

**PROGRAMA DE INTEGRIDADE
PÚBLICA**

UÍRAMIG

Fundação de Educação para o Trabalho de Minas Gerais

GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
FUNDAÇÃO DE EDUCAÇÃO PARA O TRABALHO DE MINAS GERAIS

Presidente:

Paulo Henrique Azeredo Nascimento

Gabinete

Cristiane Simão Sadi

Procuradoria Jurídica

Walter Santos da Costa

Controladoria Seccional

Isabella Maria Ribeiro Lamounier

Assessoria de Comunicação

Marcelo Caciano da Silva

Diretoria de Qualificação e Extensão

Camila Campos Cruz

Gerência do Ensino Técnico

Fabiana Lucila Gomes

Gerência de Qualificação Profissional

Eliana Santiado Pacheco

Gerência Acadêmica

Silvio Rodrigues de Souza

Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças

Geralda Almeida Affonso

Gerência de Apoio Administrativo Financeiro

Telma Lins Mendes

Gerência de Contratos

Danielle Lima Ferreira

GRUPO DE TRABALHO

- 01 – Cristiane Simão Sadi**
- 02 – Gabriela de Oliveira e Oliveira**
- 03 – Gilliard Amaral Rodrigues**
- 04 – Lucas Magrini Pinto**
- 05 – Maria Norma Rodrigues da Costa**
- 06 – Solange Irene Henrique de Melo**
- 07 – Sônia Luciene Norte Ribeiro Nunes**
- 08 – Shênia Salvador de Pinto**
- 09 – Telma Lins Mendes**

MENSAGEM DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

Prezados servidores da UTRAMIG,

A implementação de práticas de integridade pública é fundamental para a construção de um ambiente institucional ético e transparente. A UTRAMIG, como órgão integrante da administração pública estadual, tem o compromisso de acompanhar suas ações à Política Mineira de Promoção da Integridade (PMPI), instituída pelo Decreto nº 48.419 de 2022, e à legislação vigente, garantindo, assim, o fortalecimento de um sistema de governança que promove a ética e a justiça no serviço público.

O Programa de Integridade que apresentamos não é apenas uma exigência legal, mas uma ferramenta estratégica essencial para a nossa missão. Ele reflete o compromisso da Fundação com a prevenção de irregularidades, o combate aos ilícitos e a promoção de uma cultura organizacional sólida e íntegra. Para tanto, é necessário o engajamento de todos os colaboradores, desde a alta administração até os servidores, na execução de ações que consolidem os valores de integridade em cada atividade da UTRAMIG.

Nosso trabalho não é apenas técnico, mas também humano. A ética deve ser vivida no cotidiano de cada um de nós. O sucesso deste plano depende, sobretudo, da nossa união e comprometimento. A UTRAMIG sempre foi referência em educação e qualificação profissional, e com o apoio de todos, também podemos ser uma referência na adoção de práticas integradas de supervisão pública, colaborando para o desenvolvimento de Minas Gerais.

Convido todos a se engajarem nesse propósito, com a verdade de que cada ação que tomamos para fortalecer a integridade é um passo mais próximo de alcançar nossos objetivos institucionais com excelência.

Conto com todos vocês para que juntos possamos construir uma UTRAMIG ainda mais íntegra, transparente e comprometida com a ética no serviço público.

Atenciosamente,

Paulo Henrique Azeredo Nascimento
Presidente da UTRAMIG

SUMÁRIO

I. Estrutura Organizacional	5
1.1 Missão, Visão e Valores	5
1.2 Estrutura Orgânica da UTRAMIG	5
II. Apresentação	7
2.1 Qual é a visão de futuro em relação ao ambiente de Supervisão da Org.	7
2.2 Quais os objetivos do programa de integridade da organização.....	7
2.3 Qual a Estrutura de governança e de gestão do Prog. de Integridade.....	11
2.4 Periodicidade de Monitoramentos, Avaliações e Atualizações.....	13
2.5 Principais aspectos observados na elaboração do plano de comunicação.....	13
III. Comparação entre Estado Atual e Cenário Desejado.....	15
IV. Exibição dos Resultados e Atual Cenário	17
V. Plano de Integridade	25
5.1 Governança, Gestão de Riscos e Controles	25
5.2 Promoção da Cultura da Integridade	25
5.3 Compromisso com a Integridade	26
5.4 Prevenção ao Conflito de Interesses	27
5.5 Prevenção, Detecção e Tratamento dos Riscos de Integridade	28
5,6 Transparência Pública	29
VI. Ações do Plano de Integridade:.....	31

I – ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Missão

Capacitar pessoas por meio da educação profissional, oportunizando o protagonismo no mercado de trabalho e na sociedade.

