



PLANO DE INTEGRIDADE DA FUNDAÇÃO HELENA ANTÍPOFF



MENSAGEM DO PRESIDENTE DA FUNDAÇÃO HELENA ANTIPOFF - FHA

O Decreto nº 48.419, de 16 de maio de 2022, estabelece a Política Mineira de Promoção da Integridade – PMPI no âmbito da Administração Pública do Poder Executivo. O PMPI dispõe os objetivos e diretrizes para 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, e define a estrutura dos programas e planos de integridade dos órgãos e das entidades.

A integridade é essencial ao bem-estar econômico e social e à prosperidade dos indivíduos e das sociedades como um todo, sendo vital para a governança pública, salvaguardando o interesse público e reforçando valores fundamentais como o compromisso com uma democracia pluralista baseada no estado de direito e no respeito dos direitos humanos.

A Fundação Helena Antipoff faz parte desse projeto! A ética e a integridade sempre nortearam o brilhante trabalho desenvolvido na Fundação Helena Antipoff, sendo que a busca pelo aprimoramento e lisura dos trabalhos diários desenvolvidos na instituição deve ser um dos nossos objetivos.

Estimular a cultura da ética, da integridade e da transparência é fruto de uma exigência social, é a maneira como acreditamos contribuir para a melhoria da gestão, para o aperfeiçoamento das políticas públicas e para o incentivo ao controle social e à participação coletiva.

Assim, para cumprir nossa missão e bem atender os cidadãos, apresentamos o nosso Plano de Integridade, desenvolvido como uma ferramenta de gestão voltada à prevenção de ilícitos, irregularidades e desvios de conduta.

O Plano de Integridade da Fundação Helena Antipoff prevê a adoção de mecanismos e de instrumentos efetivos de prevenção à corrupção; fortalecimento da transparência pública e controle social; aprimoramento da governança e dos controles internos da Administração pública, bem como ações específicas para ascensão de uma cultura de integridade na instituição.



O Plano de Integridade da Fundação Helena Antipoff prevê a adoção de mecanismos e de instrumentos efetivos de prevenção à corrupção; fortalecimento da transparência pública e controle social; aprimoramento da governança e dos controles internos da Administração pública, bem como ações específicas para ascensão de uma cultura de integridade na instituição.

A eficácia e efetividade do nosso Plano de Integridade depende da postura e empenho de cada um de nós, servidores da Fundação Helena Antipoff, que juntos podemos continuar a escrever uma história de integridade e retidão, reafirmando nosso compromisso com as melhores práticas, engajados para alcançar os melhores resultados em prol da integridade de nossas ações institucionais.

Nossos agradecimentos à Comissão do PMPI da instituição, aos servidores e a gestão, que contribuíram no desenvolvimento do Plano de Integridade da FHA, pela valiosa colaboração dispensada à conclusão deste trabalho pioneiro e de extrema importância social.

Controladoria Seccional Fundação Helena Antipoff

A FUNDAÇÃO HELENA ANTIPOFF

A Fundação Helena Antipoff está localizada em Ibirité, região metropolitana de Belo Horizonte, vinculada à Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais.

Em 1955 temos a criação do Instituto Superior de Educação Rural (ISER), órgão de ensino superior destinado à pesquisa, orientação, supervisão e especialização em assuntos de Educação Rural.

Em 1970, o ISER foi transformado em Fundação Estadual de Educação Rural e posteriormente, passou a se designar-se **Fundação Helena Antipoff**. As atividades desenvolvidas pela Instituição, tem como inspiração o extenso trabalho desenvolvido pela grande mestra russa que aqui encontrou terreno fértil para aplicação de suas ideias e projetos tendo como foco não apenas o aluno, mas também o meio no qual ele está inserido. É constituída pela Escola Sandoval Soares de Azevedo que atende os alunos do Ensino Fundamental I e II, médio e EJA; e Escola Técnica Sandoval Soares de Azevedo onde são ofertados os cursos de Química, Eletroeletrônica, Desenvolvimento de Sistemas, Administração, Agronegócio, Informática, Mecânica, Recursos Humanos e Enfermagem.

A Fundação conta com dois auditórios para utilização da comunidade escolar e acadêmica, disponível também para eventos de diferentes gêneros, como teatro, seminários, shows, palestras, leilões, entre outros. O auditório da Escola Técnica Sandoval Soares de Azevedo conta com 240 lugares, já o da Fundação Helena Antipoff tem capacidade para 260 pessoas. O Núcleo de Formação Presencial e a Distância da Fundação Helena Antipoff objetiva promover, assegurar, assessorar, apoiar, incentivar e divulgar ações no ensino, na pesquisa e na extensão, mediante a oferta gratuita de cursos, treinamentos e capacitações em diversas áreas do conhecimento, nas modalidades presencial e a distância (EaD).



A Biblioteca Comunitária da Fundação Helena Antipoff foi inaugurada em 10 de dezembro de 2004, com o objetivo de aprimorar, valorizar a leitura e o conhecimento. Atendemos por mês cerca de 850 pessoas, entre estudantes, professores, funcionários e a comunidade da cidade de Ibirité e região. O espaço conta com mais de 8 mil títulos literários e científicos, além de CD 's, DVD's e mapas.

A Clínica de Psicologia Édouard Claparède é destinada à comunidade infanto-juvenil do município de Ibirité, com o atendimento de profissionais na área de psicologia, nutrição, fisioterapia, serviço social, educação física e atendimento fonoaudiológico na área educacional e linguagem. A horta atende o consumo interno da Fundação Helena Antipoff, assim como venda para alunos, funcionários e comunidade local. E o Horto produz plantas e mudas que servem para refazer os jardins da própria instituição e o outro material é realizado à venda para a comunidade.

A Oficina Pedagógicas Caio Martins oferece à comunidade cursos de arte e artesanato gratuitamente. Atualmente a Fundação conta com o poliesportivo, quadras e piscina, além do campo do Rosário que é utilizado pelos estudantes e comunidade escolar. A academia popular com aparelhos de ginástica ao ar livre pode ser utilizada por toda a comunidade, todos os dias.

Dessa maneira a Fundação Helena Antipoff desenvolve diversos trabalhos que visam fomentar uma educação pública de qualidade e oportunizar à comunidade o acesso a esporte, cultura e lazer.

ESTRUTURA DE GOVERNANÇA E GESTÃO

A Administração Pública, orientada pelos princípios constitucionais da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade, da razoabilidade e da eficiência, é estruturada conforme as diretrizes governamentais e o previsto no Plano Mineiro de Desenvolvimento Integrado - PMDI - e no Plano Plurianual de Ação Governamental - PPAG, nos termos da Lei n. 23.304/2019 (art. 1º, parágrafo único), que estabelece a estrutura orgânica da Administração Pública do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais.

Ainda, insta ressaltar que, por vinculação, a Fundação Helena Antipoff integra a área de competência da Secretaria de Estado de Educação - SEE, organizando-se conforme a seguinte estrutura básica: Conselho Curador, Direção Superior (Presidente), Unidades Administrativas (Gabinete, Procuradoria, Unidade Seccional de Controle Interno, Assessoria de Comunicação Social e Diretorias), conforme estabelece o art. 57 da Lei n. 22.257/2016.

Especialmente, o Estatuto da Fundação Helena Antipoff - Decreto n. 47.906/2020, trata a matéria em seu art. 3º, vejamos:

“Art. 3º - A FHA tem a seguinte estrutura orgânica:

I - Unidade Colegiada: Conselho Curador;

II - Direção Superior exercida pelo Presidente;

III - Unidades Administrativas:

a) Gabinete;

b) Procuradoria;

c) Controladoria Seccional;

d) Assessoria de Comunicação Social;

e) Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças:

1 - Gerência de Planejamento e Finanças;

2 - Gerência de Logística e Serviços Gerais;

3 - Gerência de Gestão de Pessoas;

f) Diretoria de Educação:

1 - Gerência de Ensino Básico;

2 - Gerência de Ensino Profissionalizante;

3 - Gerência de Projetos e Resultados”

COMPETÊNCIAS/ ATRIBUIÇÕES

A Fundação Helena Antipoff (FHA) têm como competência promover cursos de educação básica e profissional, bem como ações educacionais que conduzam à formação de cidadãos conscientes de sua responsabilidade ética e social, observada a política formulada pela SEE para sua área de atuação. Neste sentido, o art. 60 da Lei n. 22.257/2016 e art. 2º do Decreto n. 47.906/2020 (Estatuto da FHA), que também prevê as atribuições da instituição:

"Art. 60 - A Fundação Helena Antipoff - FHA - tem como competência promover cursos de educação básica e profissional, bem como ações educacionais que conduzam à formação de cidadãos conscientes de sua responsabilidade ética e social, observada a política formulada pela SEE para sua área de atuação."

"Art. 2º - A FHA tem como competência promover cursos de educação básica e profissional, bem como ações educacionais que conduzam à formação de cidadãos conscientes de sua responsabilidade ética e social, observada a política formulada pela SEE para sua área de atuação, com atribuições de:

- I - Manter cursos de educação básica, profissional e tecnológica, com vistas à preparação para o trabalho e à habilitação profissional técnica;
- II - Promover pesquisas e atividades de extensão, visando ao desenvolvimento da ciência e da tecnologia, bem como a criação e difusão dos conhecimentos gerados na Fundação;
- III - Promover atividades comunitárias extracurriculares e de apoio psicopedagógico para a comunidade e seus educandos;
- IV - Promover ações de formação continuada voltadas ao aprimoramento e à qualificação profissional;
- V - Manter serviços de produção e comercialização de produtos agrícolas, plantas e sementes;
- VI - Prestar serviços de consultoria e assistência técnica em sua área de atuação."

