realça-se o Decreto Estadual nº 48.417, de 16 de maio de 2022, que “dispõe sobre as situações que configuram conflito de interesses envolvendo os agentes públicos ocupantes de cargo ou função” na Administração Pública Estadual. Cabe apontar, ainda, o Decreto Estadual nº 48.021, de 12 de agosto de 2020, que aborda a questão da vedação ao nepotismo.

A Fundação não dispõe de um protocolo formal de desligamento de colaboradores. Não obstante, a Gerência de Recursos Humanos, além de providenciar o desligamento formal do colaborador e a interrupção do acesso do mesmo aos sistemas de Administração de Pessoal, solicita à chefia imediata do colaborador que cesse o acesso ao email institucional e a demais sistemas eletrônicos. Caso o desligamento do colaborador tenha se dado



a pedido do próprio colaborador, a Gerência de Recursos Humanos solicita ao mesmo, ainda, o preenchimento de declaração de patrimônio.


Além disso, cabe destacar que, em todos os editais de licitações promovidas pela Fundação, há uma cláusula obrigatória de vedação ao nepotismo, o que consiste em um importante controle de prevenção desse tipo de ocorrência.

2.5. Eixo temático: Código de ética e comissão de ética

Em se tratando de códigos de ética no serviço público no Brasil, deve-se enfatizar, antes de tudo, que uma série de leis distintas trazem considerações éticas a serem observadas por servidores públicos. Como exemplo, pode-se mencionar: o Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940), que possui um capítulo inteiramente dedicado a elencar os crimes praticados por servidores contra a Administração Pública; a Lei nº 8.429, de 2 junho de 1992, que define os chamados “atos de improbidade administrativa”; e os estatutos de servidores públicos, os quais estipulam deveres e proibições para os servidores de entes estatais nas diferentes esferas de governo (PRADO, 2011, p. 289–290).

Para além dessas normas, o Poder Executivo em determinados entes federativos, e, mesmo, órgãos e entidades públicas em específico, instituíram os chamados “códigos de ética”, conjuntos de normas complementares àquelas estabelecidas através do processo legislativo. Como exemplos desses códigos, pode-se citar: o “Código de Ética e de Conduta Profissional do Servidor da Controladoria Geral do Estado do Rio de Janeiro” (Resolução CGE-RJ nº 92, de 13 de julho de 2021) e o “Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal” (Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994). Além dessas normas complementares, cabe sublinhar que esses códigos instauram, ainda, comissões especiais — as chamadas “comissões de ética” —, incumbidas de apreciar eventuais violações a tais normas.

Conforme explicita Muel Kaptein (2021, p. 6–7), a mera existência de normas se referindo à ética e à conduta em uma organização não é garantia da adoção das mesmas. No entanto, há evidências de que a forma pela qual um código de ética é infundido na organização



(o que envolveria, por exemplo, a abertura de espaços de diálogo e a criação de políticas de incentivo) é essencial para a efetividade desse código.

Além das normas que alcançam o serviço público em todo o país, os agentes públicos do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais estão sujeitos a normas específicas que trazem disposições acerca da conduta e da ética no trabalho. A Fucam não dispõe de um código de ética ou de conduta próprio. As normas que regem essas questões na Fundação são aquelas que se aplicam aos agentes públicos nos demais órgãos e entidades da Administração Pública Estadual.


Dentre essas normas, há o “Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual”, instituído pelo Decreto Estadual nº 46.644, de 6 de novembro de 2014.

Aqueles que são servidores públicos estão sujeitos, ainda, à Lei Estadual nº 869, de 5 de julho de 1952, que traz o “Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado”. O estatuto define o regime disciplinar dos servidores, trazendo o rol das condutas que são proibidas aos servidores, além de estabelecer quais são os seus deveres. Cabe salientar que a violação às regras do estatuto pode culminar — a depender da gravidade da infração — na demissão (exoneração) do servidor.

Em questionamento feito junto aos agentes públicos da Fucam, solicitou-se que eles avaliassem qual era o nível de conhecimento deles a respeito do código de conduta ética estadual. Aproximadamente 73% dos respondentes qualificaram esse conhecimento como sendo “bom” ou “ótimo”. Quando a pergunta se referia ao regime disciplinar dos servidores públicos e à correição — isto é, à função da Administração Pública de apurar e julgar infrações cometidas por seus servidores à lei (cabe recordar que o código de conduta ética é estabelecido por decreto e, não, por lei) —, os resultados foram, relativamente, inferiores. Somente cerca de 63% dos respondentes consideraram seu conhecimento sobre esses assuntos como sendo “bom” ou “ótimo”.

Em ambos os casos, os resultados desses questionamentos não permitem afirmar que os agentes públicos que atuavam nos Centros Educacionais possuísem, de um modo geral, um conhecimento menor sobre os tópicos abordados em comparação com os agentes públicos da sede da Fundação.

Um ponto de destaque deste diagnóstico é o de que, durante um período de meses, a única comissão responsável por apurar violações ao código de conduta ética estadual na Fucam — e por aplicar as chamadas “sanções éticas” — contou com um número de membros inferior àquele determinado em decreto. Verificou-se que essa comissão se reunia,



exclusivamente, sob demanda, não chegando a promover atividades de divulgação e orientação sobre conduta ética.

Essas constatações se refletem nos dados obtidos por meio de questionário, que revelou que cerca de 52% dos agentes públicos da Fucam tinham um conhecimento “mediano”, “baixo” ou “muito baixo” da comissão. Acentua-se, também, que um em cada três desses agentes públicos informou não ter elementos suficientes para emitir um juízo a respeito do nível de atuação da Comissão de Ética da Fundação.


Apesar dessas constatações, é de se ressaltar que, na data final deste diagnóstico, restavam apenas alguns trâmites burocráticos para a constituição de uma nova comissão na sede da Fundação.

Outro ponto de relevo trazido pelo diagnóstico é o de que, aproximadamente, 84% dos agentes públicos da Fundação assinalaram, em uma escala de um a cinco, as alternativas “quatro” e “cinco” quando perguntados se acreditavam que a conduta das pessoas no ambiente de trabalho da Fucam era compatível com os princípios de moralidade, ética, honestidade e probidade. Nesse aspecto, cabe colocar em evidência os resultados relativos ao Centro Educacional de Januária; somente 57% dos agentes desse Centro selecionaram as alternativas “quatro” e “cinco” em resposta à questão.

2.6. Eixo Temático: Canal de denúncias

Segundo uma pesquisa publicada em 2020, realizada em um conjunto de organizações de diferentes tipos e tamanhos e de diferentes países, as denúncias corresponderam, de longe, à principal maneira através da qual as organizações detectaram casos de fraude — grosso modo, o ato de enganar alguém para a obtenção de alguma vantagem — cometida por seus próprios empregados (ASSOCIATION OF CERTIFIED FRAUD EXAMINERS, 2020, p. 19).

Uma denúncia é definida, no Brasil, como a comunicação da prática de um ato ilícito cuja solução dependa da atuação de um órgão de controle (a exemplo da polícia, de uma



corregedoria, do Ministério Público etc.). Para esclarecer melhor o conceito, encontra-se apresentado, a seguir, o trecho de um manual produzido pela Controladoria-Geral da União (BRASIL, [2015], p. 32).


Imagine que a cidadã Maria das Dores faz denúncia à ouvidoria do Ministério da Saúde acerca da falta de medicamentos no posto de saúde da sua cidade. Por mais que se trate de um problema grave, não está sendo reportado um ato ilícito, mas sim uma falha na prestação de um serviço público. O encaminhamento dessa denúncia à Auditoria do Ministério, por exemplo, não ajudaria a cidadã diretamente, pois o processo de apuração das causas da falta do medicamento demorariam meses ou até anos. Por isso a manifestação da cidadã deveria ser reclassificada como uma solicitação e enviada imediatamente à área capaz de solucionar o problema de suprimento de medicamentos, dando-se a devida ciência ao cidadão acerca das providências que serão adotadas.

A implantação de um canal de denúncias de qualidade é fundamental para que uma organização tenha capacidade de descobrir irregularidades e, em última instância, caminhe na direção da integridade. Para que um canal de denúncias seja efetivo, há uma série de considerações que devem ser levadas em conta pela organização: mecanismos eficazes de proteção ao denunciante, disponibilidade e diversidade de meios para a realização das denúncias, ampla divulgação interna e externa do canal, a produção de estatísticas, a submissão do canal a avaliações e auditorias e o estabelecimento de uma cultura de integridade “de cima para baixo” na organização (KASTIEL, 2014).

A Fucam não possui um canal de denúncias próprio. A Fundação se vale dos canais disponibilizados pela Ouvidoria-Geral do Estado e pela Controladoria-Geral do Estado para o recebimento de denúncias de condutas irregulares praticadas por seus agentes. Cabe, neste ponto, ressaltar que esses canais (oficiais e especializados) proporcionam uma série de benefícios para aqueles que os utilizam como: o fornecimento de uma gama imensamente variada de meios para a apresentação de denúncias, a garantia do sigilo e do anonimato e o direito à obtenção de resposta em prazo estabelecido em norma.

Uma vez que as denúncias entram na Fucam, não há um fluxo formal para a admissão, o encaminhamento e o tratamento das mesmas. As denúncias recebidas são, em geral, levadas à apreciação da Unidade de Controle Interno, independentemente se elas se originaram dos canais de denúncias ou se ingressaram na Fundação através de outros meios.

Em questionário aplicado junto aos agentes públicos da Fundação, indagou-se se havia na organização instruções claras sobre como agir quando se tem conhecimento de



alguma irregularidade ou de alguma infração às normas. Aproximadamente um terço dos respondentes, em uma escala de um a cinco, selecionaram as alternativas “um”, “dois” e “três”. Não se verificou diferenças significativas entre as respostas fornecidas nos Centros Educacionais e na sede da Fundação. Isso evidencia a relevância de uma maior orientação quanto aos mecanismos de apresentação de denúncias de irregularidades na organização. Além disso, é importante a divulgação dos canais de denúncia disponíveis, como, por exemplo, o fornecimento de uma maior visibilidade para esses canais no sítio eletrônico da Fucam.

Por meio deste diagnóstico, não se identificou nenhum levantamento quantitativo ou qualitativo do histórico de denúncias que entraram na organização. Cabe sublinhar, no entanto, que, em face do número irrisório de denúncias que ingressaram na Fucam até a data final deste diagnóstico, a realização desse levantamento não traria resultados significativos.

2.7. Eixo Temático: Gestão de Pessoas

A gestão de pessoas abrange um conjunto de processos que têm o propósito de providenciar, na organização, o recrutamento e a seleção de pessoas, a estruturação do trabalho, a remuneração e os incentivos, o estabelecimento de condições ambientais e psicológicas satisfatórias no trabalho, o desenvolvimento profissional e pessoal, a avaliação de desempenho, dentre outros (CHIAVENATO, 2008, p. 15–16).

Em se tratando da gestão de pessoas no setor público no Brasil, Rosane Schikmann (2010, p. 16–17) afirma que:

Em muitas das organizações públicas brasileiras, as áreas que cuidam da gestão de pessoal ainda se dedicam principalmente às atividades relacionadas à folha de pagamento, benefícios da aposentadoria e afins, proposição de leis, regras e regulamentos, além de desenvolver algumas ações pontuais e emergenciais de treinamento e capacitação.

[...]

As características aqui descritas correspondem ao perfil de uma área denominada de 'departamento de pessoal', que realiza a administração de pessoal. [...].


No que se trata das relações entre a gestão de pessoas e a integridade, é de se salientar que alguns processos de gestão de pessoas envolvem o trato com dilemas éticos. Tais processos — como o processo de remuneração e incentivos e o processo de recrutamento e seleção — devem, portanto, merecer especial atenção ao se levar em conta a integridade em uma organização.

Ainda em referência às relações entre gestão de pessoas e integridade, algumas práticas de gestão de pessoas podem ser adotadas no combate e na prevenção à fraude e à corrupção, conforme indica o Tribunal de Contas da União. Dentre essas práticas, destaca-se: a adoção de procedimentos criteriosos de recrutamento e seleção, as capacitações e a criação de um protocolo de desligamento de pessoas que garanta a segurança da organização (BRASIL, 2018, p. 50–51).

A Fucam não dispõe de um mapeamento de funções contendo a descrição do perfil pessoal desejável para ocupá-las. A seleção de pessoas para os cargos de direção e de recrutamento amplo se fundamenta em parâmetros técnicos e políticos genéricos, não havendo critérios formalizados e bem estabelecidos.

A remuneração dos servidores públicos que compõem o quadro efetivo da Fucam se sucede em conformidade com as disposições da Lei Estadual nº 15.293, de 5 de agosto de 2004, que institui as carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado. No caso dos agentes públicos que ocupam cargos de liderança ou que ingressaram na organização através de recrutamento amplo, há uma padronização (ainda que informal) na remuneração dos mesmos.

Em questionário aplicado junto aos agentes públicos da Fundação, solicitou-se aos mesmos que apontassem, em uma escala de um a cinco, o quão transparente era a distribuição de cargos e gratificações na organização. Cerca de 54% dos respondentes selecionaram as alternativas "quatro" ou "cinco", indicando que consideravam a distribuição como sendo "transparente" ou "muito transparente". Aproximadamente 14% dos respondentes assinalaram a opção de número três e cerca de 10% dos agentes selecionaram as alternativas "um" ou "dois", caracterizando, dessa maneira, a distribuição de cargos e gratificações como sendo "pouco" ou "muito pouco" transparente. Os demais declararam que não possuíam



elementos suficientes para responder à questão. Não houve diferenças significativas entre as respostas na sede da Fundação e nos Centros Educacionais.

Também por meio de questionário, perguntou-se aos agentes da Fucam se eles consideravam que os critérios utilizados para a avaliação de desempenho dos agentes na Fundação eram justos. Somente cerca de 4% dos respondentes qualificaram esses critérios como sendo “injustos” ou “muito injustos”. Em torno de 9% manifestaram que os critérios eram “parcialmente justos”.

Finalmente, solicitou-se que os agentes informassem qual era a percepção dos mesmos com relação ao ambiente de trabalho na organização. A imensa maioria (aproximadamente 90%) dos agentes avaliaram que o ambiente de trabalho na Fucam era “bom” ou “muito bom”.

A Fucam não possui formações específicas e permanentes de líderes. Da mesma forma, não há um protocolo formal que define os procedimentos a serem adotados em caso de transição entre gestões.

2.8. Eixo Temático: Transparência pública e controle social

O crescimento em importância do tema da transparência pública no Brasil se deve, sobretudo, a alterações marcantes que foram introduzidas na legislação ao longo dos últimos anos. Três leis tiveram um papel de destaque nesse aspecto (BAIRRAL; SILVA; ALVES, 2015, p. 645):

- a Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, também conhecida como “Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), que instituiu a disponibilização de informações referentes às contas públicas para os órgãos de controle e para a sociedade, estabelecendo, assim, uma ampla transparência na gestão pública;


- a Lei Complementar nº 131, de 17 de maio de 2009 (“Lei da Transparência”), que alterou a redação da LRF, determinando a publicização de informações detalhadas e em tempo real acerca das receitas e despesas governamentais;
- a Lei nº 12.527/2011 ou “Lei de Acesso à Informação” (LAI), a qual, dentre outros, garantiu que qualquer pessoa pudesse receber, mediante pedido, informações sob posse de órgãos públicos e estabeleceu o dever desses órgãos de divulgar, independentemente de solicitação, informações de interesse coletivo ou geral que estivessem no âmbito de suas competências.

A relação entre transparência pública e controle social é abordada por Carvalho Filho (2017, p. 51 *apud* PAULA, 2020, p. 42) no trecho reproduzido a seguir:

Outro princípio mencionado na Constituição é o da publicidade. Indica que os atos da Administração devem merecer a mais ampla divulgação possível entre os administrados, e isso porque constitui fundamento do princípio propiciar-lhes a possibilidade de controlar a legitimidade da conduta dos agentes administrativos. Só com a transparência dessa conduta é que poderão os indivíduos aquilatar a legalidade ou não dos atos e o grau de eficiência de que se revestem. [...].

No Brasil, a legislação instituiu uma série de espaços para o exercício do controle e da participação social: as audiências públicas, as conferências de políticas públicas, os conselhos gestores de políticas públicas, as ouvidorias e os canais de disponibilização de informações pelos órgãos públicos — como aqueles que possibilitam a apresentação de pedidos de acesso à informação e os chamados “Portais da Transparência” (ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, 2015).

A Fucam dispõe de um sítio eletrônico próprio. O sítio é parte integrante do “Portal MG” e apresenta, dentre outros: o organograma da Fucam, acompanhado das normas que dispõem sobre as competências na Fundação; os endereços e contatos na sede da Fundação e nos sete Centros Educacionais (embora não faça referência aos horários de atendimento ao público nessas unidades) e; uma relação de perguntas e respostas mais frequentes da sociedade.



Consta no sítio eletrônico da Fucam, ainda, a agenda da dirigente máxima da entidade. Entretanto, não se identificou nenhum apontamento nessa agenda, o que, conforme apurado, decorre de restrições impostas em face do período eleitoral.

O sítio eletrônico possui, também, uma ferramenta de pesquisa e revela a data da última atualização das páginas de conteúdo. No entanto, destaca-se que nem todas as páginas do sítio se encontravam atualizadas por ocasião deste diagnóstico.


A Fucam não possui uma iniciativa de dados abertos. O menu “Transparência” do sítio eletrônico da Fundação possui páginas específicas sobre: “Lei de Acesso à Informação”, “Ações e Programas”, “Receitas e Despesas”, “Licitações e Contratos”, “Convênios”, “Servidores”, “Dados Abertos”, “Informações Classificadas”, dentre outros. Apesar de tratar de todos esses assuntos, o menu apresentava conteúdos desatualizados e trazia poucos esclarecimentos e direcionamentos para o usuário acerca dos assuntos abordados.

No que se refere à transparência na gestão da Fucam, solicitou-se, através de questionário, que os agentes públicos da Fundação avaliassem o quão transparente era essa gestão. Cerca de 79% dos respondentes assinalaram que a gestão era “transparente” ou “muito transparente”. Não se identificou um padrão de diferenças entre as respostas fornecidas pelos agentes públicos que se encontravam na sede da Fundação em comparação com aqueles que atuavam nos Centros Educacionais.

Também por meio de questionário, pediu-se que os agentes da Fundação apontassem, em uma escala de um a cinco, se a Fundação promovia a realização de audiências públicas, consultas públicas ou outras formas de participação popular. Em torno de 48% dos respondentes informaram que sim. Aproximadamente 17% selecionaram a opção de número três, indicando que a Fucam promovia, apenas de forma parcial, meios de participação social. Somente cerca de 6% dos respondentes selecionaram as opções de números um e dois. Os demais agentes alegaram que não tinham elementos suficientes para responder à questão.