Visão

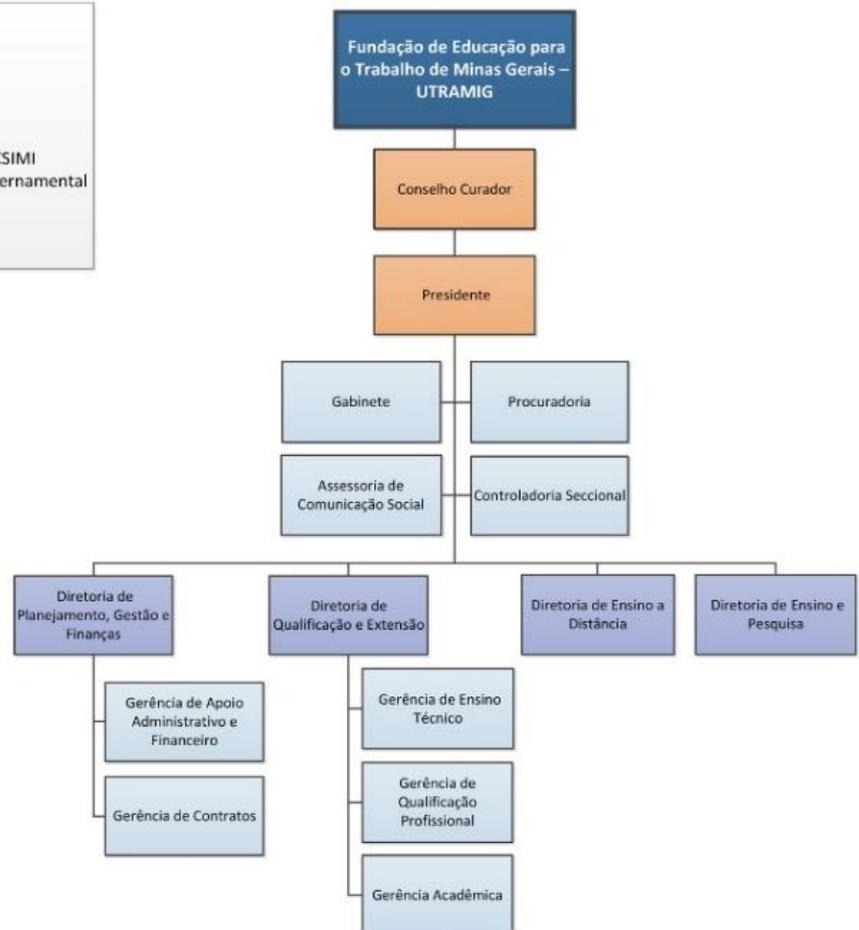
Ser referência em educação profissional e pesquisa, contribuindo para o desenvolvimento humano, econômico e social.

Valores

Ética, respeito, educação, inovação, sustentabilidade, cooperação e comprometimento.

I-I . ESTRUTURA ORGÂNICA DA UTRAMIG

<p>Legislação: Decreto nº 47.876, de 03/03/2020 Lei nº 23.304, de 30/05/2019 Lei nº 22.257, de 24/07/2016</p> <p>Elaboração: Diretoria Central de Simplificação e Modernização Institucional – DCSIMI Superintendência Central de Inovação e Modernização da Ação Governamental – SCIM Subsecretaria de Gestão Estratégica – SUGES Secretaria de Estado de Planejamento de Gestão - SEPLAG</p>
--



II – APRESENTAÇÃO

II.I - Qual é a visão de futuro em relação ao ambiente de supervisão da organização?

A perspectiva futura em relação ao ambiente de integridade da Fundação de Educação para o Trabalho de Minas Gerais (UTRAMIG) é promover uma cultura sólida e consistente de ética e transparência. O objetivo central é construir um ambiente no qual a integridade vá além do simples cumprimento das normas, tornando-se um valor integrado incorporado por todos os membros da instituição. Visualize um futuro em que a prevenção de condutas antiéticas esteja integrada às atividades diárias, fortalecendo a confiança de todas as partes interessadas.

Essa visão contempla a implementação contínua de práticas e políticas que garantem o cumprimento rigoroso das leis, regulamentações e padrões éticos. Pretende-se consolidar um ambiente em que a transparência administrativa seja uma prioridade, permitindo uma compreensão ampla das decisões e políticas adotadas. Busca-se, também, incentivando o engajamento da comunidade, promovendo a participação colaborativa no desenvolvimento e aprimoramento do ambiente educacional e

A perspectiva de futuro inclui, ainda, o aprimoramento contínuo na identificação e mitigação de potenciais conflitos de interesse, garantindo que as decisões sejam tomadas em benefício da comunidade. Na última análise, almeja-se um ambiente de integridade que não apenas atende às exigências legais, mas também promove os valores fundamentais da educação, cultivando uma comunidade educacional justa, é

II.II - Quais os objetivos do programa de integridade da organização?

Os objetivos do programa de integridade para a Fundação de Educação para o Trabalho de Minas Gerais são os seguintes:

1 - Conformidade Legal

Garantir o cumprimento integral das leis, regulamentações e normas éticas aplicáveis ao contexto educacional, assegurando que a instituição opere de forma transparente e alinhada aos requisitos legais.

2 - Prevenção à Corrupção

Adotar medidas preventivas eficazes para evitar práticas ilícitas, promovendo uma cultura ética entre alunos, professores, servidores públicos e demais membros da comunidade escolar.

3 - Transparência Administrativa

Fomentar a transparência nas atividades administrativas, garantindo que as decisões e políticas impostas sejam acessíveis, claras e compreensíveis a todos os envolvidos.

4 - Responsabilidade e Prestação de Contas

Implementar mecanismos que assegurem a prestação de contas por parte dos gestores da instituição, promovendo responsabilidade perante a comunidade e demais stakeholders.

5 - Gestão Eficiente de Recursos

Garantir o uso eficiente dos recursos disponíveis, evitando desperdícios e direcionando-os para iniciativas que impactem positivamente a qualidade do ensino.

6 - Educação Ética

Incorporar programas educacionais que fomentem a ética entre alunos, professores e servidores públicos, formando cidadãos responsáveis e comprometidos com valores éticos dentro e fora da escola.

7 - Ambiente Seguro

Promover um ambiente seguro e acolhedor para alunos, professores e colaboradores, reduzindo riscos e criando condições propícias para o aprendizado.

8 - Engajamento da Comunidade Escolar

Incentivar a participação ativa de pais, alunos, professores e demais integrantes da comunidade escolar nas decisões e atividades relacionadas ao programa de integridade.