MISSÃO

Promover ações educacionais que conduzam à formação do cidadão consciente de sua responsabilidade ética e social contribuindo para o desenvolvimento da sociedade.



Instituída pela Lei n. 5.446/1970, a Fundação Estadual de Educação Rural “Helena Antipoff” (FEER), passou a denominar-se Fundação Helena Antipoff em 1978, quando sancionada a Lei n. 7.303 que, em seu art. 2º, estabelece os objetivos institucionais:

“Art. 2º - Constituem objetivos da Fundação:

- I - Instituir e manter cursos e atividades destinados à formação de recursos humanos para a educação e o desenvolvimento rural;**
- II - Cuidar, primordialmente, da habilitação de jovens ao nível de 2º grau, para as áreas econômicas relevantes para o desenvolvimento rural e o magistério de 1º Grau, tendo em vista as peculiaridades da realidade rural, e, ao nível de ensino de 1º Grau, cuidar do atendimento à demanda comunitária;**
- III - Realizar e divulgar estudos e pesquisas relacionados com o desenvolvimento da educação rural, no Estado e no País;**
- IV - Sugerir aos órgãos estaduais competentes a adoção de iniciativas de interesse para o desenvolvimento rural;**
- V - Manter intercâmbio com organismos nacionais e internacionais que desenvolvam atividade relacionada com a educação e o desenvolvimento rural;**
- VI - Colaborar no trabalho de aperfeiçoamento pedagógico do ensino rural, observadas as normas estabelecidas pelo Conselho Estadual de Educação e pela Secretaria de Estado da Educação.**

Parágrafo único - A Fundação poderá criar, incorporar e manter escolas e outras instituições que se dediquem à educação e ao desenvolvimento rural, diretamente ou por meio de convênio, com prévia autorização da Secretaria de Estado da Educação.”

Para além dos objetivos da “Fundação Helena Antipoff”, compreender a missão da FHA transpassa entender historicamente a instituição e, em essência, as metodologias, práticas pedagógicas e sonhos da psicóloga educacional e pedagoga russa Helena Wladimirna Antipoff.



O legado de Helena Antipoff é, indiscutivelmente, amplo e atual. A exemplificar, destacamos o pioneirismo na introdução da educação especial no Brasil, onde fundou a primeira Sociedade Pestalozzi, situada em Ibirité/MG, em 1935, refletindo seu genuíno interesse em desenvolver ações sociais em favor das crianças e jovens desfavorecidos, em especial dos portadores de deficiência. Lado outro, ainda nos finais da década de 1930, demonstrou vasto interesse pelos alunos e docentes das zonas rurais, estabelecendo como objetivo a criação de uma escola rural, com métodos adequados às condições sociais e às aspirações das comunidades rurais, promovendo melhor qualidade de vida através da escola.

Assim, a missão da FHA consiste em promover ações educacionais que conduzam à formação de cidadãos conscientes e integrados à comunidade em que estão inseridos para que contribuam, efetivamente, para o desenvolvimento ético, econômico e social do Estado de Minas Gerais.

VISÃO

Tornar-se uma instituição reconhecida pela sua excelência na educação de crianças e jovens.

Inspirados pelo modo visionário como Helena Antipoff enxergava as práticas pedagógicas e convictos que o sucesso na área pedagógica, administrativa e financeira envolve gerenciar bem os recursos humanos, materiais, físicos e financeiros da instituição, buscamos constantemente metodologias e recursos que visam fortalecer os processos de ensino aprendizagem, objetivando a consolidação da instituição como referência nacional na formação de jovens e profissionais, através da boa gestão educacional pública.

VALORES

- Compromisso
- Respeito
- Ética
- Transparência
- Integridade
- Gestão Democrática
- Criatividade e Inovação

INSTITUIÇÃO DA COMISSÃO DE INTEGRIDADE

O Grupo de Trabalho, designado pela Portaria nº 43/20 para elaborar a Política Mineira de Promoção da Integridade da FHA, alterada pelas Portarias FHA de nº 27/21 e 39/22, é composto pelos seguintes membros:

Alexandre Daniel Gomes, Gerência de Gestão de Pessoas

Ana Carolina Rezende Silvano, Escola Sandoval Soares de Azevedo

Andreia Aparecida de Miranda, Gerência de Ensino Básico

Daniela Moraes Bicalho, Escola Sandoval Soares de Azevedo

Gladys Alves Barcelos, Escola Sandoval Soares de Azevedo

Juliane Silva Pinto, Gerência Gestão de Pessoas

Lidiane Aparecida Caetano, Escola Técnica Sandoval Soares de Azevedo

Luzia Luciana Rodrigues de Andrade, Clínica Edouard Claparède

Mariana Alice da Silva Rosa, Procuradoria

ALTA ADMINISTRAÇÃO

CONSELHO CURADOR:

Igor de Alvarenga Oliveira e Cassatti Rojas (Secretária de Estado de Educação)

Vicente Tarley Ferreira Alves (Presidente da Fundação Helena Antipoff)

Secretário Executivo, representando a Subsecretaria de Desenvolvimento da Educação Básica: **Kellen Silva Senna Nunes** (Titular) / **Iara Félix Pires Viana** (Suplente), representando a Secretaria de Estado de Fazenda: **Silvestre Dias** (Titular) / **Átila Marcelo Mariano Calonge** (Suplente), representando o Poder Executivo do Município de Ibirité: **Ana Paula Lemos de Souza Pinto Ângelo** (Titular) / **Andresa das Graças Cordeiro Ribeiro** (Suplente), representando o Poder Legislativo do Município de Ibirité: **Marcilene Rodrigues dos Santos** (Titular) / **Dimas Ramos de Miranda** (Suplente), representando o Colegiado da Escola Sandoval Soares de Azevedo: **Geraldo Magela da Silva** (Titular) / **Henrique Oliveira Soare** (Suplente);

ADMINISTRAÇÃO FHA:

Vicente Tarley Ferreira Alves - Presidente;

Graziela Paz de Paula - Chefe de Gabinete;

Ana Paula Soares Amora - Procuradora-Chefe;

Suelem Vieira Raposo - Controladora Seccional;

Gabriela Tamara da Silva Damasceno Campos - Assessora de Comunicação Social;

Wanderson de Sousa Cleres - Diretor de Educação / Ensino

Carlyle dos Passos Laia - Diretor de Planejamento, Gestão e Finanças

Luciene Millo Campos - Gerência de Planejamento e Finanças;

José Jadir Gandra de Figueiredo - Gerência de Logística e Serviços Gerais;

Andréia Aparecida Miranda - Gerência de Ensino Básico;

Deise Maia de Oliveira - Gerência de Ensino Profissionalizante;

Carolina Lobo Silva - Gerência de Projetos e Resultados

POLÍTICA MINEIRA DE PROMOÇÃO DA INTEGRIDADE

“Bem alinhado a uma tendência mundial de fortalecimento da Integridade, o Plano Mineiro de Promoção da Integridade - PMPI busca contribuir para um ambiente de integridade na Administração Pública junto a públicos do corpo funcional, da sociedade e parceiros institucionais e comerciais. Com um forte caráter preventivo, o foco do PMPI é fazer com que o poder público apresente os resultados esperados pela população de forma integral, democrática e eficiente, mantendo-se focado no atendimento do interesse público.” (Guia de Integridade Pública - Vol 2).



Notadamente, os temas integridade e conduta ética estão cada vez mais em evidência nos setores público e privado, seguindo uma tendência internacional de avanços promovidos pelo desenvolvimento e valorização de princípios éticos e valores humanísticos, além da ampla divulgação de regras de conduta esperadas pela sociedade e suas instituições.

No âmbito da Administração Pública, o fomento à conduta ética e a integridade pública apontam como uma resposta estratégica e sustentável aos cenários de fraude, corrupção e atos ilícitos, tornou-se instrumento fundamental para o alcance dos objetivos estratégicos dos órgãos e entidades públicas.

Inicialmente, cumpre-nos destacar que o Plano Mineiro de Promoção da Integridade de que trata o Decreto n. 47.185/2017 passou a denominar-se Política Mineira de Promoção da Integridade, com fulcro no art. 1º do Decreto n. 48.419/2022, que passou a reger a matéria.

A Política Mineira de Promoção da Integridade tem o intuito de promover a cultura da ética, integridade, transparência e necessidade de prestação de contas, com ênfase no fortalecimento e aprimoramento da estrutura de governança, da gestão de riscos, da aplicação efetiva de códigos de conduta ética e da adoção de medidas de prevenção de atos ilícitos (PMPI), disseminando boas práticas relativas à integridade, ética, responsabilidade e transparência a fim de garantir processos de trabalho e gestão mais íntegros.

Os Planos de Integridade buscam sistematizar ações de governança, gestão de riscos, controles internos, gestão de pessoas, transparência, entre outras, já desenvolvidas, em desenvolvimento ou que poderão ser desenvolvidas para o fortalecimento do ambiente de integridade nos órgãos e entidades da Administração Pública.