Um ponto a se realçar no que diz respeito à transparência e ao controle social é que, além de se valer dos canais gerais de interlocução entre o Poder Executivo Estadual como um todo e a sociedade, a Fucam se utiliza, também, de contas próprias em redes sociais para o contato com o cidadão.

Outro ponto se refere ao conhecimento dos agentes da Fucam acerca da Lei de Acesso à Informação. Dois em cada três desses agentes informaram ter um conhecimento “bom” ou “muito bom” do conteúdo da lei. Em torno de 23% dos agentes da Fundação avaliaram seu



conhecimento a respeito da lei como sendo “mediano”. Finalmente, 12% declararam que tinham um nível de conhecimento “ruim” ou “péssimo” acerca da lei.

2. VISÃO E OBJETIVOS DA ORGANIZAÇÃO SOB A PERSPECTIVA DA INTEGRIDADE

Considerando a realidade da Fundação Educacional Caio Martins (Fucam) com relação à integridade, procurou-se construir uma visão do que a Fundação esperava ser uma vez concluída a execução deste plano. Essa construção resultou no enunciado de visão que se reproduz a seguir:


Ser reconhecida como uma entidade que atua de forma sistemática e em todos os seus níveis na oferta de condições para a adoção de uma conduta íntegra pelas pessoas

Destaca-se alguns pontos acerca desse enunciado. Primeiramente, ao conceber o enunciado, tomou-se como referência a necessidade de estabelecer uma atuação sistemática na Fundação — por meio do emprego de instrumentos, protocolos e métodos — com o propósito de amparar a adoção, pelas pessoas, de uma atitude íntegra.

Ainda, buscou-se realçar que a promoção da integridade é uma responsabilidade a ser assumida pelas pessoas em todos os níveis da Fucam, desde as pessoas que ocupam posições na Alta Administração até aquelas que se encontram nos Centros Educacionais.

A partir da visão formulada, os seguintes objetivos foram traçados para a Fundação no que se refere à integridade:

- I. Estabelecer métodos e procedimentos formais que possibilitem a promoção da integridade em todas as suas dimensões na entidade;
- II. Disseminar o conhecimento das questões que envolvem o conceito da integridade entre as pessoas dentro da entidade e, quando couber, entre as pessoas e organizações com as quais a entidade venha a se relacionar;
- III. Incrementar, em termos quantitativos e qualitativos, as relações da entidade com a sociedade e com os demais atores externos relevantes;

- 
- IV. Ampliar as condições para o cumprimento da missão da entidade em seu papel de potencializar o desenvolvimento humano, econômico e social no campo para pessoas em situação de vulnerabilidade social.

Esses objetivos orientaram a formulação das ações que vieram a ser incorporadas ao plano e que estão detalhadas na seção a seguir.

3. PLANO DE AÇÃO

O quadro a seguir traz a relação das ações que foram previstas a partir da perspectiva dos objetivos e da visão da Fundação com relação à integridade.

Ao lado da identificação da ação, consta a indicação dos eixos temáticos aos quais a ação está associada. As duas últimas ações da lista têm como propósito comunicar (e divulgar) este plano às partes interessadas e, portanto, não foram vinculadas a nenhum eixo temático.

Cada uma das ações se encontra descrita nos quadros das páginas seguintes, os quais trazem detalhes como responsáveis, previsões de início e de término de execução, metas a serem alcançadas etc.

Quadro 1 – Ações previstas segundo referência (eixo temático ou comunicação).

Ação	Referência
INT.001 – Revisar o Decreto Estadual nº 47.880/2020, que contém o Estatuto da Fundação	Governança e comprometimento da Alta Administração
INT.002 – Elaborar proposta de regimento interno do Conselho Curador	Governança e comprometimento da Alta Administração
INT.003 – Declarar o posicionamento institucional com relação à integridade	Governança e comprometimento da Alta Administração
INT.004 – Revisar o plano estratégico	Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos

Continua

Quadro 1 – Ações previstas segundo referência (eixo temático ou comunicação).*continuação*

Ação	Referência
INT.005 – Proceder ao planejamento tático das unidades administrativas	Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos
INT.006 – Estabelecer política de gestão de riscos	Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos Controles internos
INT.007 – Implantar a gestão de riscos estratégicos	Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos Controles internos
INT.008 – Realizar a análise e o redesenho dos processos que envolvam riscos de nível mais elevado	Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos Controles internos
INT.009 – Instituir Grupo de Trabalho responsável por conduzir as ações de adequação da organização à LGPD e designar Encarregado pelo Tratamento de Dados Pessoais	Controles internos
INT.010 – Estabelecer procedimentos formais de desligamento de colaboradores	Conflito de interesses e nepotismo
INT.011 – Promover programa de formação específico para os membros da Comissão de Ética	Conflito de interesses e nepotismo Código de ética e comissão de ética
INT.012 – Incluir, no sítio eletrônico, uma página com conteúdos relativos à Comissão de Ética	Código de ética e comissão de ética Canal de denúncias
INT.013 – Elaborar regimento interno da Comissão de Ética	Código de ética e comissão de ética
INT.014 – Veicular, mensalmente, peças dirigidas para os públicos interno e externo da Fundação abordando conteúdos relacionados à ética e à integridade	Código de ética e comissão de ética
INT.015 – Reformular a aba “Cidadão” do sítio eletrônico	Canal de denúncias Transparência pública e controle social
INT.016 – Promover programa de formação específico em ética e integridade para o público interno da Fundação	Gestão de Pessoas

Continua

Quadro 1 – Ações previstas segundo referência (eixo temático ou comunicação).

continuação

Ação	Referência
INT.017 – Promover programa de formação específico para os ocupantes de cargos de liderança	Gestão de Pessoas
INT.018 – Publicar portaria dispondo sobre a classificação de informações de natureza sigilosa no âmbito da Fundação	Transparência pública e controle social
INT.019 – Promover programa de formação específico para os membros da Comissão de Gestão da Informação	Transparência pública e controle social
INT.020 – Estabelecer procedimentos formais de atendimento às solicitações de acesso à informação	Transparência pública e controle social
INT.021 – Reformular o menu "Transparência" do sítio eletrônico	Transparência pública e controle social
INT.022 – Elaborar plano de integridade subsequente	Governança e comprometimento da Alta Administração
INT.023 – Incluir, no sítio eletrônico, uma página abordando conteúdos relacionados à ética e à integridade	Comunicação
INT.024 – Realizar evento de lançamento do Plano de Integridade	Comunicação

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 2 – Detalhamento da ação INT.001.

Ação	INT.001 – Revisar o Decreto Estadual nº 47.880/2020, que contém o Estatuto da Fundação		
Referência	Governança e comprometimento da Alta Administração		
Unidade Responsável	Gabinete		
Unidades Executoras	<ul style="list-style-type: none"> ● Assessoria Estratégica (Aest) ● Gabinete ● Procuradoria 		
Principais atividades	Atividade	Unidade Executora	
	Emitir as diretrizes da revisão	Gabinete	
	Coordenar a revisão	Aest	
	Emitir parecer acerca da minuta de decreto alterando o Estatuto	Procuradoria	
	Aprovar a minuta de decreto	Gabinete	
	Encaminhar a minuta de decreto para deliberação do Conselho Curador	Gabinete	
Observações	Caso aprove a minuta de decreto, o Conselho Curador deverá encaminhá-la para a Consultoria Técnico-Legislativa.		
Início previsto	Outubro/2022 (1ª quinzena)	Término previsto	Março/2023 (2ª quinzena)
Metas	<ul style="list-style-type: none"> ● Minuta de decreto alterando o Estatuto da Fundação encaminhada para deliberação do Conselho Curador até 31/03/2023 		

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 3 – Detalhamento da ação INT.002.

Ação	INT.002 – Elaborar proposta de regimento interno do Conselho Curador		
Referência	Governança e comprometimento da Alta Administração		
Unidade Responsável	Gabinete		
Unidades Executoras	<ul style="list-style-type: none"> ● Assessoria Estratégica (Aest) ● Gabinete ● Procuradoria 		
Principais atividades	Atividade	Unidade Executora	
	Elaborar proposta preliminar de regimento interno	Gabinete Aest	
	Encaminhar proposta preliminar para apreciação do Conselho Curador	Gabinete	
	Elaborar proposta final de regimento interno	Gabinete Aest	
	Emitir parecer acerca da proposta final	Procuradoria	
	Encaminhar proposta final para deliberação do Conselho Curador	Gabinete	
Observações	-		
Início previsto	Janeiro/2023 (2ª quinzena)	Término previsto	Abril/2023 (2ª quinzena)
Metas	<ul style="list-style-type: none"> ● Proposta final de regimento interno encaminhada para deliberação do Conselho Curador 		

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 4 – Detalhamento da ação INT.003.

Ação	INT.003 – Declarar o posicionamento institucional com relação à integridade		
Referência	Governança e comprometimento da Alta Administração		
Unidade Responsável	Gabinete		
Unidades Executoras	<ul style="list-style-type: none"> Assessoria de Comunicação Social (Ascom) Gabinete 		
Principais atividades	Atividade	Unidade Executora	
	Redigir a declaração	Gabinete	
	Revisar o texto da declaração	Ascom	
	Realizar a diagramação das peças a serem veiculadas	Ascom	
	Veicular as peças produzidas	Ascom	
Observações	<p>a) A ação deverá ser realizada — isto é, o posicionamento institucional com relação à integridade declarado — em duas ocasiões: em fevereiro de 2023 e em fevereiro de 2024.</p> <p>b) As declarações deverão ser encaminhadas para as contas de email institucional e veiculadas nos grupos de aplicativos de mensagens da Fundação. Ainda, as declarações deverão ser publicadas no sítio eletrônico e nas redes sociais da Fundação.</p>		
Início previsto (1ª declaração)	Fevereiro/2023 (1ª quinzena)	Término previsto (1ª declaração)	Fevereiro/2023 (2ª quinzena)
Início previsto (2ª declaração)	Fevereiro/2024 (1ª quinzena)	Término previsto (2ª declaração)	Fevereiro/2024 (2ª quinzena)
Metas	<ul style="list-style-type: none"> Posicionamento institucional com relação à integridade divulgado até 28/02/2023 Posicionamento institucional com relação à integridade divulgado até 29/02/2024 		

Fonte: Elaboração própria

Quadro 5 – Detalhamento da ação INT.004.

Ação	INT.004 – Revisar o plano estratégico da organização	
Referência	Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos	
Unidade Responsável	Assessoria Estratégica (Aest)	
Unidades Executoras	<ul style="list-style-type: none"> • Assessoria Estratégica (Aest) • Conselho Curador • Gabinete 	
Principais atividades	Atividade	Unidade Executora
	Concluir o planejamento da ação	Aest Gabinete
	Realizar diagnóstico preliminar dos ambientes interno e externo	Aest
	Coordenar a revisão dos enunciados da missão e dos valores	Aest
	Concluir o diagnóstico dos ambientes interno e externo	Aest
	Coordenar a formulação das visões e dos objetivos estratégicos	Aest
	Coordenar a elaboração do portfólio de projetos estratégicos	Aest
	Aprovar o plano estratégico	Gabinete Conselho Curador
	Providenciar a publicação da portaria de aprovação do plano	Gabinete
Observações	a) O planejamento da ação deverá abranger, no mínimo: a escolha da metodologia de planejamento a ser adotada, a definição dos procedimentos a serem empregados e a elaboração dos modelos de documentos que serão utilizados.	

Continua

Quadro 5 – Detalhamento da ação INT.004.

Continuação

Observações	<p>b) O planejamento estratégico deverá contemplar, ainda: a identificação dos atores interessados na organização; a formulação de indicadores e metas; a definição dos procedimentos de monitoramento e de avaliação do plano e; as ações de comunicação e divulgação do plano.</p> <p>c) Recomenda-se que seja formulada a visão do que a organização pretende ser ao término da execução do plano estratégico e ao término de cada um dos próximos quatro planos estratégicos a serem elaborados.</p> <p>d) A formulação do plano estratégico deverá ocorrer em paralelo com a elaboração das propostas de programas e ações do Plano Plurianual (PPAG) que tenham a Fucam como Unidade Responsável. Nesses termos, prevê-se que o plano estratégico da Fundação esteja concluído e aprovado até 31/08/2023. Após a sanção do Plano Plurianual (PPAG) pelo Governador do Estado — a qual deverá ocorrer até o término de 2023 —, deverá ser avaliada a necessidade de adequação do plano estratégico às eventuais alterações que vierem a ser promovidas no PPAG.</p>		
Início previsto (elaboração)	Abril/2023 (1ª quinzena)	Término previsto (elaboração)	Agosto/2023 (2ª quinzena)
Início previsto (revisão)	Janeiro/2024 (2ª quinzena)	Término previsto (revisão)	Março/2024 (2ª quinzena)
Metas	<ul style="list-style-type: none">Portaria de aprovação do plano estratégico publicada		

Fonte: Elaboração própria

Quadro 6 – Detalhamento da ação INT.005.

Ação	INT.005 – Proceder ao planejamento tático das unidades administrativas	
Referência	Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos	
Unidade Responsável	Assessoria Estratégica (Aest)	
Unidades Executoras	<ul style="list-style-type: none">• Assessoria Estratégica (Aest)• Gabinete	
Principais atividades	Atividade	Unidade Executora
	Concluir o planejamento da ação	Aest
	Assessorar o diagnóstico das unidades administrativas	Aest
	Assessorar a formulação dos objetivos setoriais	Aest
	Assessorar, em cada unidade, o planejamento das atividades dos projetos estratégicos que estiverem sob a responsabilidade da unidade	Aest
	Assessorar o planejamento dos projetos setoriais	Aest
	Providenciar a publicação das portarias de aprovação dos planos táticos	Gabinete
Observações	<p>a) Para os fins desta ação, considera-se “unidade administrativa”: as Diretorias, Gerências e Assessorias da Fundação, à exceção da Controladoria Seccional e da Procuradoria.</p> <p>b) Os planos táticos deverão ter como referência um período inferior ao período de execução do plano estratégico.</p> <p>c) Após a sanção do Plano Plurianual (PPAG) pelo Governador do Estado — a qual deverá ocorrer até o término de 2023 —, deverá ser avaliada a necessidade de adequação dos planos táticos às eventuais alterações que vierem a ser promovidas no PPAG.</p>	

Continua

Quadro 6 – Detalhamento da ação INT.005.

Continuação

Início previsto	Setembro/2023 (1ª quinzena)	Término previsto	Março/2024 (2ª quinzena)
Metas	<ul style="list-style-type: none">• Portarias de aprovação dos planos táticos das unidades administrativas publicadas		

Fonte: Elaboração própria

Quadro 7 – Detalhamento da ação INT.006.

Ação	INT.006 – Estabelecer política de gestão de riscos		
Referência	Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos Controles internos		
Unidade Responsável	Assessoria Estratégica (Aest)		
Unidades Executoras	<ul style="list-style-type: none"> Assessoria Estratégica (Aest) Conselho Curador Gabinete 		
Principais atividades	Atividade	Unidade Executora	
	Concluir o planejamento da ação	Aest	
	Elaborar minuta de portaria dispondo sobre a política de gestão de riscos	Aest	
	Elaborar metodologia de gestão de riscos	Aest	
	Aprovar a política e a metodologia de gestão de riscos	Gabinete Conselho Curador	
	Providenciar a publicação da portaria	Gabinete	
Observações	A portaria dispondo sobre a política de gestão de riscos deverá abranger, a princípio: objetivos da gestão de riscos, princípios, diretrizes, papéis e responsabilidades. A aprovação da metodologia de gestão de riscos deverá ser aprovada também através da portaria.		
Início previsto	Abril/2024 (1ª quinzena)	Término previsto	Julho/2024 (2ª quinzena)
Metas	<ul style="list-style-type: none"> Portaria instituindo a política de gestão de riscos da organização publicada 		

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 8 – Detalhamento da ação INT.007.

Ação	INT.007 – Implantar a gestão de riscos estratégicos		
Referência	Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos Controles internos		
Unidade Responsável	Assessoria Estratégica (Aest)		
Unidades Executoras	<ul style="list-style-type: none"> Assessoria Estratégica (Aest) Conselho Curador Gabinete 		
Principais atividades	Atividade	Unidade Executora	
	Concluir o planejamento da ação	Aest	
	Emitir declaração de apetite a riscos	Conselho Curador	
	Elaborar relatório de identificação, análise e avaliação dos riscos estratégicos	Aest Gabinete Conselho Curador	
	Elaborar plano de ação de tratamento dos riscos	Aest	
	Aprovar plano de ação	Gabinete Conselho Curador	
	Emitir relatório de monitoramento dos riscos e da implantação de controles internos	Aest	
Observações	<p>a) Espera-se que a execução da ação seja precedida de uma avaliação da maturidade da organização no que diz respeito à gestão de riscos. A realização desse tipo de avaliação é competência da Controladoria Seccional da Fundação.</p> <p>b) O relatório de identificação, análise e avaliação dos riscos, o plano de ação e o relatório de monitoramento deverão ser aprovados pelo Conselho Curador da Fundação.</p>		
Início previsto	Agosto/2024 (1ª quinzena)	Término previsto	Dezembro/2024 (1ª quinzena)
Metas	<ul style="list-style-type: none"> Declaração de apetite a riscos emitida pelo Conselho Curador Relatório de monitoramento dos riscos e da implantação de controles internos aprovado 		

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 9 – Detalhamento da ação INT.008.

Ação	INT.008 – Realizar a análise e o redesenho dos processos que envolvam riscos de nível mais elevado		
Referência	Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos Controles internos		
Unidade Responsável	Assessoria Estratégica (Aest)		
Unidades Executoras	<ul style="list-style-type: none"> Assessoria Estratégica (Aest) Gabinete 		
Principais atividades	Atividade	Unidade Executora	
	Concluir o planejamento da ação	Aest	
	Realizar o levantamento preliminar dos processos executados na organização	Aest	
	Selecionar os processos que serão analisados e redesenhados	Gabinete Aest	
	Realizar a análise e o redesenho dos processos selecionados	Aest	
	Implementar as ações de adequação dos processos aos novos desenhos	Vide observação c)	
Observações	<p>a) A seleção dos processos que serão alvo de análise e redesenho deverá se fundamentar na identificação e na avaliação preliminar dos riscos envolvidos na execução desses processos.</p> <p>b) Inicialmente, a ação abrangerá a análise e o redesenho de cinco processos. Esse número poderá ser alterado por ocasião da seleção dos processos que serão analisados e redesenhados. Com o avanço da implantação da gestão de riscos, outras alterações poderão ser promovidas nos processos da organização.</p> <p>c) As ações de adequação dos processos serão efetuadas pelas unidades responsáveis por esses processos sob a supervisão da Assessoria Estratégica.</p>		
Início previsto	Outubro/2022 (2ª quinzena)	Término previsto	Março/2023 (2ª quinzena)
Metas	<ul style="list-style-type: none"> Levantamento preliminar dos processos executados na organização realizado Documentos de referência para a execução dos processos elaborados 		

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 10 – Detalhamento da ação INT.009.