9 - Identificação e Mitigação de Conflitos de Interesse

Estabelecer processos claros para identificar e mitigar conflitos de interesse, garantindo decisões imparciais e em benefício da sociedade.

10 - Promoção de Valores Fundamentais

Reforçar e praticar valores essenciais, como igualdade, respeito, responsabilidade e justiça, em todas as ações da instituição e nas interações diárias.

11 - Gestão de Pessoas

Promover o alinhamento dos colaboradores aos princípios éticos e normas institucionais, garantindo que estejam cientes de suas responsabilidades e comprometidos com a missão da organização.

12 - Identificação de Riscos Éticos

Conduzir análises planejadas para identificar riscos éticos, viabilizando a implementação de ações preventivas e corretivas de maneira proativa.

13 - Proteção da Reputação

Zelar pela confiança da instituição por meio da manutenção de práticas éticas, fortalecendo sua proteção e integridade perante a comunidade e o público.

14 - Fortalecimento da Cultura Organizacional

Construir e consolidar uma cultura ética que promova normas e valores positivos, fomentando um ambiente colaborativo e coeso, onde os princípios éticos sejam compartilhados.

15 - Gestão de Riscos

Desenvolver estratégias para identificar, avaliar e mitigar riscos que possam impactar os objetivos institucionais, garantindo resiliência e estabilidade.

16 - Alinhamento com Missão e Valores

Garantir que o programa de integridade esteja integrado à missão, visão e valores da instituição, refletindo o compromisso ético em todas as atividades realizadas.

17 - Engajamento das Partes Interessadas

Promover o envolvimento ativo de agentes públicos, comunidade e demais stakeholders na construção e execução de estratégias institucionais.

18 - Eficiência Operacional

Aprimorar processos internos para garantir o uso otimizado dos recursos, buscando excelência e melhoria contínua nas operações.

20 - Comunicação Efetiva

Desenvolver canais de comunicação claros e acessíveis para informar as partes interessadas sobre as ações e resultados do programa de integridade, reforçando a transparência.

21 - Avaliação Contínua

Implementar processos sistemáticos de avaliação do programa de integridade, revisando e ajustando estratégias continuamente para garantir sua eficácia e relevância.

II.III - Qual a estrutura de governança e de gestão do programa de Integridade?

A estrutura de governança e gestão do programa de Integridade da Fundação de Educação para o Trabalho de Minas Gerais, é constituída da seguinte maneira:

1. Comissão de Integridade

Finalidade: Supervisionar e orientar a implementação do Programa de Integridade.

Composição: Formada por representantes da alta administração, docentes e agentes públicos, promovendo uma visão plural e estratégica.

2. Canal de Denúncias

Finalidade: Oferecer um meio confidencial e seguro para relatar condutas antiéticas, irregularidades ou preocupações relacionadas à integridade.

Acesso: Disponível no site oficial da Ouvidoria.

3. Treinamentos e Conscientização

Finalidade: Promover a formação contínua da comunidade escolar, divulgando conhecimento sobre ética, normas do programa de integridade e boas práticas.

Temas: Envolver prevenção à corrupção, conflito de interesses, conduta ética e responsabilidade.

4. Políticas e Procedimentos

Finalidade: Estabelecer diretrizes claras e procedimentos que orientam práticas éticas e garantem a conformidade com normas internas e externas.

Comunicação: As políticas são divulgadas amplamente para alcançar todos os membros da comunidade escolar.

5. Avaliação de Riscos Éticos

Finalidade: identificar e avaliar riscos éticos associados às atividades institucionais.

Controles: Desenvolver e implementar mecanismos para mitigar os riscos identificados.

6. Monitoramento e Auditoria

Finalidade: Realizar acompanhamento contínuo e auditorias periódicas para avaliar a eficácia do Programa de Integridade.

Relatórios: Resultados e análises são apresentados à alta administração e à Comissão de Integridade.

7. Integração com a Gestão de Pessoas

Finalidade: Incorporar práticas éticas aos processos de gestão de pessoas, incluindo recrutamento, avaliações de desempenho e desenvolvimento de uma cultura ética organizacional.

8. Parcerias com a Comunidade

Finalidade: Estimular colaborações com a comunidade local para fortalecer uma cultura ética que transcenda os limites institucionais.

9. Atualização Contínua

Finalidade: Garantir que a estrutura de governança e gestão permaneça flexível, acompanhando mudanças nas regulamentações e melhores práticas.

Adaptação: Todas as iniciativas definidas como características, missão, visão, valores e o público-alvo da Fundação.

Essa política reflete o compromisso institucional com a ética, a transparência e a responsabilidade social, essenciais para o cumprimento de nossa missão.

II.IV - Qual a periodicidade dos monitoramentos do programa de integridade?

TRIMESTRAL	BIMESTRAL	ANUAL
		X

II. V - Qual a periodicidade das avaliações do programa de integridade?

TRIMESTRAL	BIMESTRAL	ANUAL
		X

II. VI Qual a periodicidade das atualizações do programa de integridade?

TRIMESTRAL	BIMESTRAL	ANUAL
		X

II. V - Quais os principais aspectos devem ser observados na elaboração do plano de comunicação?

A elaboração de um plano de comunicação para a Fundação de Educação para o Trabalho de Minas Gerais exige atenção especial aos aspectos estratégicos e operacionais, garantindo eficácia, transparência e alinhamento com os objetivos educacionais da instituição. Os pontos fundamentais incluem:

Definição dos Públicos -

Identifique também de forma clara os diferentes públicos, como pais, alunos, professores, funcionários e a comunidade local, para uma abordagem comunicativa direcionada e eficaz.

Estabelecimento de Objetivos de Comunicação

Delimitar metas específicas, como informar sobre eventos, divulgar conquistas acadêmicas e fortalecer o vínculo com a comunidade.