O conceito de integridade pública vai além da avaliação de legalidade e conformidade das ações públicas, almejando a transformação cultural e a propagação de um espírito ético.



Os **objetivos** do PMPI estão expressamente previstos no art. 4º, em síntese:

- Adotar princípios éticos e normas de condutas, e certificar o seu cumprimento;
- Desenvolver um sistema de integridade efetivo;
- Contribuir para a melhoria da gestão pública, por meio de aprimoramento da governança, do fortalecimento do controle interno e da incorporação de mecanismos de prevenção, de detecção e de tratamento aos riscos de integridade;
- Estimular e orientar os agentes públicos para adoção de comportamento íntegro em conformidade com a função e atribuição individual, como os Códigos de Conduta Ético do Agente Público e da Alta Administração do Poder Executivo Estadual e também, quando houver, como o Código de Conduta Ética próprio;
- Estimular a incorporação de valores éticos e a adoção de medidas e de instrumentos que promovam a observância aos normativos vigentes.

De igual forma, as **diretrizes** do PMPI estão elencadas no art. 5º do Decreto n. 48.919/2022 e os requisitos essenciais / mínimos para a elaboração do **Programa de Integridade**, no art. 6º.

Segundo as “**Diretrizes Gerais da CGE** para adequação ao Decreto nº 48.419, de 16 de maio de 2022”, a Política Mineira de Promoção da Integridade é um “**sistema composto por diversos programas e planos de integridade específicos**, desenvolvidos a partir de parâmetros comuns e geridos de forma descentralizada”.

Os eixos temáticos que devem orientar e estruturar o Programa de Integridade estão definidos nos incisos II a VII, do art. 5º, do referenciado Decreto:

- Compromisso da Alta Administração do Poder Executivo Estadual e dos agentes públicos com a integridade;
- Prevenção ao conflito de interesses;
- Governança, gestão de riscos e controles;
- Prevenção, detecção e tratamento dos riscos de integridade;
- Transparência e controle social;
- Promoção da cultura de integridade.

Nos termos do Decreto nº 48.419/2022 (art. 3º), conceitua-se:

- **Programa de Integridade:** conjunto estruturado de **medidas institucionais** necessárias para a **preservação, detecção e tratamento** de práticas de **corrupção e fraude, de irregularidades** e de outros **desvios éticos e de conduta**.
- **Plano de Integridade:** plano de ação estruturado com a finalidade de desenvolver o ambiente de integridade de um órgão ou uma entidade em determinado período de tempo.

Em conformidade com o art. 10, a Fundação Helena Antipoff, através de seu dirigente máximo, Sr. Vicente Tarley Ferreira Alves, aderiu à Política Mineira de Promoção da Integridade, comprometendo-se a instituir o **Programa de Integridade** e designar Comissão para elaboração do programa, a ser executado pelas unidades administrativas tecnicamente competentes, monitorado por Comissão formalmente designada e coordenada pela assessoria estratégica, sujeito à avaliação da Controladoria Seccional, conforme determina o art. 7º, a fim de atender às **fases de: 1) Adesão e instituição do programa, 2) Formulação, 3) Execução, 4) Monitoramento e 5) Avaliação.**

Para a consecução dos objetivos da Política Mineira de Promoção da Integridade, importante observar que o Decreto n. 48.419/2022 define uma estrutura mínima para o Programa de Integridade Pública (art. 6º).

Assim, o Programa de Integridade Pública deve conter e evidenciar:

- **A visão e os objetivos da FHA** em relação ao ambiente de integridade;
- **A estrutura de governança e gestão;**
- **Os eixos temáticos** do Programa de Integridade, conforme diretrizes apresentadas no art. 5º;
- Previsão de monitoramento, realizado por Comissão formalmente designada e coordenada pela assessoria estratégica da FHA, e **avaliação do Programa de Integridade** e do ambiente de integridade, realizada pela Controladoria Seccional;
- **O plano de comunicação** e capacitação dos agente públicos e dos parceiros institucionais;
- **O Plano de Integridade**, organizado em eixos temáticos e ações compatíveis com a visão e os objetivos da FHA em relação ao ambiente de integridade.



Desde a instituição da Comissão responsável pela elaboração do Plano de Integridade, em 26/11/2020, no âmbito da Fundação Helena Antipoff, foram empenhados esforços para mapear a cultura organizacional, os processos de trabalhos e rotinas, entender as metodologias de gestão e gerenciamento, realizar diagnósticos e identificar as necessidades de avanço e melhorias com o intuito de construir, de forma participativa, seu plano de integridade.

Feitas as considerações preliminares acerca dos conceitos, requisitos e exigências legais para a instituição e desenvolvimento da Política Mineira de Promoção da Integridade -PMPI, passamos à apresentação do **Plano de Integridade da FHA**.

DIAGNÓSTICO E VISÃO DE FUTURO

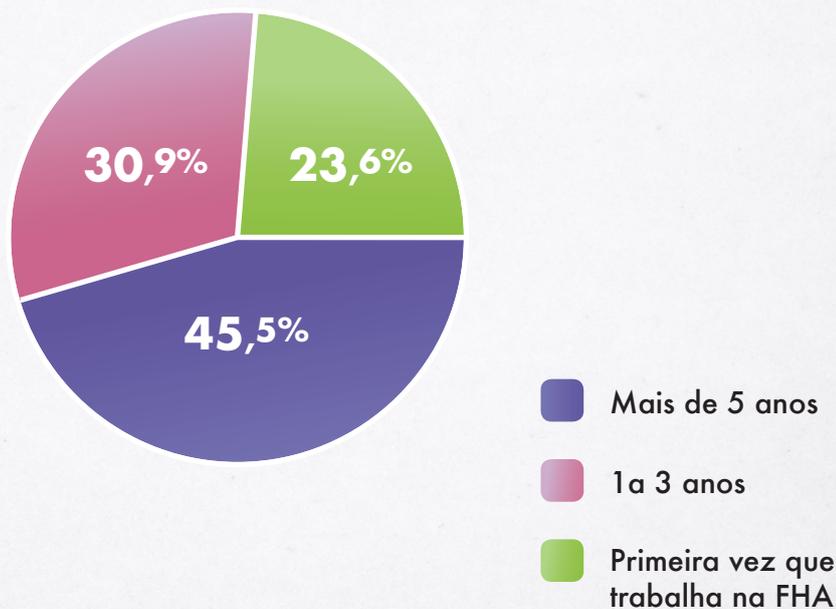
Na Fundação Helena Antipoff, o diagnóstico foi conduzido pelo Grupo de Trabalho, com apoio da Controladoria Seccional, utilizando-se os seguintes instrumentos:

- Diagnóstico de Integridade, Controle Social e Transparência dos Órgãos e Entidades da Administração Pública Estadual, realizada pela CGE (2017);
- Identificação de documentos de referência (legislação, processos críticos, históricos de irregularidades, entre outros);
- Planilha de levantamento contendo lista de verificação de instrumentos de integridade;
- Questionários aplicados para o corpo funcional

Um dos instrumentos utilizados foi o questionário aplicado ao corpo funcional, disponibilizado a todos os servidores da FHA nos meses de maio e junho de 2021 com 24 perguntas envolvendo os oito eixos propostos no Guia de Integridade Pública da Controladoria Geral do Estado (CGE). Obteve-se respostas de 178 servidores distribuídos em diversos cargos da instituição. Segue abaixo os perfis dos servidores que responderam a pesquisa pela ferramenta Google Forms

TEMPO DE SERVIÇO NA FHA

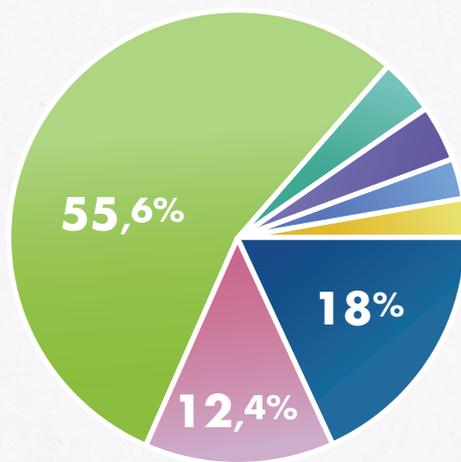
178 respostas



Um dos instrumentos utilizados foi o questionário aplicado ao corpo funcional, disponibilizado a todos os servidores da FHA nos meses de maio e junho de 2021 com 24 perguntas envolvendo os oito eixos propostos no Guia de Integridade Pública da Controladoria Geral do Estado (CGE). Obteve-se respostas de 178 servidores distribuídos em diversos cargos da instituição. Segue abaixo os perfis dos servidores que responderam a pesquisa pela ferramenta Google Forms

QUAL É O SEU CARGO NA FHA

178 respostas



- Auxiliar de Serviços Gerais
- Assistente Técnico Educacional
- Professor Educação Básica (Técnico, Apoio, Fundamental...)
- Analista Educação Básica
- Especialista Educação Básica...
- Gerente
- Diretor
- Cargo Comissionado (Cargo...)



Durante o processo de elaboração do diagnóstico, constatou-se que determinado instrumento era mais apropriado a determinado eixo, fornecendo melhores condições para realizar o diagnóstico, sendo que em alguns casos, utilizou-se mais de um instrumento de análise para cada eixo.