Ação	INT.009 – Instituir Grupo de Trabalho responsável por conduzir as ações de adequação da organização à LGPD e designar Encarregado pelo Tratamento de Dados Pessoais		
Referência	Controles internos		
Unidade Responsável	Gabinete		
Unidades Executoras	<ul style="list-style-type: none"> • Gabinete • Grupo de Trabalho responsável por conduzir as ações de adequação da organização à LGPD • Procuradoria 		
Principais atividades	Atividade	Unidade Executora	
	Elaborar minutas de portarias dispendo sobre a instituição do Grupo de Trabalho e sobre a designação do Encarregado pelo Tratamento de Dados Pessoais	Gabinete	
	Emitir parecer acerca das minutas de portaria	Procuradoria	
	Providenciar a publicação das portarias	Gabinete	
	Elaborar cronograma das ações de adequação da organização à LGPD	Grupo de Trabalho (LGPD)	
	Aprovar cronograma	Gabinete	
Observações	O sítio eletrônico < https://www.lgpd.mg.gov.br/ > traz uma série de conteúdos direcionados para os Gabinetes dos órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual, para os Grupos de Trabalho e para aqueles que irão atuar como Encarregados pelo Tratamento de Dados Pessoais.		
Início previsto	Fevereiro/2023 (1ª quinzena)	Término previsto	Maio/2023 (2ª quinzena)
Metas	<ul style="list-style-type: none"> • Portaria de instituição de Grupo de Trabalho responsável por conduzir as atividades de adequação da organização à LGPD publicada • Portaria de designação do Encarregado pelo Tratamento de Dados Pessoais publicada • Cronograma das ações de adequação à LGPD aprovado 		

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 11 – Detalhamento da ação INT.010.

Ação	INT.010 – Estabelecer procedimentos formais de desligamento de colaboradores		
Referência	Conflito de interesses e nepotismo		
Unidade Responsável	Gerência de Recursos Humanos/Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças (GRH/DPGF)		
Unidades Executoras	<ul style="list-style-type: none"> ● Assessoria Estratégica (Aest) ● Gabinete ● Gerência de Recursos Humanos/Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças (GRH/DPGF) ● Procuradoria 		
Principais atividades	Atividade	Unidade Executora	
	Concluir o planejamento da ação	GRH/DPGF Aest	
	Realizar a análise e o redesenho do processo de desligamento de colaboradores	GRH/DPGF Aest	
	Implementar as ações de adequação do processo ao novo desenho	GRH/DPGF Aest	
	Elaborar minuta de portaria dispondo sobre os procedimentos a serem adotados	GRH/DPGF	
	Emitir parecer acerca da minuta de portaria	Procuradoria	
	Providenciar a publicação da portaria	Gabinete	
Observações	Durante o redesenho do processo, deverão ser consideradas as seguintes ações: revogação de acesso ao email institucional; revogação de acesso a sistemas eletrônicos; recolhimento de crachá, documentos e equipamentos (inclusive aparelhos eletrônicos e certificados digitais) e; exclusão de grupos de trabalho em aplicativos de mensagens e em aplicativos de gestão.		
Início previsto	Abril/2023 (1ª quinzena)	Término previsto	Maio/2023 (2ª quinzena)
Metas	<ul style="list-style-type: none"> ● Portaria dispondo sobre os procedimentos a serem adotados publicada ● Documentos de referência para a execução do processo elaborados 		

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 12 – Detalhamento da ação INT.011.

Ação	INT.011 – Promover programa de formação específico para os membros da Comissão de Ética	
Referência	Conflito de interesses e nepotismo Código de ética e comissão de ética	
Unidade Responsável	Comissão de Ética	
Unidades Executoras	<ul style="list-style-type: none"> ● Assessoria de Comunicação Social (Ascom) ● Assessoria de Relações Institucionais (ARI) ● Comissão de Ética ● Gerência de Logística e Aquisições/Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças (GLA/DPGF) ● Gerência de Recursos Humanos/Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças (GRH/DPGF) 	
Principais atividades	Atividade	Unidade Executora
	Elaborar o programa de formação	Comissão de Ética
	Realizar os trâmites necessários para o recrutamento de instrutores	GRH/DPGF ARI GLA/DPGF
	Elaborar o <i>briefing</i> dos eventos de formação	Ascom Comissão de Ética
	Produzir os eventos de formação	Ascom Comissão de Ética
	Entregar os eventos de formação	Ascom Comissão de Ética
	Executar as atividades de pós-entrega dos eventos	Ascom Comissão de Ética
	Listar os membros da Comissão que concluíram as formações autoinstrucionais incluídas no programa	Comissão de Ética

Continua

Quadro 12 – Detalhamento da ação INT.011.

Continuação

Observações	a) Recomenda-se que o programa de formação contemple, a princípio, os seguintes conteúdos: <ul style="list-style-type: none">• ética, ética no trabalho e ética no serviço público;• Decreto Estadual nº 46.644, de 6 de novembro de 2014, que dispõe sobre o “Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual”;• apuração de condutas irregulares, em especial de condutas antiéticas;• gestão da ética;• Decreto Estadual nº 48.417, de 16 de maio de 2022, que dispõe sobre as situações que configuram conflito de interesses envolvendo os agentes públicos ocupantes de cargo ou função no Poder Executivo do Estado de Minas Gerais;• resolução de conflitos.		
	b) Durante a elaboração do programa de formação, a Comissão de Ética deverá estabelecer um prazo para que seus membros concluam a realização das eventuais formações autoinstrucionais que venham a ser incluídas no programa. c) Caso a Fundação não disponha de instrutores para a realização das demais formações, caberá à GRH/DPGF avaliar, em conjunto com a ARI e com a GLA/DPGF, qual instrumento (contrato, acordo de cooperação etc.) será o mais adequado para o recrutamento de instrutores.		
Início previsto	Outubro/2022 (2ª quinzena)	Término previsto	Março/2023 (2ª quinzena)
Metas	<ul style="list-style-type: none">• Todos os membros — titulares e suplentes — da Comissão de Ética formados nos cursos do programa• Materiais de referência das formações disponibilizados para os membros da Comissão		

Fonte: Elaboração própria

Quadro 13 – Detalhamento da ação INT.012.

Ação	INT.012 – Incluir, no sítio eletrônico, uma página com conteúdos relativos à Comissão de Ética		
Referência	Código de ética e comissão de ética Canal de denúncias		
Unidade Responsável	Comissão de Ética		
Unidades Executoras	<ul style="list-style-type: none"> Assessoria de Comunicação Social (Ascom) Comissão de Ética 		
Principais atividades	Atividade	Unidade Executora	
	Concluir o planejamento da ação	Comissão de Ética	
	Elaborar o conteúdo textual da página	Comissão de Ética	
	Revisar o conteúdo textual elaborado	Ascom	
	Providenciar a inclusão da página no sítio eletrônico	Ascom	
Observações	<p>a) A página deverá apresentar, a princípio, os seguintes conteúdos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Canais de comunicação com a Comissão de Ética; Competências da Comissão de Ética, nos termos do Decreto Estadual nº 46.644, de 6 de novembro de 2014; Composição da Comissão de Ética; Endereço eletrônico para o sítio eletrônico do Conselho de Ética Pública do Estado de Minas Gerais (Conset); Endereço eletrônico para acesso ao Decreto Estadual nº 46.644/2014, ao Decreto Estadual nº 48.417, de 16 de maio de 2022, e ao regimento interno da Comissão de Ética da Fundação (quando houver); Ações promovidas pela Comissão de Ética. <p>b) Os responsáveis pela ação deverão considerar a possibilidade de utilizar a mesma página que for empregada para apresentar este plano de integridade.</p>		
Início previsto	Março/2023 (1ª quinzena)	Término previsto	Março/2023 (2ª quinzena)
Metas	<ul style="list-style-type: none"> Página desenvolvida e incluída no sítio eletrônico 		

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 14 – Detalhamento da ação INT.013.

Ação	INT.013 – Elaborar regimento interno da Comissão de Ética		
Referência	Código de ética e comissão de ética		
Unidade Responsável	Comissão de Ética		
Unidades Executoras	<ul style="list-style-type: none"> • Comissão de Ética • Gabinete • Procuradoria 		
Principais atividades	Atividade	Unidade Executora	
	Concluir o planejamento da ação	Comissão de Ética	
	Elaborar minuta de portaria dispondo sobre o regimento interno	Comissão de Ética	
	Emitir parecer acerca da minuta de portaria	Procuradoria	
	Providenciar a publicação da portaria	Gabinete	
Observações	-		
Início previsto	Abril/2023 (1ª quinzena)	Término previsto	Dezembro/2023 (2ª quinzena)
Metas	<ul style="list-style-type: none"> • Portaria de aprovação do regimento interno da Comissão de Ética publicada 		

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 15 – Detalhamento da ação INT.014.

Ação	INT.014 – Veicular, mensalmente, peças dirigidas para os públicos interno e externo da Fundação abordando conteúdos relacionados à ética e à integridade	
Referência	Código de ética e comissão de ética	
Unidade Responsável	Comissão de Ética	
Unidades Executoras	<ul style="list-style-type: none"> • Assessoria de Comunicação Social (Ascom) • Comissão de Ética 	
Principais atividades	Atividade	Unidade Executora
	Concluir o planejamento da ação	Comissão de Ética
	Elaborar o conteúdo textual das peças	Comissão de Ética
	Realizar a diagramação das peças	Ascom
	Providenciar a veiculação das peças	Ascom
Observações	<p>a) As peças deverão ser encaminhadas para as contas de email institucional e veiculadas nos grupos de aplicativos de mensagens da Fundação. Ainda, as peças deverão ser publicadas no sítio eletrônico e nas redes sociais da Fundação.</p> <p>b) As peças deverão abordar, a princípio, os seguintes conteúdos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Decreto Estadual nº 46.644, de 6 de novembro de 2014, que dispõe sobre o “Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual” (deveres, vedações, estruturas e funcionamento); • Regime disciplinar dos servidores públicos (deveres, vedações, estruturas e funcionamento); • Decreto Estadual nº 48.417, de 16 de maio de 2022, que dispõe sobre as situações que configuram conflito de interesses envolvendo os agentes públicos ocupantes de cargo ou função no Poder Executivo Estadual; • Decreto Estadual nº 48.021, de 12 de agosto de 2020, que dispõe sobre a vedação do nepotismo no Poder Executivo Estadual; 	

Continua

Quadro 15 – Detalhamento da ação INT.014.

Continuação

Observações	<ul style="list-style-type: none">• assédio moral e os atos normativos que versam sobre o assunto no Poder Executivo do Estado de Minas Gerais;• Assédio sexual;• Respeito e tolerância quanto à cor, gênero, orientação sexual, religião e a qualquer outra forma de diversidade;• segurança da informação;• Urbanidade (barulho, limpeza, cuidado com o patrimônio público, uso do celular no ambiente de trabalho, uso do email institucional etc.);• Sustentabilidade.		
Início previsto	Março/2023 (1ª quinzena)	Término previsto	Dezembro/2024 (2ª quinzena)
Metas	<ul style="list-style-type: none">• 21 peças veiculadas		

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 16 – Detalhamento da ação INT.015.

Ação	INT.015 – Reformular a aba “Cidadão” do sítio eletrônico		
Referência	Canal de denúncias Transparência pública e controle social		
Unidade Responsável	Assessoria Estratégica (Aest)		
Unidades Executoras	<ul style="list-style-type: none"> Assessoria de Comunicação Social (Ascom) Assessoria Estratégica (Aest) 		
Principais atividades	Atividade		Unidade Executora
	Concluir o planejamento da ação		Aest
	Elaborar novo conteúdo textual das páginas que fazem parte da aba		Aest
	Revisar os conteúdos textuais elaborados		Ascom
	Providenciar as adequações no sítio eletrônico		Ascom
Observações	A reformulação deverá contemplar a elaboração de esclarecimentos e de orientações com relação às funcionalidades e conteúdos disponíveis na aba “Cidadão”.		
Início previsto	Novembro/2022 (1ª quinzena)	Término previsto	Novembro/2022 (2ª quinzena)
Metas	<ul style="list-style-type: none"> Aba "Cidadão" do sítio eletrônico reformulada 		

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 17 – Detalhamento da ação INT.016.

Ação	INT.016 – Promover programa de formação específico em ética e integridade para o público interno da Fundação	
Referência	Gestão de Pessoas	
Unidade Responsável	Gerência de Recursos Humanos/Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças (GRH/DPGF)	
Unidades Executoras	<ul style="list-style-type: none"> ● Assessoria de Comunicação Social (Ascom) ● Assessoria de Relações Institucionais (ARI) ● Gerência de Logística e Aquisições/Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças (GLA/DPGF) ● Gerência de Recursos Humanos/Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças (GRH/DPGF) 	
Principais atividades	Atividade	Unidade Executora
	Elaborar o programa de formação	GRH/DPGF
	Solicitar às chefias das unidades a incorporação das formações autoinstrucionais do programa às atividades de desenvolvimento pessoal e profissional	GRH/DPGF
	Realizar os trâmites necessários para o recrutamento de instrutores	GRH/DPGF ARI GLA/DPGF
	Elaborar o <i>briefing</i> dos eventos de formação	Ascom GRH/DPGF
	Produzir os eventos de formação	Ascom GRH/DPGF
	Entregar os eventos de formação	Ascom GRH/DPGF
	Executar as atividades de pós-entrega dos eventos	Ascom GRH/DPGF
	Consolidar a lista dos agentes públicos que concluíram as formações autoinstrucionais incluídas no programa	GRH/DPGF

Continua

Quadro 17 – Detalhamento da ação INT.016.

Continuação

Observações	<p>a) As formações autoinstrucionais deverão contemplar, a princípio, os seguintes conteúdos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ética, ética no trabalho e ética no serviço público;• Proteção de dados pessoais. <p>b) Durante a elaboração do programa de formação, a GRH/DPGF deverá estabelecer um prazo para que os agentes da Fundação conclua a realização das eventuais formações autoinstrucionais que venham a ser incluídas no programa.</p> <p>c) A princípio, as formações com presença de instrutor serão realizadas trimestralmente e tratarão dos seguintes conteúdos:</p> <ul style="list-style-type: none">• atuação da Ouvidoria-Geral do Estado de Minas Gerais;• Decreto Estadual nº 46.644, de 6 de novembro de 2014, que dispõe sobre o “Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual”;• regime disciplinar do servidor público civil do Estado de Minas Gerais;• assédio sexual;• assédio moral e os atos normativos que versam sobre o assunto no Poder Executivo do Estado de Minas Gerais;• gestão de riscos;• Decreto Estadual nº 48.417, de 16 de maio de 2022, que dispõe sobre as situações que configuram conflito de interesses envolvendo os agentes públicos ocupantes de cargo ou função no Poder Executivo Estadual;• Decreto Estadual nº 48.021, de 12 de agosto de 2020, que dispõe sobre a vedação do nepotismo no Poder Executivo Estadual. <p>d) Caso a Fundação não disponha de instrutores para a realização das demais formações, caberá à GRH/DPGF avaliar, em conjunto com a ARI e com a GLA/DPGF, qual instrumento (contrato, acordo de cooperação etc.) será o mais adequado para o recrutamento de instrutores.</p>		
	Início previsto	Janeiro/2023 (2ª quinzena)	Término previsto
Metas	<ul style="list-style-type: none">• Participação de dois terços dos agentes da sede da Fundação em cada uma das formações• Participação de dois terços dos agentes de cada Centro Educacional em cada uma das formações• Materiais de referência das formações disponibilizados para todos os agentes da Fundação		

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 18 – Detalhamento da ação INT.017.

Ação	INT.017 – Promover programa de formação específico para os ocupantes de cargos de liderança	
Referência	Gestão de Pessoas	
Unidade Responsável	Gerência de Recursos Humanos/Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças (GRH/DPGF)	
Unidades Executoras	<ul style="list-style-type: none"> • Assessoria de Comunicação Social (Ascom) • Assessoria de Relações Institucionais (ARI) • Gerência de Logística e Aquisições/Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças (GLA/DPGF) • Gerência de Recursos Humanos/Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças (GRH/DPGF) 	
Principais atividades	Atividade	Unidade Executora
	Elaborar o programa de formação	GRH/DPGF
	Solicitar aos ocupantes de cargos de liderança a incorporação das formações autoinstrucionais do programa às atividades de desenvolvimento pessoal e profissional	GRH/DPGF
	Realizar os trâmites necessários para o recrutamento de instrutores	GRH/DPGF ARI GLA/DPGF
	Elaborar o <i>briefing</i> dos eventos de formação	Ascom GRH/DPGF
	Produzir os eventos de formação	Ascom GRH/DPGF
	Entregar os eventos de formação	Ascom GRH/DPGF
	Executar as atividades de pós-entrega dos eventos	Ascom GRH/DPGF
	Listar os ocupantes de cargos de liderança que concluíram as formações autoinstrucionais incluídas no programa	GRH/DPGF

Continua

Quadro 18 – Detalhamento da ação INT.017.

Continuação

Observações	<p>a) Espera-se que os ocupantes de cargos de liderança participem, também e na medida do possível, das formações voltadas para o público interno geral da Fundação que contarem com a presença de instrutor.</p> <p>b) Durante a elaboração do programa de formação, a GRH/DPGF e a Aest deverão estabelecer um prazo para que os ocupantes de cargos de liderança na Fundação concluam a realização das eventuais formações autoinstrucionais que venham a ser incluídas no programa.</p> <p>c) Caso a Fundação não disponha de instrutores para a realização das demais formações, caberá à GRH/DPGF avaliar, em conjunto com a ARI e com a GLA/DPGF, qual instrumento (contrato, acordo de cooperação etc.) será o mais adequado para o recrutamento de instrutores.</p>		
Início previsto	Outubro/2022 (2ª quinzena)	Término previsto	Dezembro/2023 (2ª quinzena)
Metas	<ul style="list-style-type: none">• Todos os ocupantes de cargos de liderança — na sede da Fundação e nos Centros Educacionais — formados nos cursos do programa• Materiais de referência das formações recolhidos na Gerência de Recursos Humanos		

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 19 – Detalhamento da ação INT.018.