Seleção de Canais de Comunicação

Escolher os meios mais adequados para cada público, como newsletters, redes sociais, site institucional, reuniões presenciais e outras ferramentas relevantes.

Criação de Conteúdo Relevante

Desenvolver materiais informativos e atrativos para os diferentes públicos, abordando temas como atividades escolares, informações acadêmicas, eventos e realizações dos alunos.

Planejamento e Cronograma

Elaborar um cronograma que contemple os períodos letivos, avaliações e dados relevantes, garantindo consistência e regularidade na comunicação.

Feedback e Avaliação

Implantar mecanismos para opiniões e medir a eficácia da comunicação, como pesquisas, enquetes e análises de métricas de engajamento digital.

Gestão de Crises

Criar um plano específico para a comunicação em situações de crise, garantindo respostas ágeis e homologações aos valores institucionais.

Participação da Comunidade Escolar

Promover o engajamento da comunidade por meio de comitês de comunicação, eventos escolares inclusivos e parcerias com a comunidade local.

Promoção da Ética e Governança

Monitoramento e Auditoria: Realizar avaliações contínuas para garantir a eficácia do programa de integridade.

Relatórios: Apresentar resultados à alta administração e à comissão de integridade.

Gestão de Pessoas: Integrar práticas éticas em processos como recrutamento e avaliação de desempenho.

Parcerias Comunitárias: Fomentar ações éticas na escola e na comunidade ao seu redor.

Flexibilidade e Atualização

Manter o plano adaptável às mudanças de contexto, regulamentações e melhores práticas, alinhando-o constantemente à missão, visão e valores da Fundação.

Ao adotar essas diretrizes, a comunicação da Fundação se torna mais transparente, inclusiva e estratégica, fortalecendo a relação entre a instituição, seus públicos e a sociedade.

III. COMPARAÇÃO ENTRE A ATUAL SITUAÇÃO E A VISÃO DESEJADA DO CENÁRIO

A representação do estado atual será delineada através da exibição gráfica dos resultados da pesquisa, enquanto ao longo do plano de ação, serão delineadas as medidas para atingir o cenário desejado, abrangendo os princípios do Plano Mineiro de Promoção da Integridade.

Os elementos identificados como desfavoráveis e que demandam aprimoramento serão enfatizados imediatamente abaixo dos gráficos sob o título "Aspectos Negativos". Já aqueles reconhecidos como favoráveis e requerendo manutenção e otimização serão designados como "Aspectos Positivos". Importante

ressaltar que todos receberão devida atenção e serão abordados nas iniciativas do Plano de Integridade.

O resultado da referida pesquisa se refere com a participação de 50 colaboradores, desconsiderando a participação de Bolsistas, servidores em gozo de férias ou licenciados.

Durante a implementação do questionário diagnóstico, esforçou-se para estabelecer uma escala padronizada para a maior parte das perguntas e respostas, com o objetivo de simplificar o processo de preenchimento e facilitar a geração de estatísticas a partir dos dados coletados. Para tanto, escolheu-se as variações de “Concordância” (de “Concordo” até “Discordo”), sendo um termo amplo e polivalente.

O Quadro 1 a seguir expõe diferentes variações conceituais equivalentes para cada termo da escala padrão, destinadas exclusivamente à reflexão sobre a análise dos dados tabulados, com o propósito de orientar a elaboração de ações voltadas para a consecução do cenário desejado.

Quadro 1 - Respostas e conceitos equivalentes

Resposta Padrão	Conceitos Equivalentes
1 - Discordo	Não; nunca; muito baixo; não aplicável.
2 – Discordo Parcialmente	Baixo; ruim; pouco aplicável.
3 – Não concordo ou Discordo	Médio; parcialmente aplicável.
4 – Concordo Parcialmente	Alto; bom; bem aplicável.
5 – Muito Aderente	Sim; sempre; muito alto; muito aplicável.

Fonte: Comissão de Integridade – UTRAMIG

Justificativa para Apresentação de Gráficos

Justificativa para Apresentação de Gráficos

Para garantir maior clareza e acessibilidade na interpretação dos gráficos, adotamos uma categorização simplificada baseada no quadro de respostas e conceitos equivalentes elaborados pela Comissão de Integridade da UTRAMIG. Assim, os seguintes resultados serão apresentados de acordo com os agrupamentos:

1. **"Sim"** : Essa categoria engloba as respostas de quem indicou **Concordo Parcialmente** e **Muito Aderente** , representando aqueles que avaliaram positivamente o item baseado.
2. **"Não Consigo Opinar"** : Agrupa as respostas de quem optou por **Não Concordo** ou **Discordo** , refletindo uma posição neutra ou de incerteza em relação ao tema.
3. **"Não"** : Reúne as respostas de quem indicou **Discordo** ou **Discordo Parcialmente** , demonstrando avaliação negativa ou baixo grau de aplicabilidade.

Essa metodologia busca tornar os gráficos mais intuitivos, facilitando a análise dos resultados por diferentes públicos. A simplificação não apenas reflete as tendências gerais das respostas, mas também promove uma comunicação objetiva e humanizada, alinhada aos princípios de transparência e inclusão da Fundação.

I.V - EXIBIÇÃO DOS RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO E PERCEPÇÃO DO ATUAL CENÁRIO.