Algumas respostas indicaram a necessidade de uma ênfase maior em determinados eixos ou que certo eixo seja trabalhado em outro momento. Mas em outras, percebeu-se limitações e dificuldades de alguns servidores em compreender o teor da pergunta, sendo necessário mencionar que certos conceitos são incomuns para boa parte da equipe da FHA, embora fazem parte do cotidiano, mas com outras nomenclaturas e conceitos. Daí, a necessidade de utilização de outro instrumento para aprofundar no diagnóstico de determinado tema.

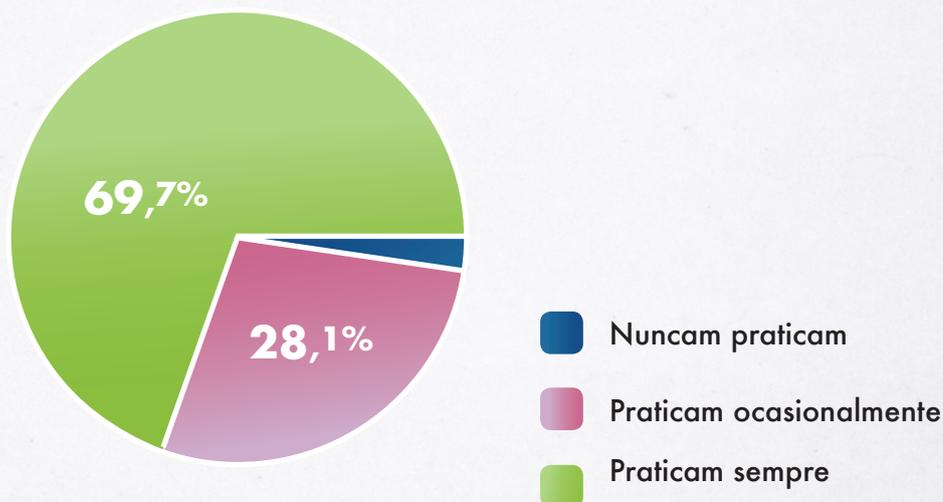
Foi com esta dinâmica de flexibilização na utilização dos instrumentos, contribuição da experiência profissional e vivência institucional de alguns membros do grupo, da participação dos servidores; que o diagnóstico foi construído e definido os eixos a serem trabalhados neste momento, que são:

- Governança e Comprometimento da Alta Administração;
- Gestão de Pessoas;
- Controles Internos;
- Código de Ética e Comissão de Ética;
- Transparência Pública e Controle Social

A pesquisa revelou resultados muito importantes e destacamos a seguir algumas respostas que foram mais relevantes deste instrumento para o diagnóstico. Uma delas é a pergunta que pretendia medir a percepção dos servidores sobre o compromisso da administração da FHA com o ética e a integridade:

1. A ADMINISTRAÇÃO DA FHA PRATICA PEQUENAS OU GRANDES AÇÕES QUE DEMONSTRAM COMPROMISSO COM A ÉTICA E INTEGRIDADE?

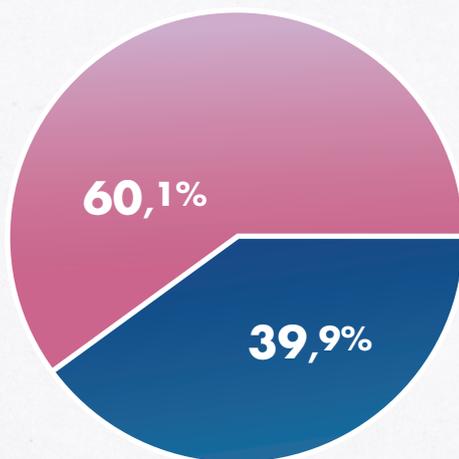
178 respostas



Ainda no tema da ética, outro resultado interessante diz respeito ao recebimento de informações sobre ética para os servidores recém chegados à instituição, onde um percentual considerável informou que não recebem informações:

20. EM SUA OPINIÃO, OS SERVIDORES RECÉM-NOMEADOS OU CONTRATADOS DA FHA RECEBEM INFORMAÇÕES RELEVANTES ÉTICA E INTEGRIDADE ANTES DE INICIAR SUAS FUNÇÕES?

178 respostas



-  Não recebem informações;
-  Recebem as informações integralmente



Este resultado gerou uma ação proposta pelo grupo no Eixo Gestão de Pessoas, onde o setor RH/Gestão de Pessoas da Fundação Helena Antipoff atue como um agente disseminador dos valores do Plano de Integridade, para que os servidores ao ingressarem na instituição recebam orientações quanto ao código de ética e os valores institucionais.

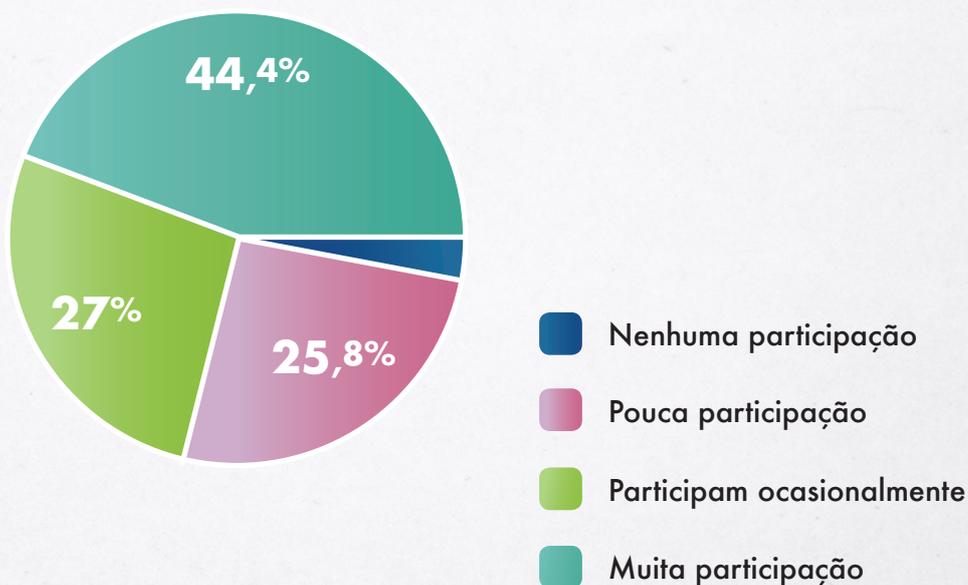
Utilizando outros instrumentos, o grupo diagnosticou que o código de ética não é amplamente divulgado na instituição, embora esteja disponível no site institucional o Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual, pelo Decreto Estadual 46.644 de 06.11.14, sendo necessário ações que conscientizem os servidores sobre a importância de conhecerem tal documento.

É importante mencionar que o Código de Ética próprio da Fundação Helena Antipoff está próximo de ser concluído, em parceria com a Fundação João Pinheiro e foi proposto neste plano ações que visam fortalecer a atuação da comissão de ética e uma divulgação maior do novo Código.

Há neste plano, no eixo Governança e Comprometimento da Alta Administração, duas ações propostas que visam construir uma gestão mais participativa: Incentivar a participação do servidor na construção de melhorias nos processos internos, colaborando com a inovação institucional e o Programa Melhores Ideias. Tais ações são resultados do gráfico abaixo:

2. COMO VOCÊ PERCEBE A PARTICIPAÇÃO DOS SERVIDORES NAS DECISÕES RELACIONADAS AOS PROCESSOS DE TRABALHO NA FHA?

178 respostas

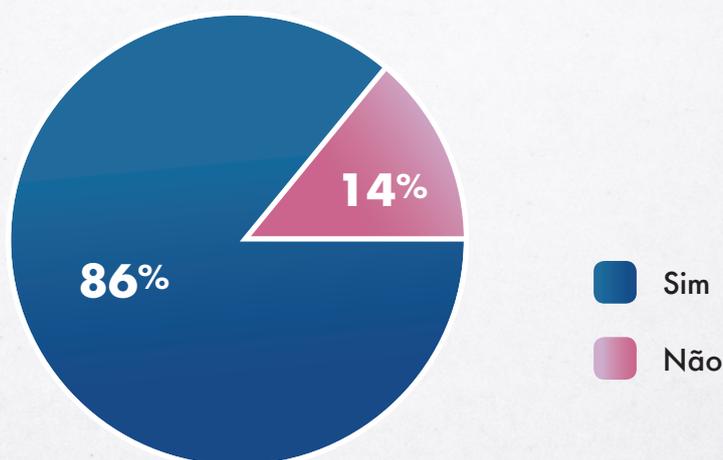


Conforme revela a pesquisa, mais de 44% percebem que há pouca, nenhuma ou ocasional participação nas decisões relacionadas aos processos de trabalho da instituição, onde considerou ser importante a proposta de ações que contribuam para uma gestão mais participativa.