Ação	INT.018 – Publicar portaria dispondo sobre a classificação de informações de natureza sigilosa no âmbito da Fundação		
Referência	Transparência pública e controle social		
Unidade Responsável	Gabinete		
Unidades Executoras	<ul style="list-style-type: none"> ● Assessoria Estratégica (Aest) ● Gabinete ● Procuradoria 		
Principais atividades	Atividade	Unidade Executora	
	Concluir o planejamento da ação	Aest	
	Elaborar minuta de portaria	Aest	
	Emitir parecer acerca da minuta de portaria	Procuradoria	
	Providenciar a publicação da portaria	Gabinete	
Observações	<p>a) A minuta de portaria deverá ser levada à apreciação das unidades administrativas e do Gabinete da Fundação antes de ser encaminhada para a Procuradoria.</p> <p>b) A portaria deverá dispor sobre a constituição da chamada “Comissão de Gestão da Informação”, que terá as finalidades de opinar sobre a identificação e a classificação de informações no âmbito da Fundação e de monitorar a aplicação da portaria. Os membros da comissão deverão ser designados em até 60 dias corridos a contar da data da publicação da portaria.</p>		
Início previsto	Junho/2024 (1ª quinzena)	Término previsto	Julho/2024 (2ª quinzena)
Metas	<ul style="list-style-type: none"> ● Portaria dispondo sobre a classificação de informações de natureza sigilosa publicada 		

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 20 – Detalhamento da ação INT.019.

Ação	INT.019 – Promover programa de formação específico para os membros da Comissão de Gestão da Informação	
Referência	Transparência pública e controle social	
Unidade Responsável	Comissão de Gestão da Informação	
Unidades Executoras	<ul style="list-style-type: none"> • Assessoria de Comunicação Social (Ascom) • Assessoria de Relações Institucionais (ARI) • Comissão de Gestão da Informação • Gerência de Logística e Aquisições/Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças (GLA/DPGF) • Gerência de Recursos Humanos/Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças (GRH/DPGF) 	
Principais atividades	Atividade	Unidade Executora
	Elaborar o programa de formação	Comissão de Gestão da Informação
	Realizar os trâmites necessários para o recrutamento de instrutores	GRH/DPGF ARI GLA/DPGF
	Elaborar o <i>briefing</i> dos eventos de formação	Ascom Comissão de Gestão da Informação
	Produzir os eventos de formação	Ascom Comissão de Gestão da Informação
	Entregar os eventos de formação	Ascom Comissão de Gestão da Informação
	Executar as atividades de pós-entrega dos eventos	Ascom Comissão de Gestão da Informação
	Listar os membros da Comissão que concluíram as formações autoinstrucionais incluídas no programa	Comissão de Gestão da Informação

Continua

Quadro 20 – Detalhamento da ação INT.019.

Continuação

Observações	a) Recomenda-se que o programa de formação contemple, no mínimo, os seguintes conteúdos: <ul style="list-style-type: none">• Lei nº 12.527/2011 (Lei de Acesso à Informação, LAI) e;• atuação das Comissões de Gestão da Informação do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais.		
	b) Durante a elaboração do programa de formação, a Comissão de Gestão da Informação deverá estabelecer um prazo para que os seus membros concluam a realização das eventuais formações autoinstrucionais que venham a ser incluídas no programa.		
	c) Caso a Fundação não disponha de instrutores para a realização das demais formações, caberá à GRH/DPGF avaliar, em conjunto com a ARI e com a GLA/DPGF, qual instrumento (contrato, acordo de cooperação etc.) será o mais adequado para o recrutamento de instrutores.		
Início previsto	Agosto/2024 (1ª quinzena)	Término previsto	Novembro/2024 (2ª quinzena)
Metas	<ul style="list-style-type: none">• Todos os membros — titulares e suplentes — da Comissão de Gestão da Informação formados nos cursos do programa• Materiais de referência das formações disponibilizados para os membros da Comissão		

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 21 – Detalhamento da ação INT.020.

Ação	INT.020 – Estabelecer procedimentos formais de atendimento às solicitações de acesso à informação		
Referência	Transparência pública e controle social		
Unidade Responsável	Assessoria Estratégica (Aest)		
Unidades Executoras	<ul style="list-style-type: none"> • Assessoria Estratégica (Aest) • Gabinete • Procuradoria 		
Principais atividades	Atividade	Unidade Executora	
	Concluir o planejamento da ação	Aest	
	Realizar a análise e o redesenho do processo de atendimento a solicitações de acesso à informação	Aest	
	Implementar as ações de adequação do processo ao novo desenho	Aest	
	Elaborar minuta de portaria dispondo sobre os procedimentos a serem adotados	Aest	
	Emitir parecer acerca da minuta de portaria	Procuradoria	
	Providenciar a publicação da portaria	Gabinete	
Observações	-		
Início previsto	Outubro/2024 (1ª quinzena)	Término previsto	Dezembro/2024 (1ª quinzena)
Metas	<ul style="list-style-type: none"> • Portaria dispondo sobre os procedimentos a serem adotados publicada • Documentos de referência para a execução do processo elaborados 		

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 22 – Detalhamento da ação INT.021.

Ação	INT.021 – Reformular o menu "Transparência" do sítio eletrônico		
Referência	Transparência pública e controle social		
Unidade Responsável	Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças (DPGF)		
Unidades Executoras	<ul style="list-style-type: none"> Assessoria de Comunicação Social (Ascom) Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças (DPGF) 		
Principais atividades	Atividade		Unidade Executora
	Concluir o planejamento da ação		DPGF
	Elaborar novo conteúdo textual das páginas que fazem parte do menu		DPGF
	Revisar os conteúdos textuais elaborados		Ascom
	Providenciar as adequações no sítio eletrônico		Ascom
Observações	A reformulação deverá contemplar a elaboração de esclarecimentos e de orientações com relação aos conteúdos e funcionalidades disponíveis no menu.		
Início previsto	Setembro/2023 (1ª quinzena)	Término previsto	Dezembro/2023 (1ª quinzena)
Metas	<ul style="list-style-type: none"> Menu "Transparência" do sítio eletrônico reformulado 		

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 23 – Detalhamento da ação INT.022.

Ação	INT.022 – Elaborar plano de integridade subsequente		
Referência	Governança e comprometimento da Alta Administração		
Unidade Responsável	Gabinete		
Unidades Executoras	<ul style="list-style-type: none"> Gabinete Grupo de Trabalho responsável por conduzir as atividades de elaboração do plano de integridade 		
Principais atividades	Atividade	Unidade Executora	
	Constituir, através de portaria, Grupo de Trabalho responsável por conduzir as atividades de elaboração do plano	Gabinete	
	Realizar diagnóstico da organização no que se refere à integridade	Grupo de Trabalho (Integridade)	
	Formular plano de ação	Grupo de Trabalho (Integridade)	
	Elaborar demais partes que compõem o plano de integridade	Grupo de Trabalho (Integridade)	
	Providenciar a publicação da portaria de aprovação do plano	Gabinete	
Observações	-		
Início previsto	Setembro/2024 (1ª quinzena)	Término previsto	Dezembro/2024 (1ª quinzena)
Metas	<ul style="list-style-type: none"> Portaria de aprovação do plano de integridade publicada 		

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 24 – Detalhamento da ação INT.023.

Ação	INT.023 – Incluir, no sítio eletrônico, uma página abordando conteúdos relacionados à ética e à integridade		
Referência	Comunicação		
Unidade Responsável	Assessoria Estratégica (Aest)		
Unidades Executoras	<ul style="list-style-type: none">Assessoria de Comunicação Social (Ascom)Assessoria Estratégica (Aest)		
Principais atividades	Atividade	Unidade Executora	
	Elaborar o conteúdo textual da página	Aest	
	Revisar o conteúdo textual elaborado	Ascom	
	Providenciar a inclusão da página no sítio eletrônico	Ascom	
Observações	A página deverá trazer, no mínimo, os seguintes conteúdos: <ul style="list-style-type: none">apresentação do plano de integridade e;endereços eletrônicos para acesso à íntegra do plano e aos relatórios de monitoramento do mesmo.		
Início previsto	Outubro/2022 (2ª quinzena)	Término previsto	Novembro/2022 (1ª quinzena)
Metas	<ul style="list-style-type: none">Página desenvolvida e incluída no sítio eletrônico		

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 25 – Detalhamento da ação INT.024.

Ação	INT.024 – Realizar evento de lançamento do Plano de Integridade		
Referência	Comunicação		
Unidade Responsável	Assessoria de Comunicação Social (Ascom)		
Unidades Executoras	<ul style="list-style-type: none"> Assessoria de Comunicação Social (Ascom) Assessoria Estratégica (Aest) 		
Principais atividades	Atividade	Unidade Executora	
	Elaborar o <i>briefing</i> do evento	Ascom Aest	
	Produzir o evento	Ascom Aest	
	Entregar o evento	Ascom Aest	
	Executar as atividades de pós-entrega do evento	Ascom Aest	
Observações	O evento deverá ser entregue (realizado) somente quando a ação “INT.023 – Incluir, no sítio eletrônico, uma página abordando conteúdos relacionados à ética e à integridade” estiver concluída.		
Início previsto	Outubro/2022 (2ª quinzena)	Término previsto	Novembro/2022 (1ª quinzena)
Metas	<ul style="list-style-type: none"> Evento de lançamento do Plano de Integridade entregue (realizado) 		

Fonte: Elaboração própria.

4. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O monitoramento da execução deste Plano de Integridade deverá ser efetuado por comissão especificamente designada por meio da portaria de aprovação deste plano. A comissão atuará sob a supervisão e a orientação técnica da futura Assessoria Estratégica, unidade administrativa que será responsável por promover a coordenação e o monitoramento do conjunto das ações estratégicas e setoriais da Fundação.

Os resultados dos trabalhos de monitoramento deverão ser apresentados em um total de sete relatórios, referentes aos meses de dezembro de 2022; março, junho, setembro e dezembro de 2023 e; março e junho de 2024. A comissão deverá, preferencialmente, seguir o formato de relatório do exemplo disponibilizado no Apêndice B deste documento.


A comissão poderá, ainda, elaborar relatórios adicionais em face de questões suscitadas ao longo da execução do plano.

Os relatórios produzidos deverão ser disponibilizados, em sua íntegra, no sítio eletrônico da Fundação, na mesma página em que constar a versão final deste plano. Ainda, os relatórios e eventuais anexos deverão ser inseridos no Sistema Eletrônico de Informações (SEI), no processo de número 1520.01.0003258/2022-29.

Finalmente, os relatórios deverão ser encaminhados, através de memorando, para a Chefia de Gabinete, para o titular da Controladoria Seccional e para o titular da futura Assessoria Estratégica da Fucam.

Em caso de alterações nos membros da Direção Superior da Fundação, a comissão deverá cientificar os novos membros acerca do plano, assim como promover as negociações e ajustes que se fizerem necessários.

A responsabilidade pela avaliação deste plano caberá à Controladoria Seccional, enquanto encarregada pelo desempenho das atividades de auditoria na Fucam. É de se recordar que a unidade de auditoria corresponde à terceira linha de defesa em uma organização no que se trata dos riscos aos quais ela se encontra sujeita, inclusive dos riscos de integridade.



A Controladoria-Geral da União apresenta a seguinte definição para as auditorias de avaliação operacional (ou de desempenho):

Operacional ou de Desempenho: obtém e avalia evidências a respeito da eficiência e da eficácia das atividades operacionais de um objeto de auditoria, podendo ser este, por exemplo, um órgão ou uma entidade, um departamento, uma política pública, um processo ou uma atividade. Possui a finalidade de verificar se os objetivos estabelecidos vêm sendo alcançados. Fornece análises objetivas para auxiliar a administração a melhorar seu desempenho e suas operações, reduzir custos, facilitar a tomada de decisões e de medidas corretivas pelas partes responsáveis. Esse tipo de avaliação envolve uma variedade de temas e de metodologias (grifo do autor, BRASIL, 2017b, p. 14).

Tal avaliação deverá ser realizada após a emissão do último relatório de monitoramento do plano ou em data anterior, considerando o advento de circunstâncias extraordinárias apontadas em razão do monitoramento. A avaliação deste plano fornecerá subsídios para a atualização do plano, isto é, para uma nova execução das etapas que conduziram à formulação deste plano.

REFERÊNCIAS

ASSOCIATION OF CERTIFIED FRAUD EXAMINERS. **Report to the nations**: 2020 global study on occupational fraud and abuse. Austin, 2020. 88 p. Disponível em: <<https://acfepublic.s3-us-west-2.amazonaws.com/2020-Report-to-the-Nations.pdf>>. Acesso em: 18 ago. 2022.

BAIRRAL, Maria Amália da Costa; SILVA, Adolfo Henrique Coutinho e; ALVES, Francisco José dos Santos. Transparência no setor público: uma análise dos relatórios de gestão anuais de entidades públicas federais no ano de 2010. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2015. v. 49 n. 3, mai./jun. 2015. p. 643-675. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/49087/47824>>. Acesso em: 19 ago. 2022.

BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. **Código penal**. Ed. abr. 2017. Brasília: Senado Federal, 2017a, Coordenação de Edições Técnicas. 138 p. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/529748/codigo_penal_1ed.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2022.

_____. Controladoria-Geral da União. **Manual de orientações técnicas da atividade de auditoria interna governamental do Poder Executivo Federal**. Brasília, 2017b. 149 p. Disponível em: <https://www.gov.br/defesa/pt-br/arquivos/lai/auditoria/ciset/manuais-normativos-e-pop/manual_orient_tecnica_atividade_auditoria_interna_governamental.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2022.

_____. Controladoria-Geral da União. **Manual de Ouvidoria Pública**: rumo ao sistema participativo. Ed. revisada e ampliada. Brasília, [2015]. Disponível em: <<https://ouvidoria.ifc.edu.br/wp-content/uploads/sites/49/2019/10/manual-de-ouvidoria-publica.pdf>>. Acesso em: 18 ago. 2022.

_____. Decreto n. 1.171, de 22 de junho de 1994. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 23 jun. 1994. Ano CXXXII, n. 118, Seção 1. Disponível em: <<https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=23/06/1994&jornal=1&pagina=99&totalArquivos=160>>. Acesso em: 19 ago. 2022.

_____. Lei Complementar n.º 101, de 4 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 5 mai. 2000. Ano CXXXVIII, n. 86, Seção 1. Disponível em: <<https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=05/05/2000&jornal=1&pagina=82&totalArquivos=152>>. Acesso em: 19 ago. 2022.

_____. Lei Complementar n.º 131, de 27 de maio de 2009. Acrescenta dispositivos à Lei Complementar n.º 101, de 4 de maio de 2000, que estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências, a fim de determinar a disponibilização, em tempo real, de informações pormenorizadas sobre a execução orçamentária e financeira da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 28 mai. 2009. Ano CXLVI, n. 100, Seção 1. Disponível em:

<<https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=28/05/2009&jornal=1&pagina=2&totalArquivos=152>>. Acesso em: 19 ago. 2022.

BRASIL. Lei n. 12.527, de 18 de novembro de 2011. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5., no inciso II do § 3. do art. 37 e no § 2. do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei n. 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei n. 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, ed. extra, Brasília, 18 nov. 2011. Ano CXLVIII, n. 221-A, Seção 1. Disponível em: <<https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=18/11/2011&jornal=1000&pagina=1&totalArquivos=12>>. Acesso em: 18 ago. 2022.

_____. Lei n. 12.813, de 16 de maio de 2013. Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego; e revoga dispositivos da Lei n. 9.986, de 18 de julho de 2000, e das Medidas Provisórias n. 2.216-37, de 31 de agosto de 2001, e 2.225-45, de 4 de setembro de 2001. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 17 mai. 2013. Ano CL, n. 94, Seção 1. Disponível em: <<https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=17/05/2013&jornal=1&pagina=1>>. Acesso em: 18 ago. 2022.

_____. Lei n. 14.230, de 25 de outubro de 2021. Altera a Lei n. 8.429, de 2 de junho de 1992, que dispõe sobre improbidade administrativa. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 2021a. 26 out. 2021. Ano CLIX, n. 202, Seção 1. Disponível em: <<https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=26/10/2021&jornal=515&pagina=1&totalArquivos=107>>. Acesso em: 18 ago. 2022.

_____. Tribunal de Contas da União (TCU). **Dez passos para a boa governança**. 2. ed. Brasília: TCU, Secretaria de Controle Externo da Administração do Estado, 2021b. 44 p. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/data/files/D5/F2/B0/6B/478F771072725D77E18818A8/10_passos_para_boa_governanca_v4.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2022.

_____. Tribunal de Contas da União (TCU). **Referencial de combate a fraude e corrupção: aplicável a órgãos e entidades da Administração Pública**. 2. ed. Brasília: TCU, 2018. 148 p. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/data/files/A0/E0/EA/C7/21A1F6107AD96FE6F18818A8/Referencial_combate_fraude_corrupcao_2_edicao.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. 457 p.

CHIAVENATO, Idalberto; SAPIRO, Arão. **Planejamento estratégico**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. 12. Reimpressão. 440 p.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Normas brasileiras de contabilidade: contabilidade aplicada ao setor público: NBCs T 16.1 a 16.11**. Brasília, 2012. 56 p. Disponível em: <https://cfc.org.br/wp-content/uploads/2018/04/Publicacao_Setor_Publico.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2022.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **Módulo 3: Controle Social e Cidadania I**. Brasília, 2015. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/2717/1/MODULO%203_CONTROLE_SOCIAL.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2022.

FUNDAÇÃO EDUCACIONAL CAIO MARTINS. **Organograma**. Belo Horizonte, 2020a. Disponível em: <<https://fucam.mg.gov.br/a-fucam/organograma>>. Acesso em: 05 ago. 2022.

FUNDAÇÃO EDUCACIONAL CAIO MARTINS. **Planejamento Estratégico 2019–2022**: Fomento ao desenvolvimento humano no campo. Belo Horizonte, 2020b. Disponível em: <<https://fucam.mg.gov.br/documentos?download=477:planejamento-estrategico>>. Acesso em: 05 ago. 2022.

HM TREASURY. **The Orange Book**: Management of Risk – Principles and Concepts. Londres, 2020. 48 p. Disponível em: <https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/866117/6.6266_HMT_Orange_Book_Update_v6_WEB.PDF>. Acesso em: 18 ago. 2022.

INSTITUTE OF INTERNAL AUDITORS. **The IIA's three lines model**: An update of the Three Lines of Defense. Lake Mary, 2020. 13 p. Disponível em: <<https://www.theiia.org/globalassets/site/about-us/advocacy/three-lines-model-updated.pdf>>. Acesso em: 18 ago. 2020.

KAPTEIN, Muel. Business Codes: A review of the literature. In: ROOIJ, Benjamin van; SOKOL, D. Daniel (Ed.). **The Cambridge Handbook of Compliance**. Cambridge, GBR: Cambridge University Press, 2021. (Cambridge Law Handbooks). p. 594–604. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/335310429_Business_Codes_A_review_of_the_literature>. Acesso em: 19 ago. 2022.