A coleta de dados primários desempenhou um papel crucial no desenvolvimento do Diagnóstico de Integridade, cujos resultados orientaram a formulação oficial do Plano de Ação delineado neste documento. Encontram-se detalhadamente todas as necessidades identificadas e as sugestões preliminares de ação, abrangendo os cinco temas temáticos da integridade listados a seguir:

Eixo 1 – Governança ,gestão de riscos e controles

Eixo 2 – Promoção da Cultura e da Integridade

Eixo 3 – Compromisso com a Integridade

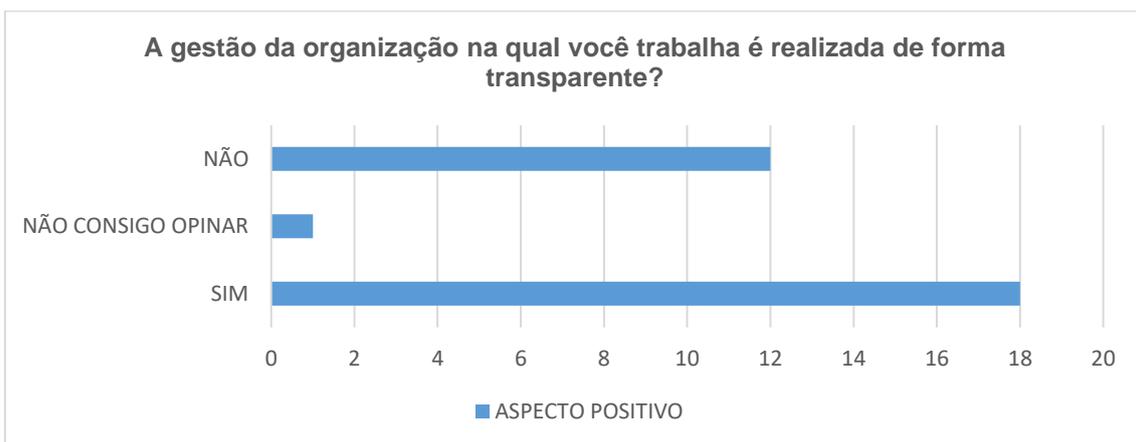
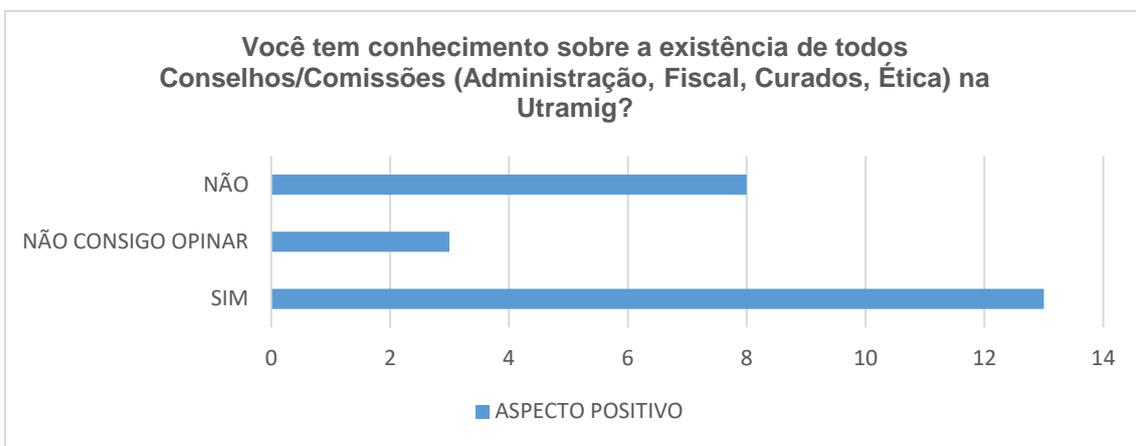
Eixo 4 – Treinamento ao Conflito de Interesses

Eixo 5 – Prevenção, detecção e Tratamento dos Riscos de Integridade

Eixo 6 – Transparência Pública

Essas diretrizes foram interpretadas e subdivididas em perguntas de um questionário, visando concentrar a atenção em áreas de oportunidade para melhorias e a implementação de ações efetivas.

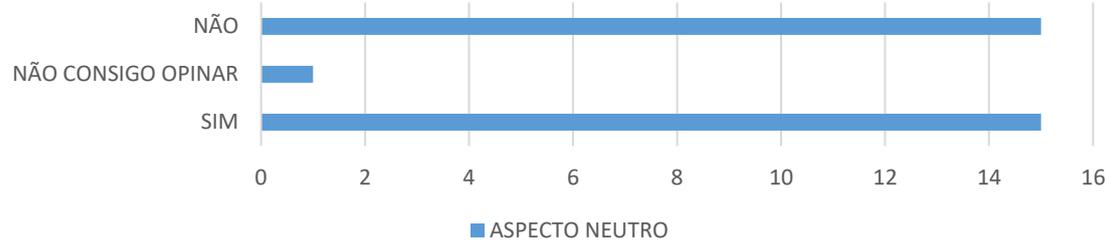
As porcentagens que compõem as colunas de cada gráfico foram extraídas da fonte de dados fornecida pelo Grupo de Trabalho. Todas as necessidades identificadas foram consolidadas, apresentadas e incorporadas em 6 ações, acompanhadas da sugestão de cronograma para sua execução.



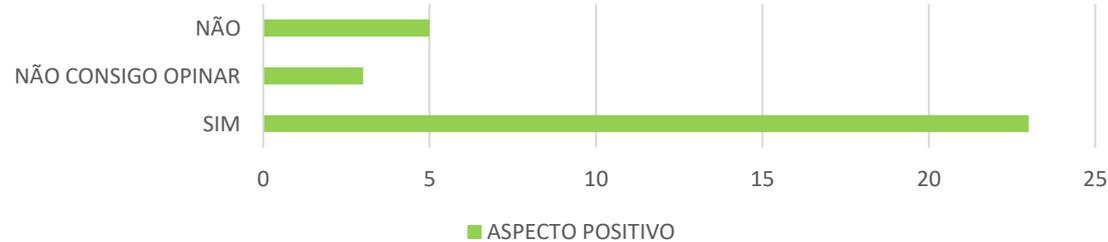
Existe estímulo para um ambiente de confiança na Fundação na qual você trabalha? Existe estímulo para um ambiente de confiança na Fundação na qual você trabalha?