Outro ponto importante é sobre o eixo Canal de Denúncias, onde na pesquisa 86% dos servidores responderam que utilizaria o serviço do Fale Conosco ou outro canal para registrar as denúncias e que 72% têm confiança que a denúncia seja apurada, conforme mostra os gráficos abaixo:

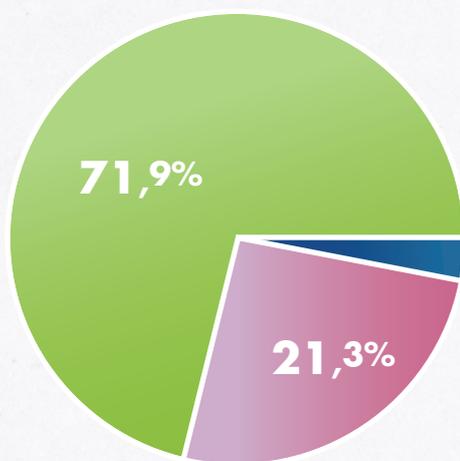
12. CASO VOCÊ TIVESSE CONHECIMENTO DE ALGUMA IRREGULARIDADE OU CONDUTA IMPRÓPRIA UTILIZARIA O SERVIÇO DE FALE CONOSCO OU OUTRO CANAL PARA REGISTRAR DENÚNCIAS

178 respostas



13. AO REALIZAR UMA DENÚNCIA NO FALE CONOSCO, QUAL O GRAU DE CONFIANÇA QUE VOCÊ TERIA NA APURAÇÃO E RETORNO SOBRE ESSA DENÚNCIA?

178 respostas



-  Total desconfiança que a denúncia será apurada;
-  Pouca confiança na apuração da denúncia;
-  Confiança que a denúncia seja apurada

Embora os servidores dissessem que utilizariam os canais existentes e que confiam na apuração das denúncias, verificou-se em conversas posteriores com diversos servidores da instituição, que muitos não conhecem os canais existentes e não sabem como operá-los, além de que foi constatado atrasos nas respostas das denúncias encaminhadas através da Ouvidoria do Estado.



Por não possuir um canal de denúncias próprio, atendendo à Resolução Conjunta N° 01/2022 - OGE (Ouvidoria Geral do Estado) e CGE (Controladoria Geral do Estado) que Estabelece procedimentos para o acolhimento, o registro, o tratamento e a apuração de denúncia sobre a prática de assédio moral no âmbito da Ouvidoria-Geral do Estado, da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão e da Controladoria-Geral do Estado; este assunto foi tratado no eixo transparência pública, onde foi proposto ações que visam dar maior visibilidade e orientações quanto ao uso do MGOuv, assim como fortalecimento interno da estrutura para atender com maior celeridade às demandas recebidas.

Sobre os valores institucionais da FHA, havia uma pergunta que solicitava ao servidor escolher cinco valores que deveriam nortear as ações, condutas e atividades de todos que estão relacionados à FHA e os mais lembrados foram: compromisso, respeito, integridade, ética, transparência, gestão democrática, criatividade e inovação. Foi sugerido a inclusão destes valores ao Plano Estratégico da FHA, que está em fase de atualização e também ações que visam a disseminação destes para todos os stakeholders.

Portanto, são estes os temas resultantes da aplicação do instrumento Questionário Aplicado ao Corpo Funcional, sendo necessário destacá-los com o intuito de valorizar a participação dos servidores e reforçar que o Programa de Integridade da Fundação Helena Antipoff é resultado de um trabalho e participação coletiva. Ressaltamos que outros assuntos e eixos mencionados no trabalho são resultados de outros instrumentos de diagnóstico e que outros gráficos da pesquisa irão compor o anexo deste programa.

Após tais esclarecimentos, informamos que os principais resultados do diagnóstico realizado foi:

- Necessidade da criação de um grupo de trabalho que auxilie a Alta Administração e a Controladoria Seccional na implantação e gerenciamento das boas práticas de governança;
- Faltam instrumentos de gestão (controles, indicadores de desempenho, normas, procedimentos) em muitas atividades desenvolvidas na FHA;

- Ausência de relatórios gerenciais e práticas de análise conjunta do corpo diretivo dos indicadores de desempenho;
- Não há uma política de treinamento contínuo para os gestores e demais servidores;
- Dissonâncias no processo de avaliação de desempenho;
- Identificação de falhas na comunicação entre a unidade de gestão de pessoas e os servidores e também com outras unidades;
- Comissão de ética pouco atuante e participativa;
- Muitos servidores não têm conhecimento do Código de Ética;
- Atraso nas respostas das denúncias encaminhadas pela Ouvidoria do Estado;
- Pouco conhecimento dos servidores acerca do canal de denúncia existente e de como operá-lo;

É importante mencionar que algumas ações foram implementadas na instituição nos últimos meses como: capacitação de servidores em parceria com a Fundação João Pinheiro, reformulação do Código de Ética da FHA, contratação de servidores que darão suporte à gerência de projetos na gestão de dados e indicadores de desempenho dos projetos, criação de uma comissão responsável pela implantação da LGPD (instituída pela Portaria nº 26/2021) e a proposta da criação de comissão responsável pela gestão de riscos. Estas ações não eliminaram os problemas diagnosticados, constituindo importantes passos para as mudanças, carecendo ainda de aperfeiçoamento e consolidação, razão pela qual, foram considerados aspectos sensíveis e continuam no plano.

Após esta etapa, o próximo passo seria definir as ideias centrais e ações que irão nortear a construção do plano, com suas ações efetivas e a consolidação da integridade no ambiente da FHA. Embora o respeito, a ética e o compromisso são comportamentos que balizam as relações dentro da instituição, sendo valores intrínsecos à cultura Antipoffiana, o fortalecimento destes valores e a disseminação de novos conceitos como integridade, transparência, compliance e outros se fazem necessários em um ambiente cada vez mais plural e diverso e também do compromisso ao controle social e à prevenção de ilícitos e irregularidades.



Diante disso, é preciso, em um primeiro momento, propor e executar ações que pavimentarão o caminho da instituição para o futuro, em torno dos seguintes aspectos:

- Fortalecer a integridade nos processos, ações e rotinas da FHA;
- Disseminar os valores de: compromisso, integridade, efetividade, transparência e gestão democrática propostos pelos servidores em pesquisa interna;
- Aperfeiçoar os processos de gestão e monitoramento de desempenho das ações em todas as unidades da FHA;
- Aprimorar a atuação da unidade de Gestão de Pessoas nas dimensões de gestão da informação, treinamento e desenvolvimento de pessoas e divulgação dos valores de integridade;
- Fortalecimento da Cultura da Ética na FHA, com ações mais efetivas do conselho de ética, aproximando-se mais dos servidores e ampliação da divulgação do Código de Ética da Fundação Helena Antipoff;
- Fortalecimento da equipe responsável permanente para gerenciar e garantir as exigências legais da Lei de Acesso à Informação e da Lei Geral de Proteção de Dados;
- Ampliar a divulgação dos resultados dos projetos e programas da FHA;

Apenas para efeito de constatação, informamos que paralelamente à construção do plano, foram realizadas atividades relacionadas à integridade como a Barraquinha da Integridade e a distribuição de folhetos, cartazes com os conceitos introdutórios de integridade, corrupção e ética, visando despertar nos servidores a reflexão sobre estes temas, nos meses de abril a junho de 2022.

01

GOVERNANÇA E
COMPROMETIMENTO DA
ALTA ADMINISTRAÇÃO



02

GESTÃO DE
PESSOAS



**EIXOS
SUB EIXOS
E AÇÕES
PROPOSTAS**

05

TRANSPARÊNCIA
PÚBLICA E
CONTROLE SOCIAL



03

CONTROLES
INTERNOS



04

CÓDIGO DE ÉTICA
E COMISSÃO DE ÉTICA





01 GOVERNANÇA E COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

De acordo com a Controladoria Geral do Estado - CGE, a Governança pode ser compreendida como um conjunto de arranjos, fluxos, processos, estruturas, organogramas - orientados para melhores práticas de gestão, comunicação e processos de tomadas de decisão. Nesse sentido, também, o entendimento do Tribunal de Contas da União (TCU):

“Governança no setor público compreende essencialmente os mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade.”(TCU, 10 Passos para a Boa Governança, 2014)

Objetivando reconstruir a confiança das pessoas nas instituições públicas é essencial trabalhar o fortalecimento de um ambiente de integridade em suas unidades, de dentro para fora, através de processos mais abertos, democráticos e transparentes.

O comprometimento da Alta Administração é a demonstração de conduta ilibada e a presença marcante de questões de ética nos discursos e práticas do corpo diretivo, algo importante para conduzir toda organização nos rumos certos. Os dirigentes máximos servem de referência e inspiram comportamentos aos demais servidores.

SUBEIXO: GESTÃO PARTICIPATIVA

Criar uma cultura de incentivo aos servidores na proposição de soluções e inovações, tornando-os mais participativos e envolvidos com os problemas da instituição.

AÇÃO: PARTICIPAÇÃO DOS SERVIDORES

Descrição

Incentivar a participação dos servidores na solução de problemas e implantação de melhorias nos processos e rotinas de trabalho.

Unidade administrativa executora

Presidente / Assessoria de Comunicação Social / Gabinete

Objetivos da ação

Discussão conjunta na identificação de problemas, soluções e implantação de melhorias.

Benefícios para a instituição

Despertar o trabalho em equipe, a busca de soluções e ganhos de produtividade e o sentimento de pertencimento e maior engajamento do servidor.