KASTIEL, Kobi. Elements of an Effective Whistleblower Hotline. **Harvard Law School Forum on Corporate Governance**. [s.l.: s.n.], 25 out. 2014. Disponível em: <<https://corpgov.law.harvard.edu/2014/10/25/elements-of-an-effective-whistleblower-hotline/>>. Acesso em: 18 ago. 2022.

MELO, Valdir. **Programas de conformidade e a busca de integridade em organizações**. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada, 2019. (Texto para discussão, n. 2475). Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9246/1/TD-2475.pdf>>. Acesso em: 18 ago. 2022.

MINAS GERAIS. Controladoria-Geral do Estado. **Guia de integridade pública**. Belo Horizonte, [2018]. v. 1. Disponível em: <https://cge.mg.gov.br/phocadownload/Integridade/Guia%20de%20Integridade%20Publica_Volume%201.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2022.

_____. Decreto Estadual n. 46.644, de 6 de novembro de 2014. Dispõe sobre o Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual. **Diário Oficial Minas Gerais**, Belo Horizonte, 07 nov. 2014. Ano 122, n. 210, caderno 1. 48 p. Disponível em: <<https://www.jornalminasgerais.mg.gov.br/?dataJornal=2014-11-07>>. Acesso em: 19 ago. 2022.

_____. Decreto n. 47.880, de 9 de março de 2020. Contém o Estatuto da Fundação Educacional Caio Martins. **Diário Oficial Minas Gerais**, Belo Horizonte, 2020a. 10 mar. 2020, ano 128, n. 50, caderno 1. 86 p. Disponível em: <<https://www.jornalminasgerais.mg.gov.br/?dataJornal=2020-03-10>>. Acesso em: 19 ago. 2022.

_____. Decreto n. 48.021, de 12 de agosto de 2020. Dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da Administração Pública direta e indireta do Poder Executivo. **Diário Oficial Minas Gerais**, Belo Horizonte, 2020b. 13 ago. 2020, ano 128, n. 165, caderno 1. 25 p. Disponível em: <<https://www.jornalminasgerais.mg.gov.br/?dataJornal=2020-08-13>>. Acesso em: 19 ago. 2022.

_____. Decreto n. 48.198, de 27 de maio de 2021. Altera o Decreto n. 47.880, de 9 de março de 2020, que contém o Estatuto da Fundação Educacional Caio Martins. **Diário Oficial Minas Gerais**, Belo Horizonte, 28 mai. 2021. Ano 129, n. 104, caderno 1. 43 p. Disponível em: <<https://www.jornalminasgerais.mg.gov.br/?dataJornal=2021-05-28>>. Acesso em: 19 ago. 2022.

_____. Decreto n. 48.417, de 16 de maio de 2022. Dispõe sobre situações que configuram conflito de interesses envolvendo os agentes públicos ocupantes de cargo ou função, no âmbito da

Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo. **Diário Oficial Minas Gerais**, Belo Horizonte, 2022b. 17 mai. 2022, ano 130, n. 94, caderno 1. 48 p. Disponível em: <<https://www.jornalminasgerais.mg.gov.br/?dataJornal=2022-05-17>>. Acesso em: 19 ago. 2022.

MINAS GERAIS. Decreto n. 48.419, de 16 de maio de 2022. Dispõe sobre a Política Mineira de Promoção da Integridade. **Diário Oficial Minas Gerais**, Belo Horizonte, 2022b. 17 mai. 2022, ano 130, n. 94, caderno 1. 48 p. Disponível em: <<https://www.jornalminasgerais.mg.gov.br/?dataJornal=2022-05-17>>. Acesso em: 19 ago. 2022.

_____. Lei n. 869, de 5 de julho de 1952. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Minas Gerais. **Diário Oficial Minas Gerais**, Belo Horizonte, 06 jul. 1952. Microfilme 101. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=869&comp=&ano=1952>>. Acesso em: 19 ago. 2022.

_____. Lei n. 15.293, de 5 de agosto de 2004. Institui as carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado. **Diário Oficial Minas Gerais**, Belo Horizonte, 06 ago. 2004. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=15293&comp=&ano=2004>>. Acesso em: 19 ago. 2022.

_____. Portaria Fucam n. 06, de 06 de julho de 2020. Dispõe sobre os critérios de transparência para liquidação de despesas e pagamentos com observância da ordem cronológica de pagamento das obrigações relativas ao fornecimento de bens, locações, realizações de obras e prestações de serviços no âmbito da Fundação Educacional Caio Martins (Fucam). **Diário Oficial Minas Gerais**, Belo Horizonte, 2020c. 8 jul. 2020, ano 128, n. 138, caderno 1. 17 p. Disponível em: <<https://www.jornalminasgerais.mg.gov.br/?dataJornal=2020-07-08>>. Acesso em: 05 ago. 2022.


_____. Portaria Fucam n. 08, de 22 de julho de 2022. Institui grupo de trabalho destinado a elaborar plano de integridade específico para a Fundação Educacional Caio Martins, nos termos do Decreto Estadual n. 48.419, de 16 de maio de 2022, que dispõe sobre a Política Mineira de Promoção da Integridade – PMPI. **Diário Oficial Minas Gerais**, Belo Horizonte, 2022c. 27 jul. 2022, ano 130, n. 154, caderno 1. 34 p. Disponível em: <<https://www.jornalminasgerais.mg.gov.br/?dataJornal=2022-07-27>>. Acesso em: 19 ago. 2022.

ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Managing Conflict of Interest in the Public Service**: OECD guidelines and country experiences. Paris, 2003. 245 p. Disponível em: <<https://www.oecd.org/gov/ethics/48994419.pdf>>. Acesso em: 18 ago. 2022.

PAULA, Eduardo Loula Novais de. Reforma Administrativa: novos princípios da Administração Pública. **Revista do Tribunal de Contas da União**. Brasília: Tribunal de Contas da União, 2020. Ano 51, n. 146, jul./dez. 2020. Disponível em: <<https://revista.tcu.gov.br/ojs/index.php/RTCU/issue/view/91/Revista%20do%20TCU%20146>>. Acesso em: 19 ago. 2022.

PRADO, Rafael Oliveira. Responsabilidade disciplinar de empregado público celetista quando do exercício de cargo em comissão na Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. **Revista da CGU**. Ed. especial - Correição. Brasília: Controladoria-Geral da União, 2011. Ano VI, jul. 2011. Disponível em: <https://revista.cgu.gov.br/Revista_da_CGU/article/view/297/160>. Acesso em: 18 ago. 2022.

RAILE, Eric. **Gerenciamento de conflitos de interesses nas américas**: um exame comparativo. [s.l.: s.n.], 2004. Disponível em: <[https://oge.gov/Web/OGE.nsf/0/D5ECD2CE3A2141CD852585B6005A12BE/\\$FILE/4b2f7ca6605843b7b38b76beb9f8a1fe4.pdf](https://oge.gov/Web/OGE.nsf/0/D5ECD2CE3A2141CD852585B6005A12BE/$FILE/4b2f7ca6605843b7b38b76beb9f8a1fe4.pdf)>. Acesso em: 18 ago. 2022.



RIO DE JANEIRO. Controladoria Geral do Estado do Rio de Janeiro. Resolução CGE n. 92, de 13 de julho de 2021. Aprova o Código de Ética e de Conduta Profissional do Servidor na Controladoria Geral do Estado do Rio de Janeiro (CGE-RJ). **Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, 15 jul. 2021. Ano XLVII, n. 134, Parte I. Disponível em: <<http://www.cge.rj.gov.br/wp-content/uploads/2021/07/Resolu%C3%A7%C3%A3o-92.pdf>>. Acesso em: 18 ago. 2022.

SHIKMANN, Rosane. Gestão Estratégica de Pessoas: bases para a concepção do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas no Serviço Público. In: CAMÕES, Marizaura Reis de Souza; PANTOJA, Maria Júlia; BERGUE, Sandro Trescastro (Org.). **Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público**. Brasília: Escola Nacional de Administração Pública, 2010. 346 p. Disponível em: <<https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/514/1/Livro.pdf>>. Acesso em: 19 ago. 2022.

SILVA, Flávia de Araújo e; GONÇALVES, Carlos Alberto. O processo de formulação e implementação de planejamento estratégico em instituições do setor público. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, 2011. v. 4, n. 3, set./dez. 2011. p. 458-476. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/reaufsm/article/download/3833/2607>>. Acesso em: 18 ago. 2022.

VIEIRA, James Batista Vieira; BARRETO, Rodrigo Tavares de Souza. **Governança, gestão de riscos e integridade**. Brasília: Escola Nacional de Administração Pública, 2019. 240 p. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/4281/1/5_Livro_Governan%C3%A7a%20Gest%C3%A3o%20de%20Riscos%20e%20Integridade.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2022.

APÊNDICE A – METODOLOGIA E DETALHAMENTO DOS RESULTADOS DO DIAGNÓSTICO


O diagnóstico da Fundação Educacional Caio Martins (Fucam) no que diz respeito à integridade teve como orientação um roteiro de 62 questões, construído pelo Grupo de Trabalho responsável pela formulação deste Plano de Integridade. Considerando a relevância da comparabilidade dos resultados desse diagnóstico com aqueles realizados em outros órgãos e entidades do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais, a grande maioria das questões foram extraídas do Guia de Integridade veiculado pela Controladoria-Geral do Estado de Minas Gerais (MINAS GERAIS, [2018]).

Quando cabível, as respostas às questões do roteiro do diagnóstico foram obtidas por intermédio de consultas às unidades administrativas da Fucam e da coleta de documentos, efetuadas pelo próprio Grupo de Trabalho entre os dias 27/07 e 05/08/2022. Uma vez que a incorporação, pela Fucam, da coordenação da gestão e da manutenção das oito escolas elencadas no Decreto Estadual nº 48.198/2021 ainda não se encontra concluída na data final deste diagnóstico, restando aspectos relevantes a serem tratados (conforme informado na apresentação deste plano), essas escolas não foram abrangidas pelo diagnóstico.

Sublinha-se que as respostas às perguntas referentes ao sítio eletrônico da Fundação foram obtidas em consulta realizada no próprio sítio eletrônico no dia 05/08/2022.

Em razão do enunciado das demais questões, as respostas a essas questões foram obtidas através de questionário aplicado, entre os dias 25/07 e 03/08/2022, junto aos agentes públicos que se encontravam em exercício na sede da Fundação (em Belo Horizonte) e nos sete Centros Educacionais (situados nos Municípios de Buritizeiro, Diamantina, Esmeraldas, Januária, Juvenília, São Francisco e Riachinho).

O questionário foi difundido entre os agentes públicos da Fundação por meio das contas de email institucionais da Fucam e da utilização do aplicativo de mensagens *WhatsApp*. Para a operacionalização do questionário, utilizou-se o aplicativo de formulários *online* da *Google LLC*, empresa que é responsável por prestar o serviço de email institucional da Fundação. Nas



mensagens de divulgação do questionário e em suas instruções, enfatizou-se que a submissão de respostas ao questionário seria feita de forma anônima.

O questionário foi dividido em seções, relacionadas — porém de forma não restrita — com os Eixos Temáticos deste Plano de Integridade. A ordem das questões no questionário diverge da ordem das questões no roteiro do diagnóstico da integridade na Fucam. Ainda, com o propósito de manter o tempo gasto para o preenchimento do questionário reduzido, somente as questões de maior importância (a critério do Grupo de Trabalho) foram mantidas no questionário. Essas alterações foram feitas com os objetivos de tornar o preenchimento do questionário coerente e mais agradável, de modo a obter respostas de melhor qualidade e um maior número de respondentes ao questionário.

Para cada pergunta do questionário, disponibilizou-se cinco opções de resposta; em algumas questões, adicionou-se, ainda, a opção “0 – Não possuo elementos (suficientes) para responder à questão”. O respondente foi orientado a selecionar a opção que mais se aproximava da sua resposta, considerando os seguintes termos:

- 1 – Não; nada; nunca; muito baixo; péssimo; discordo plenamente; não aderente;
- 2 – Quase nunca; baixo; ruim; discordo; pouco aplicável; pouco aderente;
- 3 – Regular; médio; parcialmente aplicável; parcialmente aderente;
- 4 – Quase sempre; alto; bom; concordo; bem aplicável; bem aderente;
- 5 – Sim; tudo; sempre; muito alto; ótimo; concordo plenamente; muito aderente.

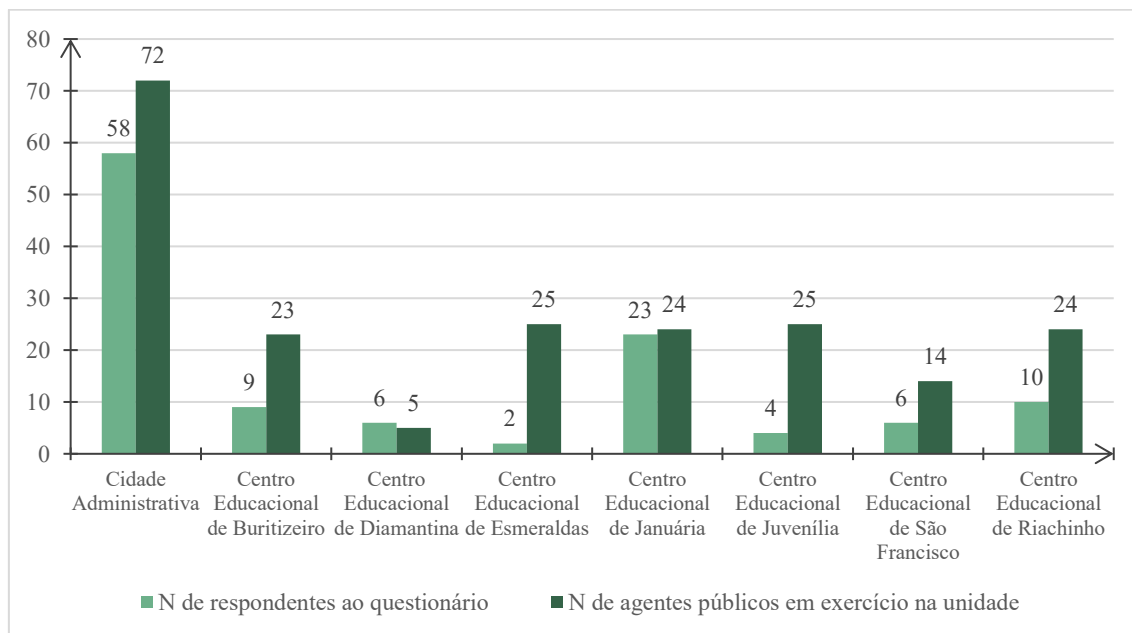
Ao todo, 118 respostas foram submetidas ao questionário. Levando em consideração o número de agentes públicos que se encontravam em exercício na Fucam no período de aplicação do questionário — 215 agentes, segundo levantamento realizado pela Gerência de Recursos Humanos em 05/08/2022 —, obteve-se um percentual de respondentes de cerca de 54,88%. Antes mesmo do término do prazo de preenchimento do questionário, o Grupo de Trabalho considerou o percentual de respondentes como satisfatório, em especial considerando que um contingente significativo de agentes da Fundação, em face de suas atribuições, não utilizam computador no ambiente de trabalho ou não possuem conta de email institucional. Nesses casos, a participação desses agentes no questionário dependeu do esforço

das chefias em fornecer os meios para efetivá-la. Partindo de todos esses termos, o Grupo de Trabalho optou por não prorrogar o prazo para o envio de respostas ao questionário.

Através do questionário, buscou-se levantar, ainda, qual era o vínculo dos respondentes com a Fucam (Questão 1.1) e há quanto tempo os respondentes se encontravam em exercício na Fundação (Questão 1.2). As respostas à Questão 1.1 foram desconsideradas em razão de que seu enunciado não explicitava se o respondente deveria indicar o vínculo com a Administração Pública Estadual ou com a Fucam, o que ocasionou em dúvidas em parte dos respondentes. Já as respostas à Questão 1.2 foi utilizada como controle e atenderam às expectativas do Grupo de Trabalho, isto é, de que um grande contingente dos participantes do questionário seria composto por pessoas que teriam ingressado na Fucam em um período extremamente recente; esse resultado confirmou que a opção por inserir, em grande parte das questões, a alternativa “0 – Não possuo elementos (suficientes) para responder à questão” se mostrou acertada.


O gráfico a seguir ilustra o percentual de respostas ao questionário, segundo localidade de exercício dos respondentes:

Gráfico 1 – Número de respondentes ao questionário e número total de agentes públicos* segundo unidade, Fundação Educacional Caio Martins, 2022.



Adaptado de: Consulta realizada junto à Gerência de Recursos Humanos/Fundação Educacional Caio Martins em 05/08/2022.

* À época da consulta junto à Gerência de Recursos Humanos, o registro de três agentes públicos não estava concluído, de tal modo que o somatório, no gráfico, do número total de agentes públicos em exercício na Fundação resulta em 212 e, não, 215.



A partir do gráfico, verificou-se que a menor taxa de participação de agentes públicos no questionário ocorreram nos Centros Educacionais de Esmeraldas (dois de 25 agentes preencheram o questionário) e de Juvenília (quatro de 25 agentes). Nas demais localidades, a participação foi mais significativa.

Um destaque pode ser feito para a circunstância de que seis respondentes informaram estar em exercício no Centro Educacional de Diamantina, muito embora o levantamento feito pela Gerência de Recursos Humanos tenha apontado que somente cinco servidores trabalhavam nesse centro. Tal evento pode ter se dado em razão de alguma duplicidade no preenchimento do questionário ou de outro fator não submetido à investigação.

Cabe enfatizar que, em razão das altas taxas de participação no questionário aliado ao número elevado de agentes públicos em exercício na Cidade Administrativa e no Centro Educacional de Januária, as respostas fornecidas pelos agentes dessas localidades tiveram uma influência elevada sobre os resultados do questionário.

Os quadros das páginas seguintes trazem a reprodução de todas as questões — acompanhadas das respectivas respostas — que fizeram parte do roteiro utilizado para o diagnóstico de integridade na Fucam. A única exceção é feita à Questão 7.1 do questionário — “Deseja acrescentar, anonimamente, algum comentário que você considere relevante com relação ao assunto abordado neste questionário? (OPCIONAL)” —, cujas respostas foram omitidas a fim de preservar a identidade das poucas pessoas que responderam à questão.

As questões cujas respostas foram obtidas através do questionário realizado junto aos agentes públicos da Fundação estão identificadas através da expressão “(Questionário)”.

Quadro 26 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Governança e comprometimento da Alta Administração”.