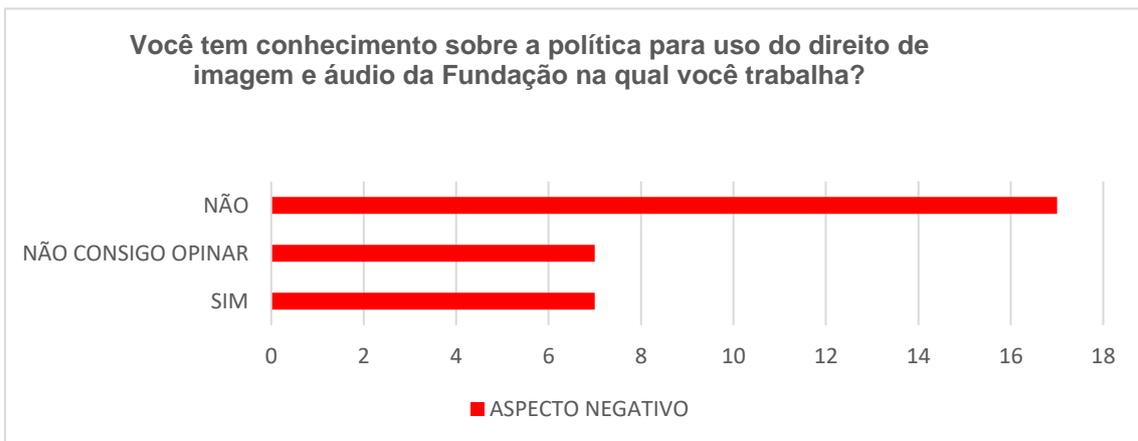
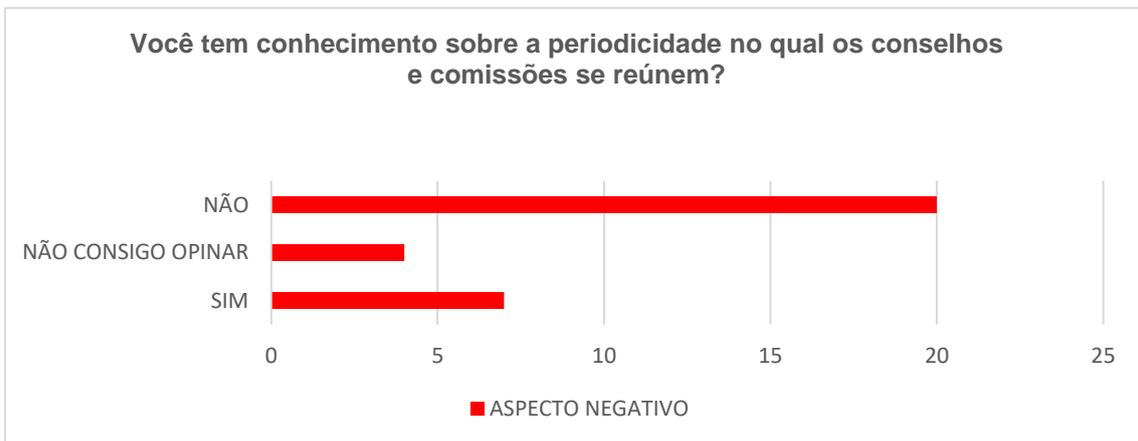
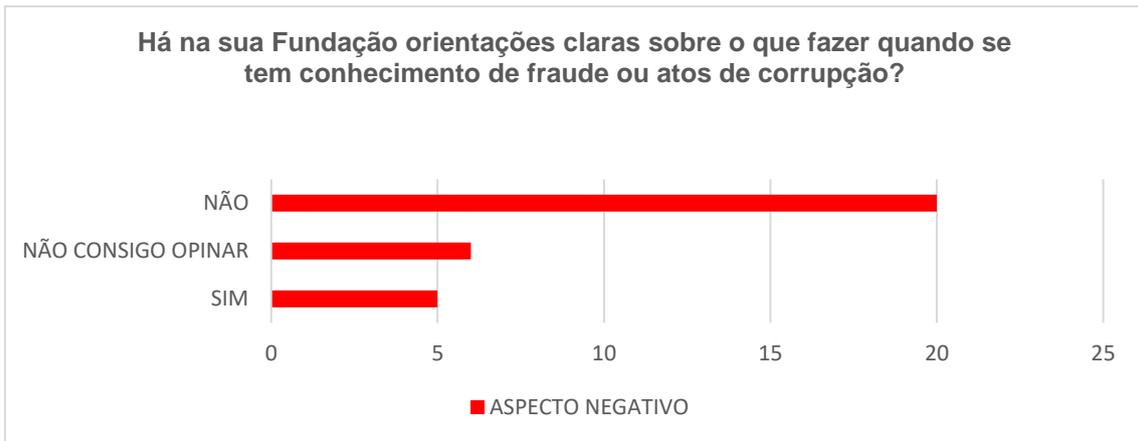


Você acredita que as atribuições na Fundação na qual você trabalha estão bem definidas?



A Fundação na qual você trabalha tem uma imagem pública ou um legado que você admira ou se identifica?