AÇÃO: PROGRAMA MELHORES IDÉIAS**Descrição**

Elaborar um programa com periodicidade anual, dividido em categorias, intitulado “Melhores Idéias”, visando fomentar a criatividade e implantação de boas práticas administrativas e projetos inovadores. O programa deve contemplar as dimensões da integridade e inovação.

Unidade administrativa executora

Presidente / Assessoria de Comunicação Social / Gabinete.

Objetivos da ação

Construir uma cultura de gestão mais participativa e ambiente inovador, onde todos se sintam importantes e contribuintes para um ambiente organizacional pautado pela inovação e integridade, germinador de idéias e soluções.

Benefícios para a instituição

Maior identidade dos servidores com a Fundação Helena Antipoff e construção de um ambiente sensível e adaptável às novas exigências educacionais e institucionais dos anos vindouros.



AÇÃO: PRÊMIO HELENA ANTIPOFF

Descrição

Estabelecer o Prêmio “Helena Antipoff” como evento fixo no calendário da instituição e usar o evento para disseminar os valores institucionais e antipoffianos e também os valores da integridade.

Unidade administrativa executora

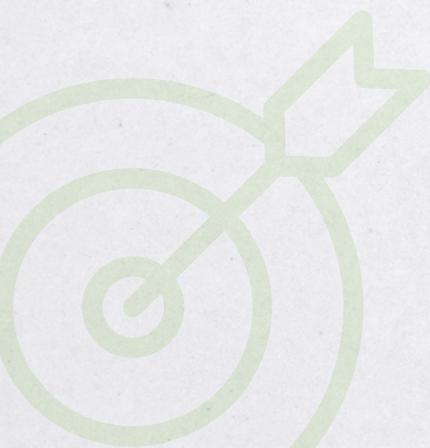
Presidente / Assessoria de Comunicação Social / Gabinete.

Objetivos da ação

Reconhecer e valorizar os servidores da instituição por habilidades e valores consagrados por Helena Antipoff; divulgar os valores institucionais e a obra da benemérita educadora e fundadora, visando perpetuar na história o seu legado, preservar a sua memória e o seu acervo e usar evento tão importante para divulgar os valores da integridade.

Benefícios para a instituição

Promover a integração entre servidores e instituição; preservação da memória institucional e motivar os servidores a executarem suas atividades sempre com o foco na excelência profissional.





02 GESTÃO DE PESSOAS

A política de gestão de pessoas é uma demanda urgente, pois grande parte dos resultados organizacionais depende do trabalho das pessoas e elas são os motores da mudança cultural necessária à promoção da integridade, conforme o Guia de Integridade Pública da Controladoria Geral do Estado. Diante disso, as pessoas são elementos fundamentais para a criação e consolidação do Plano de Integridade em uma instituição.

A gestão de pessoas busca humanizar as instituições de forma com que a mesma tenha um contato e uma relação mais envolvida e próxima com seus servidores, isto é, fazendo com que fiquem mais motivados e engajados. Quando os servidores internalizam e demonstram que sua função é essencialmente orientada para o interesse público, eles contribuem (de maneira essencial e imprescindível) para a construção de um ambiente de integridade.

Este grupo de trabalho considera que a maturidade organizacional, começando principalmente pela maturidade das pessoas, é peça fundamental para o sucesso do plano e da implantação da cultura da integridade. Portanto, propor processos que contribuam para o desenvolvimento das pessoas é o pontapé inicial, uma vez que desencadeia ganhos de desenvolvimento da cultura organizacional, tornando um ambiente propício ao estabelecimento da cultura da integridade.

SUBEIXO: TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO CONTÍNUA DE SERVIDORES

Elaborar programa de treinamento e capacitação permanente aos servidores, visando aperfeiçoamento de habilidades inerentes à suas atividades e também no desenvolvimento pessoal, incluindo um programa de treinamento e desenvolvimento gerencial (chefias de departamento, gerentes, diretores, secretárias, vice diretores) dentro do perfil de competências gerenciais proposto pela equipe de avaliação de desempenho da SEPLAG.

AÇÃO: PRÊMIO HELENA ANTIPOFF

Descrição

Identificar atividades e tarefas desempenhadas pelos servidores para cada cargo/função existente na FHA.

Unidade administrativa executora

Gerência de Gestão de Pessoas

Objetivos da ação

Evidenciar as funções exercidas pelos servidores, para que seja possível identificar as competências exigidas e que, com isso, seja eficiente a implantação de políticas de gestão de pessoas na FHA.

Benefícios para a instituição

Facilitar a implantação e direcionamento de políticas de gestão de pessoas.

AÇÃO: MAPEAR COMPETÊNCIAS

Descrição

Identificar quais são as competências (Conhecimento, habilidade e comportamento) exigidas pelo cargo/função.

Unidade administrativa executora

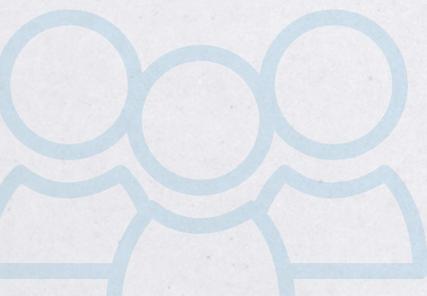
Gerência de Gestão de Pessoas

Objetivos da ação

Identificar competências específicas para implantar treinamentos, orientações e programas de desenvolvimentos de acordo com as exigências do cargo/função.

Benefícios para a instituição

Potencializar os investimentos na aplicação de cursos, treinamentos mais orientados para as necessidades reais dos servidores e das equipes, maior assertividade nos processos seletivos, maior segurança no remanejamento interno de pessoal.



AÇÃO: PROGRAMA DE TREINAMENTO

Descrição

Elaborar programa de treinamento para os servidores, dentro do perfil de competências únicas proposto pela equipe de avaliação de desempenho da SEPLAG e também dos resultados da avaliação de desempenho para determinados servidores e também programa de treinamento e desenvolvimento de gestores (chefias de departamento, gerentes, diretores, secretárias, vice-diretoras) dentro do perfil de competências gerenciais proposto pela equipe de avaliação de desempenho da SEPLAG.

Unidade administrativa executora

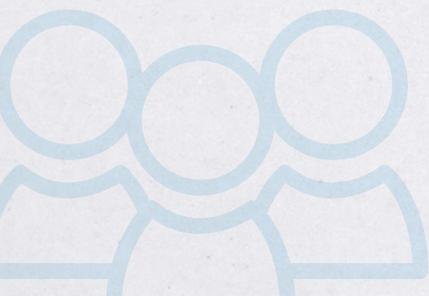
Diretoria de Planejamento Gestão e Finanças/ Gerência de Gestão de Pessoas

Objetivos da ação

Identificar com os próprios servidores e também gestores acerca das dificuldades no desempenho das atividades e ouvir propostas para melhor desenvolver seus trabalhos. Ofertar cursos em parceria com instituições de ensino, observando a aplicação, necessidade e especificidade de cada unidade. No que se refere aos cargos gerenciais, propiciar o desenvolvimento profissional e pessoal, nas dimensões técnicas, habilidades e atitudes, tornando-os mais preparados para os desafios que a função exige e tendo como meta a excelência do desempenho.

Benefícios para a instituição

Servidores mais treinados, qualificados e em processo de maturação profissional e pessoal contribuem para a motivação e elevação do desempenho, convergência de esforços para melhorar os indicadores de educação, melhorias nos relacionamentos e no ambiente interno, propiciado por profissionais mais maduros e autoconscientes.



SUBEIXO: GESTÃO DA INFORMAÇÃO NO RH/GESTÃO DE PESSOAS

Aprimorar o processo de gestão da informação da unidade de recursos humanos com outras unidades e com os servidores, considerando as orientações da LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) e também nas dimensões de finalidade, eficiência, disponibilidade, confidencialidade, autenticidade e integridade.

AÇÃO: APRIMORAR O PROCESSO DE COMUNICAÇÃO RH/GESTÃO DE PESSOAS X SERVIDORES

Descrição

Mapear os processos de comunicação existentes (tipicidade da informação x meio de comunicação) e definir o melhor meio de comunicação para cada processo identificado, atendendo os princípios da segurança da informação: disponibilidade, confidencialidade, autenticidade e integridade.

Unidade administrativa executora

Gerência de Gestão de Pessoas

Objetivos da ação

Formalizar os canais de comunicação entre as diversas necessidades e interações entre os servidores e o departamento de recursos humanos, utilizando o canal mais apropriado para determinada situação.

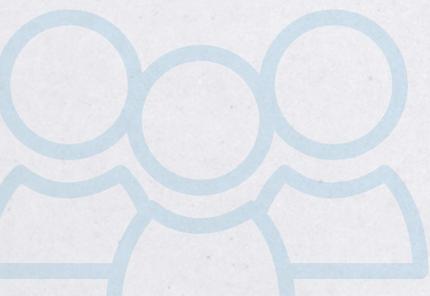
Benefícios para a instituição

Confabilidade, integridade, formalidade e disponibilidade das informações referentes ao setor de RH.

AÇÃO: COMUNICAÇÃO INTERSETORIAL DO RH/GESTÃO DE PESSOAS

Descrição

Formalizar procedimentos de comunicação entre o setor de RH/Gestão de Pessoas e outras unidades da FHA.