Questão	Resposta
<p>1. Na organização, existem instâncias colegiadas (conselhos, colegiados, comitês de representação etc.) ou fóruns de discussão em que as decisões são deliberadas ou compartilhadas?</p>	<p>Em última instância, as decisões no âmbito da organização são tomadas pelo Conselho Curador, unidade colegiada cuja composição e competências estão delineadas nos artigos 4º a 8º do Decreto Estadual nº 47.880, de 9 de março de 2020 (alterado pelo Decreto nº 48.198, de 27 de maio de 2021), que contém o Estatuto da Fundação. Destaca-se que o Conselho Curador tem se reunido quase que unicamente por ocasião da apreciação da prestação de contas anual da Fundação.</p>
<p>2. Os papéis e responsabilidades, além dos limites de poder e autoridade, estão bem delimitados no órgão/entidade?</p>	<p>O Decreto Estadual nº 47.880, de 09/2020 (alterado pelo Decreto nº 48.198/2021), contém o Estatuto da Fundação, dispendo sobre estrutura básica e competências na organização. Salienta-se que, até a data final deste diagnóstico, um decreto que atualiza o referido estatuto se encontrava em fase de elaboração.</p>
<p>3. Existem processos de prestação de contas na organização?</p>	<p>Sim. Há a prestação de contas submetida à apreciação do Conselho Curador da Fundação. Essa prestação de contas irá compor aquela encaminhada, anualmente, pelo Governador para o Tribunal de Contas do Estado. Ainda, a Fundação responde a questionamentos pontuais relativos às suas contas, apresentados pelo Tribunal de Contas do Estado e pelo Ministério Público.</p> <p>Cabe realçar a redação do artigo 10 da Portaria FUCAM nº 06, de 6 de julho de 2020, segundo a qual “a FUCAM deverá disponibilizar, mensalmente, em seção específica de seu sítio na Internet, a ordem cronológica de seus pagamentos, bem como as justificativas que fundamentam a eventual quebra da ordem”. A despeito da norma, a seção relativa a esse tópico no sítio da Fundação se encontrava desatualizada.</p>

Continua

Quadro 26 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Governança e comprometimento da Alta Administração”.

Continuação

Questão	Resposta														
<p>4. (Questionário) Quão confortável e seguro você se sente para expor suas opiniões, ideias e críticas NO SEU AMBIENTE DE TRABALHO?</p>	<p>Gráfico 2 – Distribuição das respostas à questão nº 4 do roteiro do diagnóstico.</p> <table border="1"> <caption>Dados do Gráfico 2</caption> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Percentual (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>1,69</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>2,54</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>14,41</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>33,9</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>45,76</td> </tr> <tr> <td>NÃO POSSUO ELEMENTOS (SUFICIENTES) PARA RESPONDER À QUESTÃO</td> <td>1,69</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fonte: Elaboração própria.</p>	Resposta	Percentual (%)	1	1,69	2	2,54	3	14,41	4	33,9	5	45,76	NÃO POSSUO ELEMENTOS (SUFICIENTES) PARA RESPONDER À QUESTÃO	1,69
Resposta	Percentual (%)														
1	1,69														
2	2,54														
3	14,41														
4	33,9														
5	45,76														
NÃO POSSUO ELEMENTOS (SUFICIENTES) PARA RESPONDER À QUESTÃO	1,69														

Continua

Quadro 26 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Governança e comprometimento da Alta Administração”.

Continuação

Questão	Resposta														
<p>5. (Questionário) Quão confortável e seguro você se sente para expor suas opiniões, ideias e críticas para a Alta Administração da Fucam?</p>	<p>Gráfico 3 – Distribuição das respostas à questão nº 5 do roteiro do diagnóstico.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Percentual (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>3,39</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>1,69</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>12,71</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>40,68</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>32,2</td> </tr> <tr> <td>NÃO POSSUO ELEMENTOS (SUFICIENTES) PARA RESPONDER À QUESTÃO</td> <td>9,32</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fonte: Elaboração própria.</p>	Resposta	Percentual (%)	1	3,39	2	1,69	3	12,71	4	40,68	5	32,2	NÃO POSSUO ELEMENTOS (SUFICIENTES) PARA RESPONDER À QUESTÃO	9,32
Resposta	Percentual (%)														
1	3,39														
2	1,69														
3	12,71														
4	40,68														
5	32,2														
NÃO POSSUO ELEMENTOS (SUFICIENTES) PARA RESPONDER À QUESTÃO	9,32														

Continua

Quadro 26 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Governança e comprometimento da Alta Administração”.

Continuação

Questão	Resposta														
<p>6. (Questionário) Qual é o nível de comprometimento da Alta Administração da Fucam com as políticas de integridade?</p>	<p>Gráfico 4 – Distribuição das respostas à questão nº 6 do roteiro do diagnóstico.</p> <table border="1"> <caption>Dados do Gráfico 4</caption> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Percentual (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>0,85</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>3,39</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>6,78</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>17,8</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>57,63</td> </tr> <tr> <td>NÃO POSSUO ELEMENTOS (SUFICIENTES) PARA RESPONDER À QUESTÃO</td> <td>13,56</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fonte: Elaboração própria.</p>	Resposta	Percentual (%)	1	0,85	2	3,39	3	6,78	4	17,8	5	57,63	NÃO POSSUO ELEMENTOS (SUFICIENTES) PARA RESPONDER À QUESTÃO	13,56
Resposta	Percentual (%)														
1	0,85														
2	3,39														
3	6,78														
4	17,8														
5	57,63														
NÃO POSSUO ELEMENTOS (SUFICIENTES) PARA RESPONDER À QUESTÃO	13,56														

Continua

Quadro 26 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Governança e comprometimento da Alta Administração”.

Continuação

Questão	Resposta														
<p>7. (Questionário) Nos discursos e atitudes da Alta Administração da Fucam, você verifica um posicionamento com relação à promoção da integridade e ao combate à corrupção?</p>	<p>Gráfico 5 – Distribuição das respostas à questão nº 7 do roteiro do diagnóstico.</p> <table border="1"> <caption>Dados do Gráfico 5</caption> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Percentual (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>0,85</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>2,54</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>5,08</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>24,58</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>55,08</td> </tr> <tr> <td>NÃO POSSUO ELEMENTOS (SUFICIENTES) PARA RESPONDER À QUESTÃO</td> <td>11,86</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fonte: Elaboração própria.</p>	Resposta	Percentual (%)	1	0,85	2	2,54	3	5,08	4	24,58	5	55,08	NÃO POSSUO ELEMENTOS (SUFICIENTES) PARA RESPONDER À QUESTÃO	11,86
Resposta	Percentual (%)														
1	0,85														
2	2,54														
3	5,08														
4	24,58														
5	55,08														
NÃO POSSUO ELEMENTOS (SUFICIENTES) PARA RESPONDER À QUESTÃO	11,86														

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 27 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos”.

Questão	Resposta
8. O órgão/entidade possui planejamento estratégico? Se sim, ele está atualizado e disponível para todos na organização?	Sim. O planejamento estratégico se refere ao quadriênio 2019–2022 e se encontra disponível no sítio eletrônico da entidade.
9. Quais elementos estão dispostos no planejamento estratégico? Ele define missão, visão, valores e objetivos (incluindo os táticos e operacionais)?	O planejamento estratégico dispõe de missão, visão, valores e objetivos estratégicos. Formulou-se objetivos estratégicos para cinco dimensões (“Sociedade”, “Clientes”, “Modernização Administrativa”, “Pessoas” e “Orçamento e Finanças”). Entretanto, ressalta-se que o plano não se encontra desdobrado em planos táticos ou operacionais.
10. A organização já definiu e mapeou seus macroprocessos?	O levantamento preliminar de todos os processos da organização se encontrava em andamento no período da realização deste diagnóstico. O referido levantamento tinha como objetivos o estabelecimento da Cadeia de Valor da organização — e a consequente identificação dos macroprocessos — e a priorização de processos para análise (mapeamento).

Continua

Quadro 27 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos”.

Continuação

Questão	Resposta												
<p>11. (Questionário) A Fucam tem uma imagem pública ou um legado que você admira ou com o qual você se identifica?</p>	<p>Gráfico 6 – Distribuição das respostas à questão nº 11 do roteiro do diagnóstico.</p> <table border="1"> <caption>Dados do Gráfico 6</caption> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Percentual (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>1,69</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>5,93</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>20,34</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>72,03</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fonte: Elaboração própria.</p>	Resposta	Percentual (%)	1	0	2	1,69	3	5,93	4	20,34	5	72,03
Resposta	Percentual (%)												
1	0												
2	1,69												
3	5,93												
4	20,34												
5	72,03												

Continua

Quadro 27 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos”.

Continuação

Questão	Resposta												
<p>12. (Questionário) Qual é o seu nível de conhecimento acerca do conteúdo do planejamento estratégico da Fucam?</p>	<p>Gráfico 7 – Distribuição das respostas à questão nº 12 do roteiro do diagnóstico.</p> <table border="1"> <caption>Dados do Gráfico 7</caption> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Percentual (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2,54</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>5,93</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>26,27</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>45,76</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>19,49</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fonte: Elaboração própria.</p>	Resposta	Percentual (%)	1	2,54	2	5,93	3	26,27	4	45,76	5	19,49
Resposta	Percentual (%)												
1	2,54												
2	5,93												
3	26,27												
4	45,76												
5	19,49												

Continua

Quadro 27 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos”.

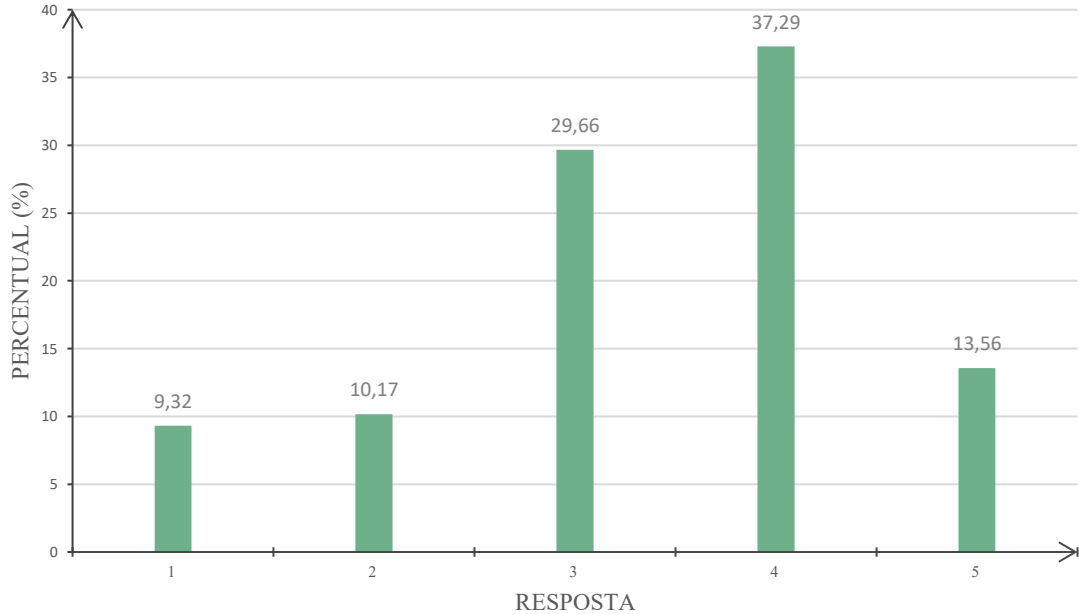
Continuação

Questão	Resposta														
<p>13. (Questionário) Qual é o nível de integração entre os setores da Fucam?</p>	<p>Gráfico 8 – Distribuição das respostas à questão nº 13 do roteiro do diagnóstico.</p> <table border="1"> <caption>Dados do Gráfico 8</caption> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Percentual (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>4,24</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>5,08</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>17,8</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>39,83</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>24,58</td> </tr> <tr> <td>NÃO POSSUO ELEMENTOS (SUFICIENTES) PARA RESPONDER À QUESTÃO</td> <td>8,47</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fonte: Elaboração própria.</p>	Resposta	Percentual (%)	1	4,24	2	5,08	3	17,8	4	39,83	5	24,58	NÃO POSSUO ELEMENTOS (SUFICIENTES) PARA RESPONDER À QUESTÃO	8,47
Resposta	Percentual (%)														
1	4,24														
2	5,08														
3	17,8														
4	39,83														
5	24,58														
NÃO POSSUO ELEMENTOS (SUFICIENTES) PARA RESPONDER À QUESTÃO	8,47														

Continua

Quadro 27 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos”.

Continuação

Questão	Resposta												
<p>14. (Questionário) Qual é o seu nível de conhecimento a respeito dos relatórios de gestão já realizados pela Fucam?</p>	<p>Gráfico 9 – Distribuição das respostas à questão nº 14 do roteiro do diagnóstico.</p>  <table border="1"> <caption>Dados do Gráfico 9</caption> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Percentual (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>9,32</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>10,17</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>29,66</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>37,29</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>13,56</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fonte: Elaboração própria.</p>	Resposta	Percentual (%)	1	9,32	2	10,17	3	29,66	4	37,29	5	13,56
Resposta	Percentual (%)												
1	9,32												
2	10,17												
3	29,66												
4	37,29												
5	13,56												

Continua

Quadro 27 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos”.

Continuação

Questão	Resposta
15. A Alta Administração do órgão/entidade atua para corrigir eventuais falhas no planejamento estratégico?	Até a data final deste diagnóstico, estava prevista uma revisão do planejamento estratégico da entidade.
16. Pensando nas etapas iniciais de gestão de riscos, a organização já fez algum tipo de avaliação de maturidade ou análise de cenários interno e externo?	Até a data final deste diagnóstico, não houve qualquer avaliação de maturidade da organização no que se refere à gestão de riscos. Ainda que o enfoque não tenha sido, propriamente, a gestão de riscos, a organização realizou, em 2020, uma análise de cenários interno e externo em função da elaboração do planejamento estratégico.
17. Os riscos relacionados aos macroprocessos ou apontados em análise de cenário do órgão/entidade estão identificados?	Não.
18. Há processos claros e formalizados de avaliação, tratamento e monitoramento dos riscos?	Não.

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 28 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Controles internos”.

Questão	Resposta
19. Existem programas de qualidade e/ou algum tipo de certificação no órgão/entidade? Se sim, quais controles internos são desdobrados?	Não.
20. A organização já mapeou todos os pontos de controle, checagem, verificação e validação nos processos internos? Ou, de forma genérica, já identificou os principais instrumentos de controle?	Não.
21. Já foram identificados os riscos de integridade na organização?	Não.
22. O órgão/entidade monitora, por intermédio da Diretoria de Recursos Humanos, a declaração de bens e valores que compõem o patrimônio dos agentes públicos?	Sim. O monitoramento é realizado através do Sistema de Registro de Bens dos Agentes Públicos (Sispatri) pela Gerência de Recursos Humanos, a qual, ainda, é responsável pela comunicação dos prazos e da necessidade de envio da declaração pelos agentes públicos da entidade.
23. A organização possui sistemas eletrônicos ou aplicativos próprios?	Não.

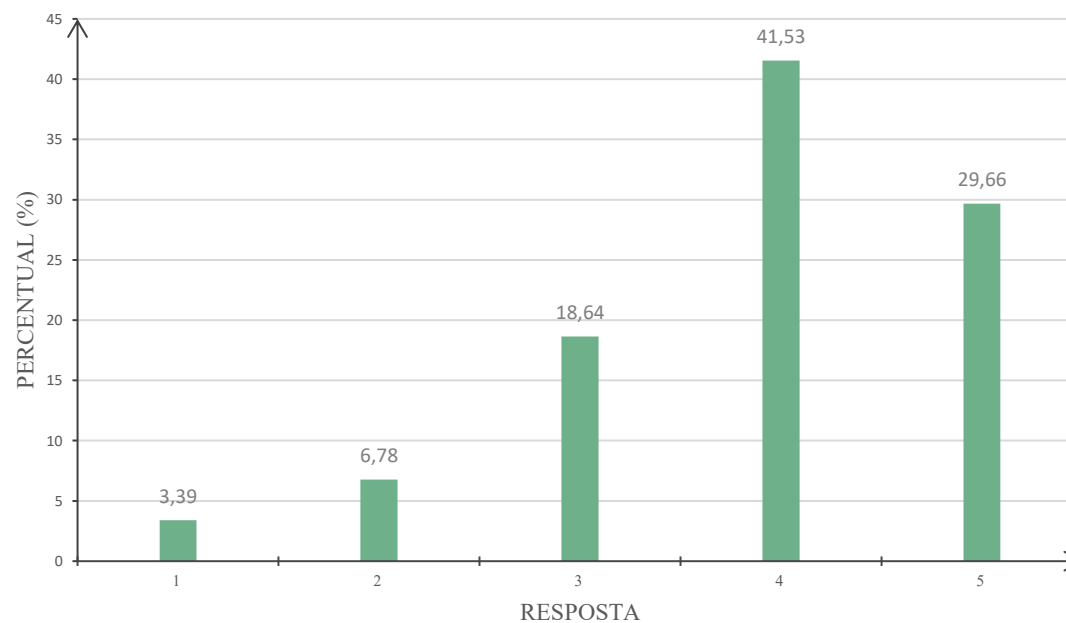
Continua

Quadro 28 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Controles internos”.

Continuação

24. (Questionário) Em sua opinião, qual é o nível de segurança do armazenamento físico e digital dos dados de cidadãos na Fucam?

Gráfico 10 – Distribuição das respostas à questão nº 24 do roteiro do diagnóstico.



Fonte: Elaboração própria.

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 29 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Conflito de interesses e nepotismo”.

Questão	Resposta
25. Existe histórico de conflito de interesses ou nepotismo no órgão/entidade? Se sim, qual foi o encaminhamento dado? A Comissão de Ética tomou ciência e atuou no caso? E a Unidade de Controle Interno?	Não.
26. Existem políticas, planos, instrumentos ou mecanismos de prevenção ao conflito de interesses e ao nepotismo na organização? Se sim, quais?	Não. Não existem políticas, planos, instrumentos ou mecanismos de prevenção ao conflito de interesses e ao nepotismo na Fundação, além daqueles instituídos no Poder Executivo Estadual como um todo.
27. Os editais de licitações promovidas pelo órgão/entidade incluem cláusula de vedação ao nepotismo?	Sim, há uma cláusula de vedação ao nepotismo incluída em todos os editais de licitação da entidade.
28. Quais as providências adotadas pelo órgão/entidade no caso de desligamento de colaboradores? Considerar itens como: interrupção do acesso à conta de email institucional e aos sistemas corporativos; recolhimento de documentos, bens ou materiais de uso institucional; preenchimento de protocolos com dados sobre evolução patrimonial e futuros trabalhos.	A Gerência de Recursos Humanos, além de providenciar o desligamento formal do colaborador e a interrupção do acesso do mesmo aos sistemas de Administração de Pessoal, solicita à chefia imediata do colaborador que cesse o acesso ao email institucional e a demais sistemas eletrônicos. Caso o desligamento do colaborador tenha se dado a pedido do próprio colaborador, a Gerência de Recursos Humanos solicita ao mesmo, ainda, o preenchimento de declaração de patrimônio. A entidade não possui um protocolo formal de desligamento de colaboradores.
29. São realizadas campanhas periódicas de sensibilização e/ou divulgação de materiais com orientações sobre conflito de interesses e nepotismo?	Não.