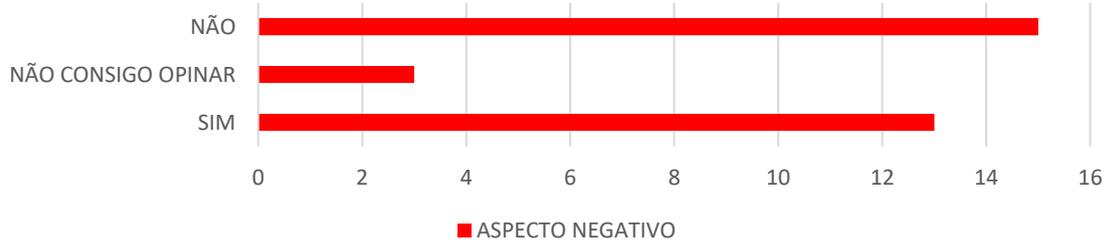




Como você avalia o clima organizacional da Fundação na qual você trabalha?



Como você avalia o clima organizacional da Fundação na qual você trabalha?



Você acredita que sua conduta é compatível com os princípios de honestidade, ética, transparência, moralidade, entre outras?



São realizadas capacitações relacionadas à promoção da ética e integridade na Fundação na qual você trabalha?

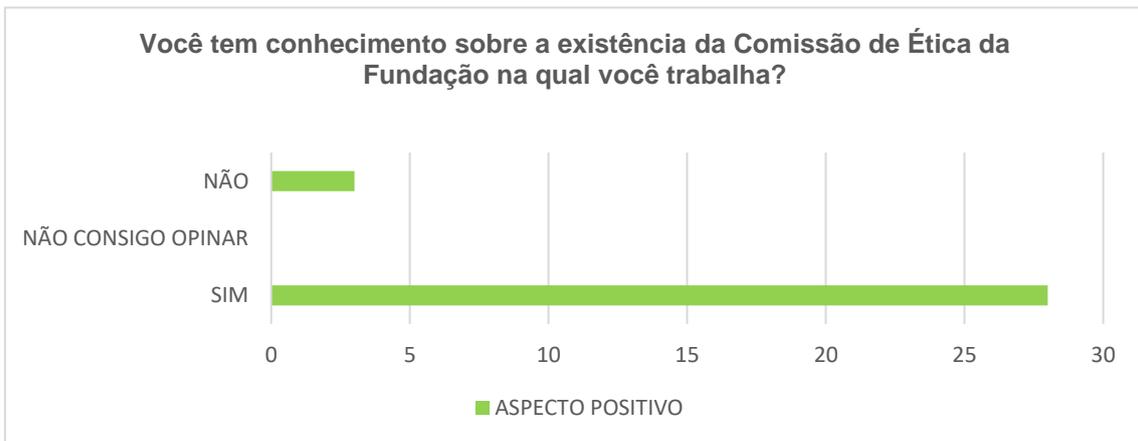
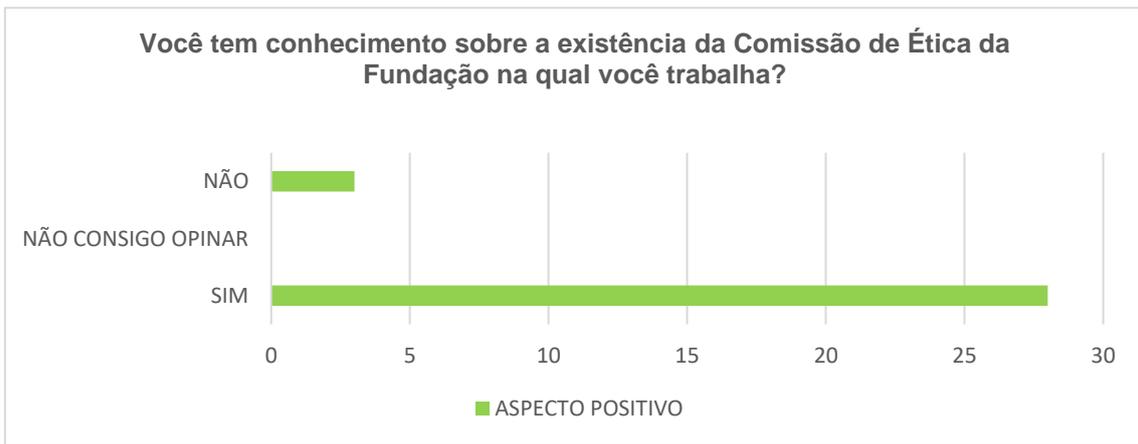
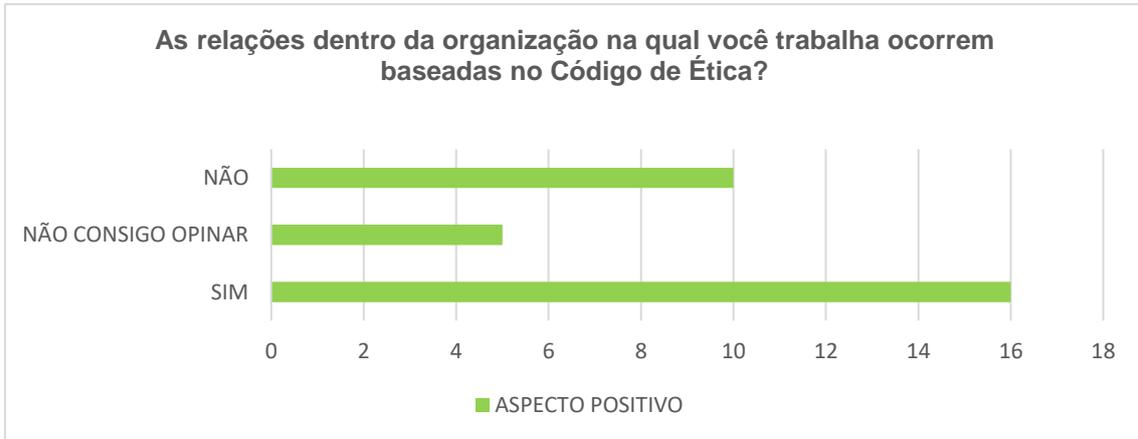