Unidade administrativa executora

Diretoria de Planejamento Gestão e Finanças/Gerência de Gestão de Pessoas

Objetivos da ação

Garantir que novas orientações e procedimentos da rotina de pessoal sejam comunicadas eficazmente entre as diversas unidades e departamentos da FHA atendendo aos princípios da segurança da informação: disponibilidade, confidencialidade, autenticidade e integridade e também das orientações da LGPD.

Benefícios para a instituição

Assegurar o cumprimento das normas e orientações do RH pelas outras unidades.

AÇÃO: O RH/GESTÃO DE PESSOAS COMO AGENTE DISSEMINADOR DOS VALORES DO PLANO DE INTEGRIDADE

Descrição

O setor de RH/Gestão de Pessoas divulgará os temas relacionados ao Plano de Integridade (Transparência, ética, boa governança) nos processos de comunicação, treinamentos e no ato admissional, distribuindo informativos relacionados ao PMPI. (Cartilha MG Ouv, Código de Ética)

Unidade administrativa executora

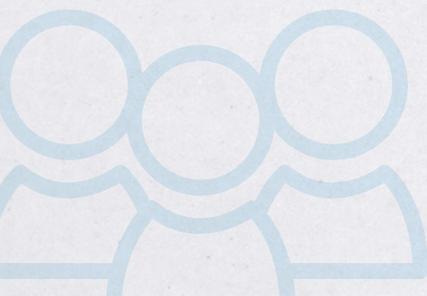
Gerência de Gestão de Pessoas

Objetivos da ação

Garantir que os temas do Plano de Integridade sejam difundidos por todos os servidores da FHA através das ações envolvendo a unidade de RH desde o ato admissional e ações/ programas desenvolvidos pelo setor.

Benefícios para a instituição

Disseminação e construção da consciência coletiva dos valores de Integridade na cultura da Fundação Helena Antipoff





03 CONTROLE INTERNO

A função dos controles internos é reduzir os riscos em todas as operações e procedimentos, garantindo segurança nas relações com servidores, clientes e fornecedores. Trata-se de um conjunto de regras, procedimentos, diretrizes, protocolos, rotinas de sistema informatizados, conferências, trâmites de documentos e informações, entre outros, operacionalizados de forma integrada pela direção e corpo de servidores das instituições.

Para o Tribunal de Contas da União, os Controles Internos incluem uma gama de controles preventivos e detectivos, como procedimentos de autorização e aprovação, segregação de funções (autorização, execução, registro e controle), controles de acesso a recursos e registros, verificações, conciliações, revisões de desempenho, avaliação de operações, de processos e de atividades, supervisão direta etc. (TCU, 2009, p. 16).

SUBEIXO: ÓRGÃO DE CONTROLE INTERNO E GERENCIAMENTO DO PLANO DE INTEGRIDADE

Um órgão colegiado ou grupo de trabalho, criado com a finalidade de auxiliar a controladoria e presidência no gerenciamento do Plano de Integridade.

AÇÃO: CRIAÇÃO DE UMA COMISSÃO/GRUPO DE TRABALHO

Descrição

Propor a criação de uma Comissão ou Grupo de Trabalho para atuar como grupo de apoio/parceria com a controladoria seccional.

Unidade administrativa executora

Presidência



Objetivos da ação

Auxiliar a presidência e diretorias na gestão dos processos e no monitoramento do plano de integridade.

Benefícios para a instituição

Ampliar a linha de defesa da instituição contra a ilicitude, corrupção e atos ilegais, ampliando as possibilidades de que, suas ações e processos estejam sendo executados dentro dos princípios da administração pública e da Política Mineira de Promoção à Integridade.

SUBEIXO: RELATÓRIOS GERENCIAIS E ROTINAS DE ANÁLISE DE INFORMAÇÕES

Elaborar relatórios gerenciais e criar rotinas administrativas (reuniões, relatórios consolidados etc) que possibilitam a análise conjunta de informações estratégicas de cada unidade.

AÇÃO: MAPEAR E CRIAR RELATÓRIO CONSOLIDADO DE INFORMAÇÕES

Descrição

Identificar as informações mais importantes de cada unidade, relevantes estrategicamente para o bom andamento e excelência das atividades desenvolvidas.

Unidade administrativa executora

Diretoria de Planejamento Gestão e Finanças

Objetivos da ação

Organizar e simplificar a análise de desempenho de cada unidade, permitindo uma análise estratégica de cada setor.

Benefícios para a instituição

Informações estratégicas consolidadas possibilitam identificar falhas, antecipar possíveis problemas e melhorar o desempenho.



AÇÃO: INSTITUIR REUNIÃO GERENCIAL PERIODICAMENTE

Descrição

Definir uma periodicidade em que o corpo diretivo da FHA, gerência, diretoria, controladoria, gabinete e presidência se reúnam para discutir as informações estratégicas de cada unidade.

Unidade administrativa executora

Presidência

Objetivos da ação

Visa identificar potenciais riscos e eventuais atos ilícitos e adoção de medidas mitigadoras para potenciais problemas. O gestor pode ter uma visão limitada de problemas de sua própria unidade, dado aos vícios da rotina e um gestor de outra área pode enxergar possíveis problemas.

Benefícios para a instituição

Identificação de riscos ao projeto de integridade da instituição, construção conjunta de soluções e melhorias de resultados em cada unidade.

SUBEIXO: ESTRUTURAÇÃO DE PROCESSOS

Reestruturar os principais processos da FHA de cada unidade, com adoção de procedimentos, fluxogramas e normatizando o que for necessário.

AÇÃO: IDENTIFICAR PROCESSOS E FLUXOS DE ATIVIDADES

Descrição

Identificar as principais tarefas e atividades de cada unidade.

Unidade administrativa executora

Diretoria de Planejamento Gestão e Finanças



Objetivos da ação

Potencializar o uso de ferramentas já existentes como SEI, Sistemas governamentais, planilhas e definir etapas e responsáveis por determinadas tarefas e criação de parâmetros de desempenho.

Benefícios para a instituição

Ganhos de eficiência e maior agilidade das demandas intersetoriais e conseqüentemente, melhores resultados da FHA.

SUBEIXO: CÓDIGO DE ÉTICA

Conforme o Decreto nº 48.419 de 2022, que dispõe sobre a Política Mineira de Promoção da Integridade, que prevê em seu artigo 4º inciso IV nos seguintes termos:





04 CÓDIGO DE ÉTICA E COMISSÃO DE ÉTICA

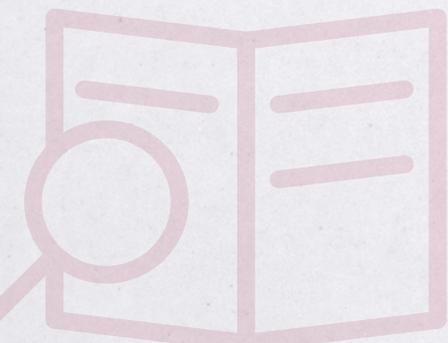
Ética se refere a padrões bem definidos de certo e errado que prescrevem o que os humanos devem fazer, geralmente em termos de deveres, princípios, virtudes específicas ou benefícios para a sociedade (Svara, James, 2015, p. 12 – adaptado de André e Velasques, 1987).

Um código de ética ou de conduta, que se aplique a todos, deve traduzir os valores e regras em comandos simples e diretos, adaptados à realidade operacional do órgão ou entidade (CGU, Guia de Integridade Pública, 2015, p. 16).

A missão funcional do servidor e o senso de dever com a “coisa pública” são componentes indispensáveis para dar sentido à publicação dos códigos de conduta ética. Em outras palavras, para além da fixação de princípios e comportamentos esperados, é preciso explorar aspectos da natureza da posição administrativa e orientar o cumprimento de padrões e expectativas que são baseados no dever de servir ao público, segundo consta no Guia de Integridade Pública da CGE.

Segundo esse entendimento, o senso de dever seria o principal componente de um código de ética orientado para servidores públicos, com os princípios de Justiça e Legalidade, orientados pelos deveres de servir ao público (acima do interesse pessoal), sob as virtudes de honestidade e honradez.

As Comissões de Ética são as instâncias responsáveis por propor normativos, redigir, publicar e disseminar o Código de Conduta Ética e monitorar a sua aplicação. As comissões estimulam a prática dos deveres, princípios e valores fundamentais estabelecidos pela organização e, quando necessário, fazem investigações, conciliações e propõem sanções éticas. Sendo fundamental para a promoção da integridade nas organizações, tanto no âmbito da cultura ética quanto da estrutura interna, deve-se garantir sua autonomia e bom funcionamento.



SUBEIXO: ATUAÇÃO DA COMISSÃO DE ÉTICA

Rever a atuação da comissão de ética e elaborar um plano visando atuação permanente e abrangente do grupo composto pela comissão.

AÇÃO: FORTALECER A ATUAÇÃO DA COMISSÃO

Descrição

Definição de um programa de trabalho visando maior participação da comissão de ética na rotina da FHA . Criar canais eficientes de comunicação e contato, tornando-a mais acessível aos servidores, colaboradores, comunidade escolar, fornecedores e parceiros.