Fonte: Elaboração própria.

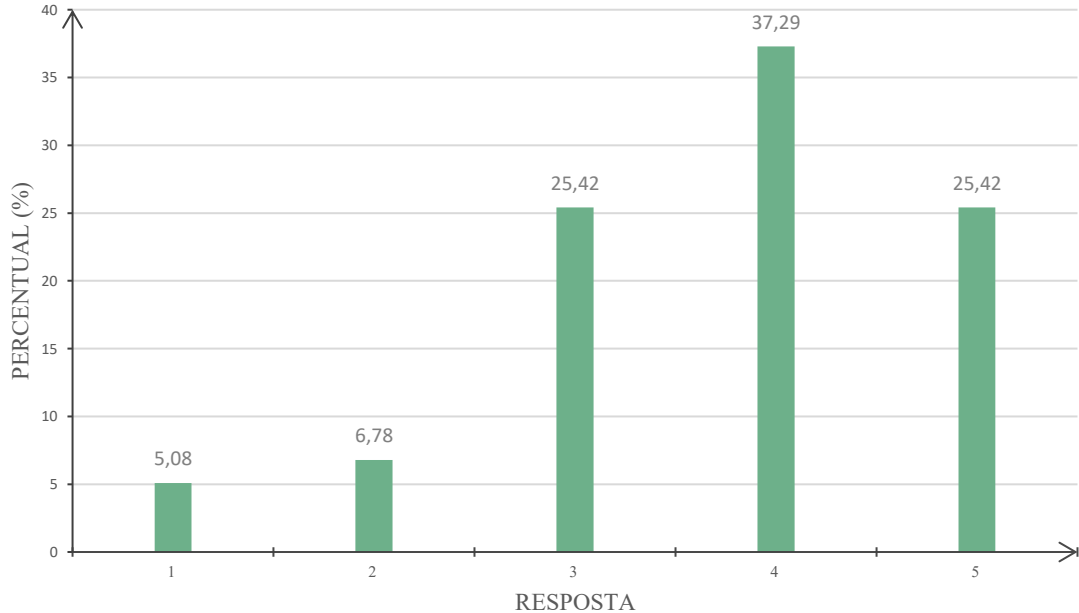
Quadro 30 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Código de ética e comissão de ética”.

Questão	Resposta														
<p>30. (Questionário) Você acredita que a conduta das pessoas no ambiente de trabalho da Fucam é compatível com os princípios de moralidade, ética, honestidade e probidade?</p>	<p>Gráfico 11 – Distribuição das respostas à questão nº 30 do roteiro do diagnóstico.</p> <table border="1"> <caption>Dados do Gráfico 11</caption> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Percentual (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2,54</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>0,85</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>7,63</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>34,75</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>49,15</td> </tr> <tr> <td>NÃO POSSUO ELEMENTOS (SUFICIENTES) PARA RESPONDER À QUESTÃO</td> <td>5,08</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fonte: Elaboração própria.</p>	Resposta	Percentual (%)	1	2,54	2	0,85	3	7,63	4	34,75	5	49,15	NÃO POSSUO ELEMENTOS (SUFICIENTES) PARA RESPONDER À QUESTÃO	5,08
Resposta	Percentual (%)														
1	2,54														
2	0,85														
3	7,63														
4	34,75														
5	49,15														
NÃO POSSUO ELEMENTOS (SUFICIENTES) PARA RESPONDER À QUESTÃO	5,08														
<p>31. Existe algum código de conduta ou de ética próprio do órgão/entidade? Se sim, quais itens constam no código?</p>	<p>Não.</p>														

Continua

Quadro 30 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Código de ética e comissão de ética”.

Continuação

Questão	Resposta												
<p>32. (Questionário) Qual é o seu nível de conhecimento a respeito da correição e do regime disciplinar dos servidores públicos da Administração Pública Estadual?</p>	<p>Gráfico 12 – Distribuição das respostas à questão nº 32 do roteiro do diagnóstico.</p>  <table border="1"> <caption>Dados do Gráfico 12</caption> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Percentual (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>5,08</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>6,78</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>25,42</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>37,29</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>25,42</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fonte: Elaboração própria.</p>	Resposta	Percentual (%)	1	5,08	2	6,78	3	25,42	4	37,29	5	25,42
Resposta	Percentual (%)												
1	5,08												
2	6,78												
3	25,42												
4	37,29												
5	25,42												

Continua

Quadro 30 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Código de ética e comissão de ética”.

Continuação

Questão	Resposta												
<p>33. (Questionário) Qual é o seu nível de conhecimento a respeito do Código de Conduta Ética do Servidor Público e da Alta Administração Estadual?</p>	<p>Gráfico 13 – Distribuição das respostas à questão nº 33 do roteiro do diagnóstico.</p> <table border="1"> <caption>Dados do Gráfico 13</caption> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Percentual (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>5,08</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>5,08</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>16,95</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>40,68</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>32,2</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fonte: Elaboração própria.</p>	Resposta	Percentual (%)	1	5,08	2	5,08	3	16,95	4	40,68	5	32,2
Resposta	Percentual (%)												
1	5,08												
2	5,08												
3	16,95												
4	40,68												
5	32,2												

Continua

Quadro 30 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Código de ética e comissão de ética”.

Continuação

Questão	Resposta
34. O órgão/entidade possui Comissão de Ética? Se sim, os membros estão formalmente designados? Eles se reúnem com que frequência (mensal, trimestral, sob demanda etc.)?	Durante um período de meses, a única Comissão de Ética da Fundação contava, somente, com dois membros. As reuniões da comissão ocorriam, exclusivamente, sob demanda. No entanto, na data final deste diagnóstico, restavam apenas alguns trâmites burocráticos para a designação de uma nova comissão na sede da Fundação.
35. Que tipo de trabalho é frequente na Comissão de Ética? Os trabalhos desempenhados são mais preventivos ou corretivos (apuração e aplicação de sanções éticas)?	Até a data final deste diagnóstico, os trabalhos realizados pela Comissão de Ética tinham, unicamente, caráter corretivo.

Continua

Quadro 30 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Código de ética e comissão de ética”.

Continuação

Questão	Resposta												
<p>36. (Questionário) Qual o seu nível de conhecimento acerca da Comissão de Ética da Fucam?</p>	<p>Gráfico 14 – Distribuição das respostas à questão nº 36 do roteiro do diagnóstico.</p> <table border="1"> <caption>Dados do Gráfico 14</caption> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Percentual (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>14,41</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>5,93</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>32,2</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>28,81</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>18,64</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fonte: Elaboração própria.</p>	Resposta	Percentual (%)	1	14,41	2	5,93	3	32,2	4	28,81	5	18,64
Resposta	Percentual (%)												
1	14,41												
2	5,93												
3	32,2												
4	28,81												
5	18,64												

Continua

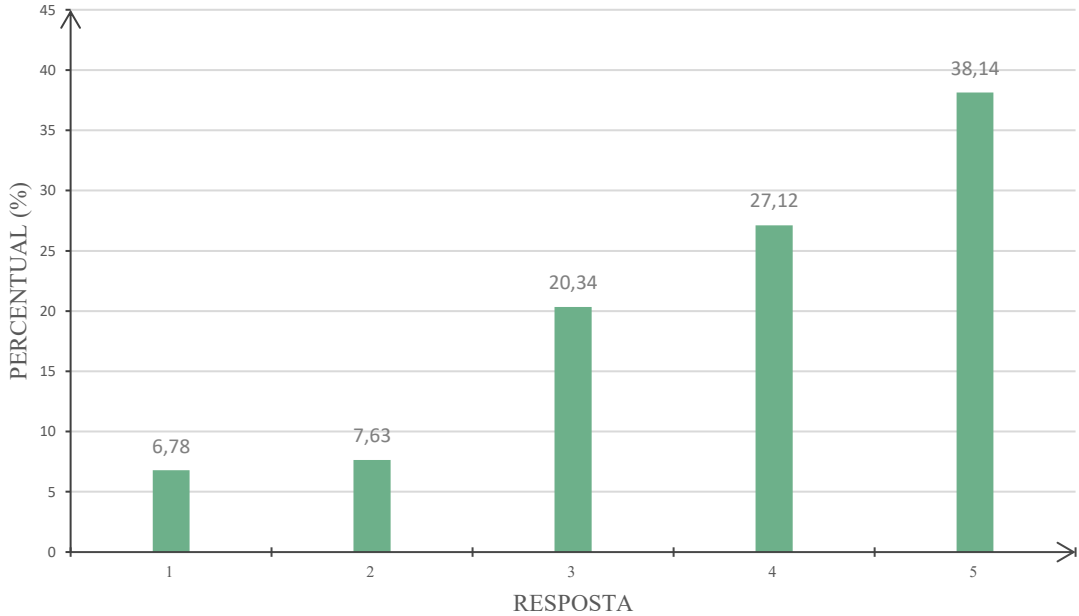
Quadro 30 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Código de ética e comissão de ética”.

Continuação

Questão	Resposta														
<p>37. (Questionário) Como você considera o nível da atuação da Comissão de Ética da Fucam?</p>	<p>Gráfico 15 – Distribuição das respostas à questão nº 37 do roteiro do diagnóstico.</p> <table border="1"> <caption>Dados do Gráfico 15</caption> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Percentual (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2,54</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>2,54</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>12,71</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>29,66</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>17,8</td> </tr> <tr> <td>NÃO POSSUO ELEMENTOS (SUFICIENTES) PARA RESPONDER À QUESTÃO</td> <td>34,75</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fonte: Elaboração própria.</p>	Resposta	Percentual (%)	1	2,54	2	2,54	3	12,71	4	29,66	5	17,8	NÃO POSSUO ELEMENTOS (SUFICIENTES) PARA RESPONDER À QUESTÃO	34,75
Resposta	Percentual (%)														
1	2,54														
2	2,54														
3	12,71														
4	29,66														
5	17,8														
NÃO POSSUO ELEMENTOS (SUFICIENTES) PARA RESPONDER À QUESTÃO	34,75														

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 31 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Canal de denúncias”.

Questão	Resposta												
<p>38. (Questionário) Há, na Fucam, orientações claras sobre como agir quando se tem conhecimento de alguma irregularidade ou de alguma infração às normas?</p>	<p>Gráfico 16 – Distribuição das respostas à questão nº 38 do roteiro do diagnóstico.</p>  <table border="1"> <caption>Dados do Gráfico 16</caption> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Percentual (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>6,78</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>7,63</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>20,34</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>27,12</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>38,14</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fonte: Elaboração própria.</p>	Resposta	Percentual (%)	1	6,78	2	7,63	3	20,34	4	27,12	5	38,14
Resposta	Percentual (%)												
1	6,78												
2	7,63												
3	20,34												
4	27,12												
5	38,14												
<p>39. Existe <i>link</i> para o canal de denúncias da Controladoria-Geral do Estado no sítio eletrônico do órgão/entidade?</p>	<p>Não. No entanto, há um <i>link</i> para o canal de manifestações da Ouvidoria-Geral do Estado — canal principal para a apresentação de denúncias no Poder Executivo Estadual — na aba “Cidadão”, disponível no topo de qualquer uma das páginas do sítio.</p>												

Continua

Quadro 31 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Canal de denúncias”.

Continuação

Questão	Resposta
40. Existe <i>link</i> para o canal de manifestações da Ouvidoria-Geral do Estado no sítio eletrônico do órgão/entidade?	Sim. O <i>link</i> se encontra na aba “Cidadão” disponível no topo de qualquer uma das páginas do sítio.
41. Existe algum canal de denúncias próprio do órgão/entidade? Qual(is)? Eles estão ativos e são divulgados pelo órgão/entidade?	Não.
42. Independentemente do canal utilizado, existem fluxos ou normativos definidos para admissão, encaminhamento e tratamento das denúncias que chegam no órgão/entidade? Se existir um fluxo formal ou informal definido, cite os principais passos.	A despeito de não haver um fluxo formal para a admissão, encaminhamento e tratamento de denúncias na entidade, as denúncias são, em geral, levadas à apreciação da Unidade de Controle Interno, independentemente da origem das mesmas.
43. Há algum levantamento das irregularidades que são alvo de maior número de denúncias no órgão/entidade?	Em face do número irrisório de denúncias que ingressam na entidade, a realização desse levantamento não traria resultados significativos.

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 32 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Gestão de Pessoas”.

Questão	Resposta
44. Existe um mapeamento e/ou classificação das funções de acordo com a natureza das tarefas e com o perfil desejável para ocupá-las?	Não.
45. Qual a principal forma de seleção dos cargos de direção e de recrutamento amplo do órgão/entidade?	Ainda que não estejam formalizados, os critérios para a seleção dos cargos de direção e de recrutamento amplo da entidade são técnicos e políticos.

Continua

Quadro 32 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Gestão de Pessoas”.

Continuação

Questão	Resposta														
<p>46. (Questionário) Em sua opinião, quão transparente é a forma de distribuição de cargos e gratificações na Fucam?</p>	<p>Gráfico 17 – Distribuição das respostas à questão nº 46 do roteiro do diagnóstico.</p> <table border="1"> <caption>Dados do Gráfico 17</caption> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Percentual (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>3,39</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>6,78</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>14,41</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>29,66</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>24,58</td> </tr> <tr> <td>NÃO POSSUO ELEMENTOS (SUFICIENTES) PARA RESPONDER À QUESTÃO</td> <td>21,19</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fonte: Elaboração própria.</p>	Resposta	Percentual (%)	1	3,39	2	6,78	3	14,41	4	29,66	5	24,58	NÃO POSSUO ELEMENTOS (SUFICIENTES) PARA RESPONDER À QUESTÃO	21,19
Resposta	Percentual (%)														
1	3,39														
2	6,78														
3	14,41														
4	29,66														
5	24,58														
NÃO POSSUO ELEMENTOS (SUFICIENTES) PARA RESPONDER À QUESTÃO	21,19														

Continua

Quadro 32 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Gestão de Pessoas”.

Continuação

Questão	Resposta
47. Existe uma política remuneratória no órgão/entidade? A política padroniza salários e benefícios conforme critérios previamente estabelecidos?	A remuneração dos servidores públicos que compõem o quadro efetivo da Fundação se sucede em conformidade com as disposições da Lei Estadual nº 15.293, de 5 de agosto de 2004, que institui as carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado. Já no caso dos agentes públicos que ocupam cargos de liderança e que ingressaram na Fundação mediante recrutamento amplo, há uma padronização — ainda que informal — da remuneração dos mesmos.
48. Existem formações específicas e permanentes de líderes? Com qual frequência?	Não.

Continua

Quadro 32 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Gestão de Pessoas”.

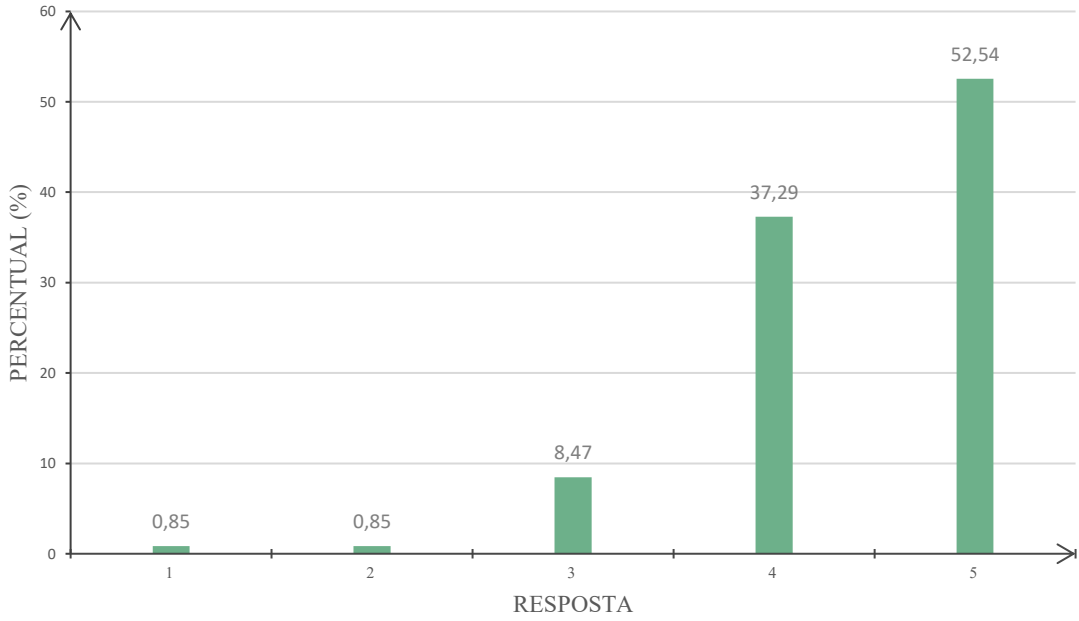
Continuação

Questão	Resposta														
<p>49. (Questionário) Você considera que os critérios utilizados para a avaliação de desempenho dos agentes públicos da Fucam são justos?</p>	<p>Gráfico 18 – Distribuição das respostas à questão nº 49 do roteiro do diagnóstico.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Percentual (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>1,69</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>2,54</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>9,32</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>29,66</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>33,05</td> </tr> <tr> <td>NÃO POSSUO ELEMENTOS (SUFICIENTES) PARA RESPONDER À QUESTÃO</td> <td>23,73</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fonte: Elaboração própria.</p>	Resposta	Percentual (%)	1	1,69	2	2,54	3	9,32	4	29,66	5	33,05	NÃO POSSUO ELEMENTOS (SUFICIENTES) PARA RESPONDER À QUESTÃO	23,73
Resposta	Percentual (%)														
1	1,69														
2	2,54														
3	9,32														
4	29,66														
5	33,05														
NÃO POSSUO ELEMENTOS (SUFICIENTES) PARA RESPONDER À QUESTÃO	23,73														

Continua

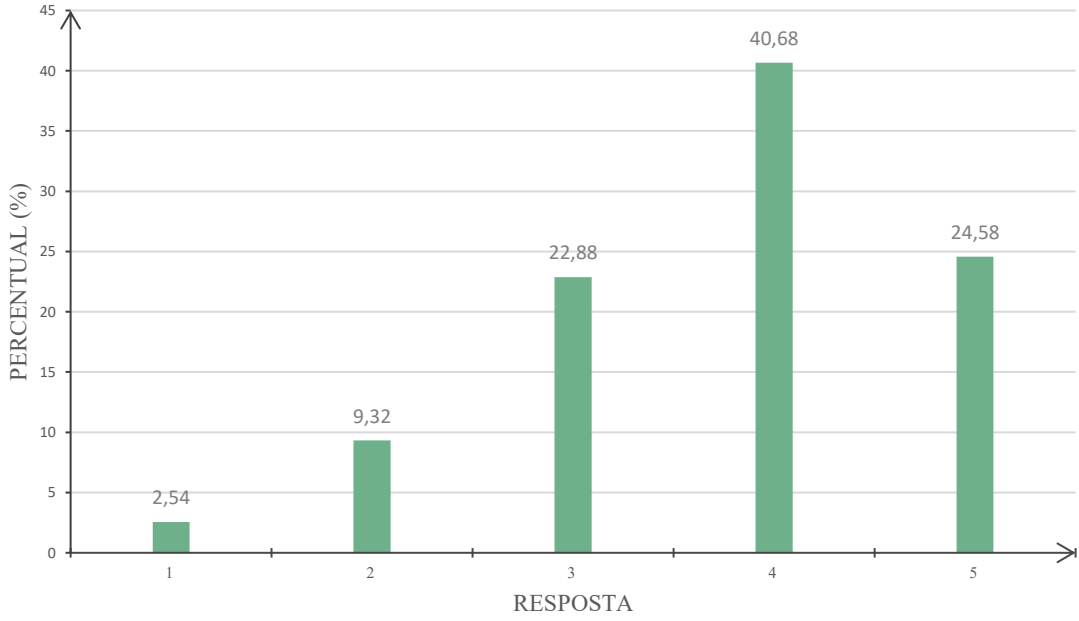
Quadro 32 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Gestão de Pessoas”.

Continuação

Questão	Resposta												
<p>50. (Questionário) Qual é a sua percepção acerca do ambiente de trabalho na Fucam?</p>	<p>Gráfico 19 – Distribuição das respostas à questão nº 50 do roteiro do diagnóstico.</p>  <table border="1" data-bbox="869 470 1944 1093"> <caption>Dados do Gráfico 19</caption> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Percentual (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>0,85</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>0,85</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>8,47</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>37,29</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>52,54</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fonte: Elaboração própria.</p>	Resposta	Percentual (%)	1	0,85	2	0,85	3	8,47	4	37,29	5	52,54
Resposta	Percentual (%)												
1	0,85												
2	0,85												
3	8,47												
4	37,29												
5	52,54												
<p>51. Existe ou já existiu processo de transição sustentável entre gestões? Como é feita?</p>	<p>Não há um protocolo formal de transição entre gestões.</p>												

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 33 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Transparência pública e controle social”.

Questão	Resposta												
<p>52. (Questionário) Qual é o seu nível de conhecimento acerca da Lei de Acesso à Informação?</p>	<p>Gráfico 20 – Distribuição das respostas à questão nº 52 do roteiro do diagnóstico.</p>  <table border="1" data-bbox="869 422 1944 1045"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Percentual (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2,54</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>9,32</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>22,88</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>40,68</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>24,58</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fonte: Elaboração própria.</p>	Resposta	Percentual (%)	1	2,54	2	9,32	3	22,88	4	40,68	5	24,58
Resposta	Percentual (%)												
1	2,54												
2	9,32												
3	22,88												
4	40,68												
5	24,58												

Continua

Quadro 33 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Transparência pública e controle social”.

Continuação

Questão	Resposta
<p>53. O órgão/entidade possui sítio eletrônico? Se sim, disponibiliza <i>link</i> para o Portal da Transparência de Minas Gerais? E para o serviço eletrônico de pedidos de acesso à informação (e-SIC)?</p>	<p>Sim. O sítio pode ser acessado através do endereço eletrônico <https://fucam.mg.gov.br/> e é parte integrante do “Portal MG” (<https://www.mg.gov.br/>). Acesso em: 19 ago. 2022.</p> <p>Não. O sítio não disponibiliza <i>link</i> de fácil acesso para o Portal da Transparência de Minas Gerais. Todavia, destaca-se que o menu “Transparência” se encontra disponível no topo de qualquer uma das páginas do sítio; ao acessar esse menu, a página mostra, dentre outros, um <i>link</i> para o Portal da Transparência.</p> <p>Sim. O sítio disponibiliza <i>link</i> para o serviço eletrônico de pedidos de acesso à informação (e-SIC) na aba “Cidadão” da página inicial.</p>
<p>54. Quais informações são disponibilizadas no sítio eletrônico do órgão/entidade?</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Competências e estrutura organizacional ● Endereços e telefones das respectivas unidades ● Horários de atendimento ao público ● Relação de perguntas e respostas mais frequentes da sociedade 	<p>“Competências e estrutura organizacional”: o sítio não contém uma página específica em que conste o elenco das competências ao longo da organização. Há uma página contendo o organograma da Fundação, acompanhado das normas que dispõem sobre as competências e a estrutura básica da mesma.</p> <p>“Endereços e telefones das respectivas unidades”: o sítio apresenta endereços e contatos das unidades administrativas na sede e nos sete Centros Educacionais que compõem a Fundação.</p> <p>“Horários de atendimento ao público”: não consta.</p> <p>“Relação de perguntas e respostas mais frequentes da sociedade”: o sítio contém relação de perguntas e respostas mais frequentes, porém não informa a data da última atualização da relação.</p>

Continua

Quadro 33 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Transparência pública e controle social”.

Continuação

Questão	Resposta
<p>55. Quais informações são disponibilizadas no menu “Transparência” do sítio eletrônico do órgão/entidade?</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Sobre a Lei de Acesso à Informação ● Ações e programas ● Receitas e despesas ● Licitações e contratos ● Convênios ● Servidores ● Dados Abertos ● Informações classificadas 	<p>“Sobre a Lei de Acesso à Informação”: a página contém uma breve apresentação sobre o menu “Transparência”. A página traz, ainda, um trecho informando que, para informações sobre a Lei de Acesso à Informação, deve-se acessar um <i>link</i>; o <i>link</i> conduz à página inicial do Portal da Transparência de Minas Gerais.</p> <p>“Ações e programas”: a página apresenta, somente, um <i>link</i> para a página inicial do Portal da Transparência de Minas Gerais, acompanhado de um texto desatualizado e pouco explicativo acerca do assunto.</p> <p>“Receitas e despesas”: a página traz uma breve explicação acerca dos dois tópicos e <i>links</i> para as páginas iniciais de receitas e de despesas do Portal da Transparência. Há, ainda, um pequeno trecho informando que, no momento (2017), não havia quaisquer conteúdos relativos ao assunto que fossem específicos à organização.</p> <p>“Licitações e contratos”: a página (denominada “Compras e Contratos”) traz uma breve apresentação do assunto e <i>links</i> para a página inicial do Portal de Compras do Estado, a seção de compras e contratos do Portal da Transparência e a página do Cadastro Geral de Fornecedores do Estado.</p> <p>“Convênios”: a página apresenta, brevemente, o tópico e informa os <i>links</i> para as páginas do Portal de Transparência relativos a convênios de saída e a Termos de Parcerias Público-Privadas. Há, ainda, um pequeno trecho informando que, no momento (2017), não havia quaisquer conteúdos relativos ao assunto que fossem específicos à organização.</p> <p>“Servidores”: além de uma breve apresentação sobre o assunto, há um <i>link</i> para a página inicial do Portal da Transparência relativa à remuneração dos servidores de toda a Administração Pública Estadual.</p>

Continua

Quadro 33 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Transparência pública e controle social”.

Continuação

Questão	Resposta
<p>55. Quais informações são disponibilizadas no menu “Transparência” do sítio eletrônico do órgão/entidade?</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Sobre a Lei de Acesso à Informação ● Ações e programas ● Receitas e despesas ● Licitações e contratos ● Convênios ● Servidores ● Dados Abertos ● Informações classificadas 	<p>“Dados abertos”: há um breve resumo sobre o assunto, acompanhado de um <i>link</i> para o Portal de Dados Abertos do Estado de Minas Gerais.</p> <p>“Informações classificadas”: a página foi atualizada pela última vez em 2021 e não traz quaisquer esclarecimentos sobre o assunto.</p>
<p>56. O sítio eletrônico do órgão/entidade informa a data da última atualização nas páginas de conteúdo? As matérias e notícias são atualizadas periodicamente?</p>	<p>Sim, o sítio eletrônico da entidade informa a data da última atualização das páginas de conteúdo. Todavia, nem todas as páginas se encontravam atualizadas (foi o caso da página “Conselho Curador”).</p> <p>Durante a realização deste diagnóstico, as matérias e notícias se encontravam indisponíveis em razão das vedações da legislação eleitoral.</p>
<p>57. O órgão/entidade possui alguma iniciativa de uso de Dados Abertos?</p>	<p>Não.</p>
<p>58. O sítio eletrônico do órgão/entidade contém ferramenta de pesquisa de conteúdo que, efetivamente, permite o acesso à informação de forma objetiva, transparente, clara e em linguagem de fácil compreensão?</p>	<p>Sim.</p>

Continua

Quadro 33 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Transparência pública e controle social”.

Continuação

Questão	Resposta
59. O órgão/entidade possui outros canais de interlocução com a sociedade civil (por exemplo, redes sociais)?	<p>O sítio eletrônico da entidade disponibiliza serviço de “Fale Conosco” integrado àquele do “Portal MG”, o qual possui as seguintes funcionalidades: envio facilitado de mensagens pelo cidadão para o órgão/entidade, acompanhamento do cidadão de consultas realizadas e melhor controle do órgão/entidade sobre as mensagens recebidas.</p> <p>A Fundação, ainda, dispõe de redes sociais. Todavia, as mesmas se encontravam desativadas em razão das vedações da legislação eleitoral.</p> <p>Além desses, há, ainda, os demais canais gerais de interlocução entre o Poder Executivo Estadual e o cidadão.</p>

Continua

Quadro 33 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Transparência pública e controle social”.

Continuação

Questão	Resposta														
60. (Questionário) Qual é o nível de transparência da gestão da Fucam?	<p>Gráfico 21 – Distribuição das respostas à questão nº 60 do roteiro do diagnóstico.</p> <table border="1"><thead><tr><th>Resposta</th><th>Percentual (%)</th></tr></thead><tbody><tr><td>1</td><td>0,85</td></tr><tr><td>2</td><td>4,24</td></tr><tr><td>3</td><td>8,47</td></tr><tr><td>4</td><td>34,75</td></tr><tr><td>5</td><td>44,07</td></tr><tr><td>NÃO POSSUO ELEMENTOS (SUFICIENTES) PARA RESPONDER À QUESTÃO</td><td>7,63</td></tr></tbody></table> <p>Fonte: Elaboração própria.</p>	Resposta	Percentual (%)	1	0,85	2	4,24	3	8,47	4	34,75	5	44,07	NÃO POSSUO ELEMENTOS (SUFICIENTES) PARA RESPONDER À QUESTÃO	7,63
Resposta	Percentual (%)														
1	0,85														
2	4,24														
3	8,47														
4	34,75														
5	44,07														
NÃO POSSUO ELEMENTOS (SUFICIENTES) PARA RESPONDER À QUESTÃO	7,63														

Continua

Quadro 33 – Roteiro do diagnóstico da organização no que se refere à integridade, eixo temático “Transparência pública e controle social”.

Continuação

Questão	Resposta														
61. Há publicação da agenda de compromissos do(a) Dirigente Máximo(a) do órgão/entidade no sítio eletrônico?	Sim. No entanto, não foi localizado nenhum apontamento na agenda. Averiguou-se que a ausência de apontamentos na agenda decorre de restrições impostas em face do período eleitoral.														
62. (Questionário) A Fucam promove a realização de audiências públicas, consultas públicas ou outras formas de participação popular?	<p>Gráfico 22 – Distribuição das respostas à questão nº 62 do roteiro do diagnóstico.</p> <table border="1"> <caption>Dados do Gráfico 22</caption> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>Percentual (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>3,39</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>2,54</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>16,95</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>22,03</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>26,27</td> </tr> <tr> <td>NÃO POSSUO ELEMENTOS (SUFICIENTES) PARA RESPONDER À QUESTÃO</td> <td>28,81</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fonte: Elaboração própria.</p>	Resposta	Percentual (%)	1	3,39	2	2,54	3	16,95	4	22,03	5	26,27	NÃO POSSUO ELEMENTOS (SUFICIENTES) PARA RESPONDER À QUESTÃO	28,81
Resposta	Percentual (%)														
1	3,39														
2	2,54														
3	16,95														
4	22,03														
5	26,27														
NÃO POSSUO ELEMENTOS (SUFICIENTES) PARA RESPONDER À QUESTÃO	28,81														

APÊNDICE B – EXEMPLO DE RELATÓRIO DE MONITORAMENTO

RELATÓRIO DE MONITORAMENTO DA EXECUÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE DA FUNDAÇÃO EDUCACIONAL CAIO MARTINS

Referência: Junho/2023

O presente relatório foi redigido com o objetivo de possibilitar a verificação da execução do Plano de Integridade da Fundação Educacional Caio Martins (Fucam) pela Direção Superior da entidade. A elaboração deste relatório se sucede em conformidade com o que dispõe a Portaria FUCAM nº XX, de Xxxxx de 2022, que institui o referido plano e designa, em seu artigo XX, comissão específica para o monitoramento do mesmo.

Este relatório tem, ainda, como referências as prescrições do próprio Plano de Integridade e aquelas eventualmente emitidas em relatórios de monitoramento anteriores.

Para a composição deste relatório, procedeu-se à realização de reuniões e à coleta de documentos junto às unidades responsáveis pela execução das ações do plano. As atividades mencionadas foram efetuadas entre os dias XX/06 e YY/06/2023.

Destaca-se que não se obteve sucesso na tentativa de entrar em contato com a unidade responsável pela Ação INT.007 do plano, de modo que o monitoramento dessa ação restou prejudicado. As cópias das mensagens de e-mail encaminhadas por esta Comissão para a chefia da unidade mencionada estão disponíveis no documento SEI nº XXXXXXXX.

O quadro da página seguinte apresenta o estágio de execução das ações do plano.

Quadro 1 – Estágio de execução das ações do plano de integridade, junho de 2023.

Ação	Estágio de execução
INT.001 – Instituir política de gestão de riscos	Concluída com atraso
INT.002 – Estabelecer fluxo formal de admissão, encaminhamento e tratamento de denúncias	Não iniciada e dentro do prazo
INT.003 – Realizar formação acerca do código de conduta ética estadual	Em execução; dentro do prazo

Fonte: Elaboração própria.

O quadro da próxima página traz a situação atual no que se refere ao alcance das metas das ações previstas no plano.

Quadro 2 – Alcance das metas das ações do plano de integridade, junho de 2023.

Ação	Metas alcançadas	Situação
INT.001 – Instituir política de gestão de riscos	<ul style="list-style-type: none">• Portaria dispendo sobre a política de gestão de riscos publicada	Meta alcançada
INT.002 – Estabelecer fluxo formal de admissão, encaminhamento e tratamento de denúncias	<ul style="list-style-type: none">• Portaria dispendo sobre os procedimentos a serem adotados <u>não</u> publicada	Meta não alcançada
INT.003 – Realizar formação acerca do código de conduta ética estadual	<ul style="list-style-type: none">• 0 de 170 agentes públicos formados• Material de referência da formação <u>não</u> disponibilizado para os agentes da Fundação	Meta não alcançada

Fonte: Elaboração própria.

Finalmente, o detalhamento dos resultados do monitoramento de acordo com cada ação se encontra nos quadros a seguir.

Quadro 3 – Relato do monitoramento da ação INT.003, junho de 2023.

Ação	INT.003 – Realizar formação acerca do código de conduta ética estadual		
Referência	Código de ética e comissão de ética		
Unidade responsável	Gerência de Recursos Humanos/Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças (GRH/DPGF)		
Unidades executoras	<ul style="list-style-type: none"> • Assessoria de Comunicação Social (Ascom) • Gerência de Recursos Humanos/Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças (GRH/DPGF) 		
Início previsto	Junho/2023 (1ª quinzena)	Término previsto	Junho/2023 (2ª quinzena, previsão inicial) Julho/2023 (2ª quinzena)
Data de início efetiva	05/06/2023	Data de término efetiva	Não se aplica
Estágio de execução	<input type="checkbox"/> Não iniciada e dentro do prazo <input type="checkbox"/> Não iniciada e em atraso <input checked="" type="checkbox"/> Em execução; dentro do prazo <input type="checkbox"/> Em execução; em atraso <input type="checkbox"/> Concluída dentro do prazo <input type="checkbox"/> Concluída com atraso <input type="checkbox"/> Descontinuada		
Histórico de monitoramento	Dezembro/2022: Início da ação previsto para junho/2023. Março/2023: Início da ação previsto para junho/2023. Junho/2023: Ação iniciada. Atividades concluídas: planejamento da ação; confirmação do agendamento da formação com a pessoa que será responsável por ministrá-la.		
Observações	a) Conforme email encaminhado para esta Comissão, a chefia da unidade responsável solicitou que o prazo previsto para o término da ação fosse revisto. A solicitação se deve ao atraso no início da ação, que decorreu da necessidade de que fosse concluída a regularização do ponto do número elevado de servidores que ingressaram na Fundação durante o mês de maio. A prorrogação do prazo para a segunda quinzena de julho/2023 foi aceita por esta Comissão.		

Continua

Quadro 3 – Relato do monitoramento da ação INT.003, junho de 2023.

Continuação

Observações	b) A formação está agendada para ocorrer no dia 07/07/2023.
Evidências	a) Cópia do histórico de mensagens de email entre a Comissão e a chefia da unidade responsável. Documento SEI nº YYYYYYYY. b) Cópia da mensagem de email contendo a confirmação do agendamento da formação com a pessoa responsável por ministrá-la. Documento SEI nº ZZZZZZZZ.
Alcance das metas	<ul style="list-style-type: none">• 0 de 170 agentes públicos formados• Material de referência da formação <u>não</u> disponibilizado para os agentes da Fundação
Recomendações à gestão	a) Refazer o cronograma da ação.

Fonte: Elaboração própria.

Este é o relatório.

Belo Horizonte, 30 de junho de 2023.


Fulana de Tal

MASP/Matrícula XXX.XXX-X

Servidora Pública

Membro da Comissão de Monitoramento do Plano de Integridade

Fundação Educacional Caio Martins



Ciclano das Couves

MASP/Matrícula XXX.XXX-X

Servidor Público

Membro da Comissão de Monitoramento do Plano de Integridade

Fundação Educacional Caio Martins

De acordo.

Beltrana das Alfases

MASP/Matrícula YYY.YYY-Y

Servidora Pública

Coordenadora da Comissão de Monitoramento do Plano de Integridade

Fundação Educacional Caio Martins