Unidade administrativa executora

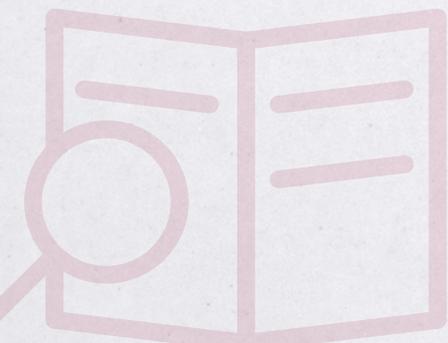
Presidência

Objetivos da ação

Tornar a comissão mais presente no dia a dia do servidor, contribuindo na resolução de conflitos e na criação de ações/programas que permeiam a ética e as relações entre os servidores.

Benefícios para a instituição

Maior sensação de segurança para os servidores, inibição de atos que ferem a ética e a integridade e identificação mais rápida de potenciais atos ilícitos, conflitos e assédios moral e sexual no ambiente da FHA.



SUBEIXO: CÓDIGO DE ÉTICA

Conforme o Decreto nº 48.419 de 2022, que dispõe sobre a Política Mineira de Promoção da Integridade, que prevê em seu artigo 4º inciso IV nos seguintes termos:

Art. 4º São objetivos do PMPI: (...)

IV - estimular e orientar os agentes públicos para adoção de comportamento íntegro em conformidade com a função e atribuição individual, com o Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração do Poder Executivo Estadual e com o código de conduta ética específico, quando existente;

Validar e publicar o Código de Ética da Fundação Helena Antipoff, de acordo com as diretrizes de conduta dos servidores e Comunidade escolar.

AÇÃO: PLANEJAR E DIVULGAR

Descrição

Planejar as ações para a divulgação do Código de Ética da Fundação Helena Antipoff de forma abrangente para todos os servidores, colaboradores, comunidade escolar, fornecedores e parceiros. Incluir nessa elaboração mecanismos diversos de publicidade para que alcance todos os públicos.

Unidade administrativa executora

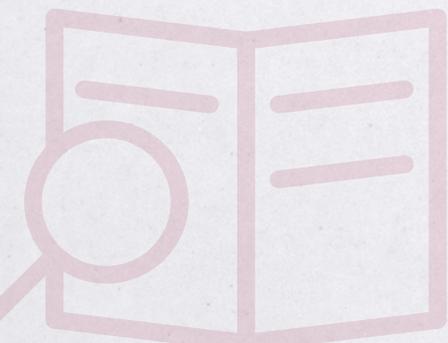
Presidência/Comissão de Ética

Objetivos da ação

Organizar a divulgação do Código de Ética de modo eficiente e abrangente para alcançar os servidores, colaboradores, comunidade escolar, fornecedores e parceiros. Conceder-lhes a oportunidade de conhecer todos os dispositivos éticos e de integridade que darão suporte ao seu trabalho.

Benefícios para a instituição

Garantir que ao planejar a divulgação do Código de Ética, todos os servidores, colaboradores, comunidade escolar, fornecedores e parceiros fiquem cientes da existência e tomem conhecimento do código, contribuindo desta maneira para a construção de um ambiente pautado na ética profissional e nos valores de integridade.





05 TRANSPARÊNCIA PÚBLICA E CONTROLE SOCIAL

Nos termos da Constituição Federal de 1988, art. 5º, XXXIII: “Todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado”.

De acordo a Controladoria Geral do Estado de Minas Gerais, A Administração Pública é a legítima facilitadora desse acesso e suas políticas de Governo Aberto contribuem para que os cidadãos possam conhecer como as instituições públicas atuam e aplicam os recursos que lhes foram confiados. É fácil intuir a partir disso o potencial de contribuição da transparência e do controle social para a promoção da integridade: um Estado que abre suas informações está mais predisposto à acomodação de interesses públicos e suscetível ao controle pela sociedade, além de ser mais responsivo, responsável e democrático.

SUBEIXO: DIVULGAÇÃO DOS CANAIS EXISTENTES

Aprimorar os procedimentos de apuração e maior divulgação dos canais de denúncias existentes.

AÇÃO: AMPLIAR A DIVULGAÇÃO DOS CANAIS EXISTENTES

Descrição

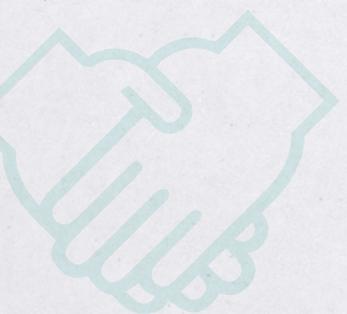
Ampliar a divulgação dos canais existentes entre os agentes internos e público externo, realizando ações de publicidade no ambiente interno e nos meios digitais da FHA.

Unidade administrativa executora

Assessoria de Comunicação

Objetivos da ação

Ampliar o alcance dos canais e maior consciência do público acerca dos caminhos para se fazerem denúncias, reclamações, sugestões e elogios, com a elaboração de cartilhas que orientem o servidor no acesso aos principais canais disponíveis, em especial o MGOuv.



Benefícios para a instituição

Concede à FHA uma maior credibilidade perante o público e ampliar a possibilidade de identificação de desvios de conduta mediante uma denúncia registrada.

SUBEIXO: ATENDIMENTO MGOUV

Mapear deficiências e reestruturar a gestão das demandas encaminhadas pela Ouvidoria do Estado.

AÇÃO: IDENTIFICAR PROBLEMAS ATENDIMENTO DA OUVIDORIA DO ESTADO

Descrição

Mapear deficiências e limitações internas, quanto ao atraso das respostas das demandas repassadas pela Ouvidoria do Estado.

Unidade administrativa executora

Procuradoria

Objetivos da ação

Identificar os principais problemas enfrentados, para que se crie um plano de melhorias.

Benefícios para a instituição

Com a identificação dos problemas, possibilitar ajustes e ações de melhorias.

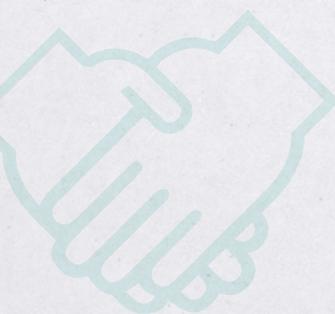
AÇÃO: ESTRUTURAÇÃO NO ATENDIMENTO DE DEMANDAS DA OUVIDORIA DO ESTADO

Descrição

Estruturar os procedimentos das demandas enviadas pela Ouvidoria do Estado.

Unidade administrativa executora

Procuradoria



Objetivos da ação

Definir responsável e criar mecanismos de controle das demandas recebidas e monitoramento constante das respostas.

Benefícios para a instituição

Atendimento tempestivo às demandas da ouvidoria e conseqüentemente aos reclamantes.

SUBEIXO: CUMPRIMENTO DA LAI (LEI DE ACESSO À INFORMAÇÃO)

Na Lei 12.527/11, que dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Administração Pública com o fim de garantir o acesso à informação, principalmente o preconizado no artigo 3º, conforme abaixo:

Art. 3º Os procedimentos previstos nesta Lei destinam-se a assegurar o direito fundamental de acesso à informação e devem ser executados em conformidade com os princípios básicos da administração pública e com as seguintes diretrizes:

- I - observância da publicidade como preceito geral e do sigilo como exceção;
- II - divulgação de informações de interesse público, independentemente de solicitações;
- III - utilização de meios de comunicação viabilizados pela tecnologia da informação;
- IV - fomento ao desenvolvimento da cultura de transparência na administração pública;
- V - desenvolvimento do controle social da administração pública

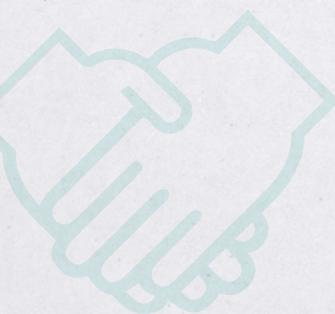
AÇÃO: ATUAÇÃO DA COMISSÃO DA LAI

Descrição

Definir um programa de trabalho visando maior participação da comissão responsável pela LAI na FHA e também uma maior integração entre a comissão com o setor de Comunicação e do Grupo de Trabalho do Plano de Integridade.

Unidade administrativa executora

Comunicação/Comissão LAI



Objetivos da ação

Garantir que todas as exigências legais da LAI sejam cumpridas, definindo um plano de atuação da Comissão, para que ocorra atualizações e interlocução com as diversas unidades da FHA, na checagem permanente de informações e eficiência na divulgação das mesmas e de todo o processo que envolve as obrigações ao atendimento à referida lei.

Benefícios para a instituição

Atualização permanente dos dados e maior agilidade nas demandas dos usuários.

SUBEIXO: AMPLIAR A PUBLICIDADE DOS PROJETOS

Divulgação de dados gerais para o acompanhamento e resultados dos programas, projetos e ações bem como divulgação de indicadores de desempenho.

AÇÃO: DIVULGAÇÃO PÚBLICA DOS INDICADORES E RESULTADOS DOS PROJETOS

Descrição

Divulgação de dados gerais para o acompanhamento dos resultados dos programas, ações e também dos indicadores de desempenho dos projetos desenvolvidos na FHA.

Unidade administrativa executora

Diretoria de Educação/Gerência de Projetos e Resultados

Objetivos da ação

Aumentar a quantidade de dados e informações acessíveis para a sociedade, dos programas e projetos desenvolvidos na Fundação Helena Antipoff.

Benefícios para a instituição

Melhorar a reputação quanto à transparência da FHA perante a sociedade.