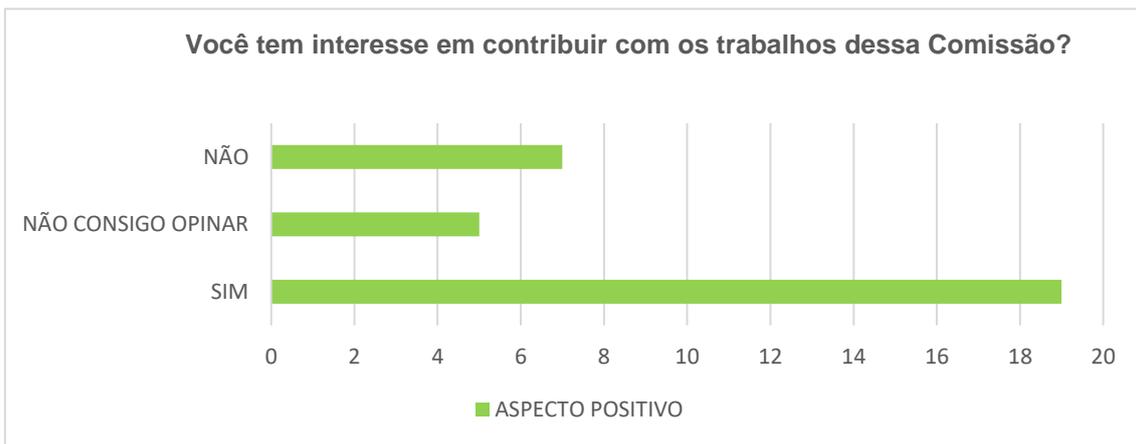
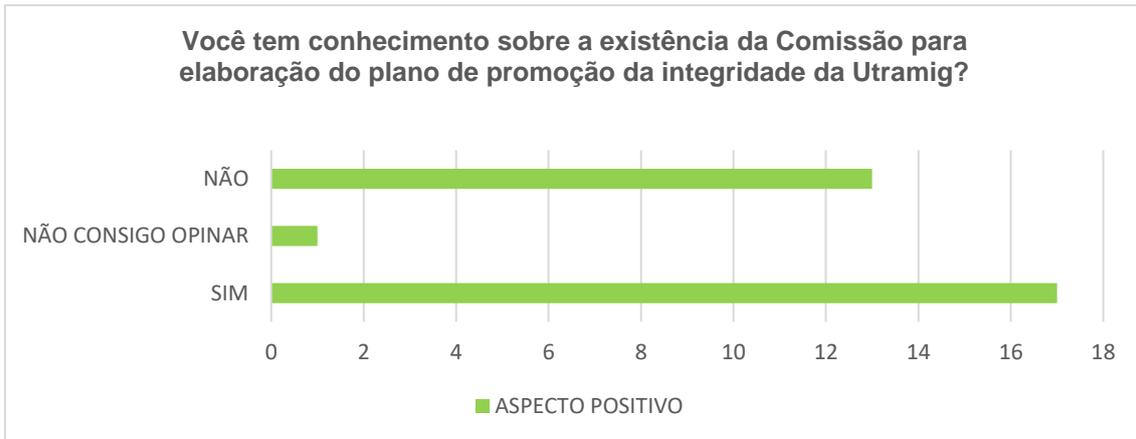
Você se sente confortável e seguro para expor suas opiniões, ideias ou críticas no seu ambiente de trabalho?



A Fundação na qual você trabalha possui documento que estabeleça as diretrizes para seus servidores e dirigentes (Código de Ética)?







Em resumo, as percepções coletadas por meio do questionário representam uma contribuição significativa para a compreensão das opiniões e atitudes relacionadas aos aspectos de integridade na Utramig. A análise dos dados destacou áreas de excelência, ao mesmo tempo em que oportunidades de melhoria, visando estratégias estratégicas para o fortalecimento contínuo da supervisão organizacional.

V – PLANO DE INTEGRIDADE

V.I – GOVERNANÇA, GESTÃO DE RISCOS E CONTROLES

Governança, gestão de riscos e controles são elementos inter-relacionados e essenciais para garantir que uma organização opere de forma eficaz, ética e em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis.

- **Governança:** Refere-se ao sistema de processos, práticas e estruturas através das quais uma organização é dirigida, controlada e monitorada. A governança estabelece a estrutura de tomada de decisão e define as responsabilidades e papéis dos diversos atores dentro da organização.
-
- **Gestão de riscos:** Envolve a identificação, avaliação e mitigação de riscos que podem afetar negativamente os objetivos da organização. A gestão de riscos busca entender e quantificar os riscos potenciais, desenvolver estratégias para mitigá-los e implementar controles para monitorar e gerenciar efetivamente os riscos ao longo do tempo.
-
- **Controles internos:** São os processos, políticas e procedimentos estabelecidos pela organização para ajudar a alcançar seus objetivos, minimizando os riscos e garantindo conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis.

V.II – PROMOÇÃO DA CULTURA DA INTEGRIDADE

A promoção da cultura de integridade consiste em um conjunto de esforços e iniciativas voltados para fomentar e consolidar valores éticos, transparência e responsabilidade no âmbito da Fundação.

A construção de uma cultura de integridade exige um compromisso contínuo de todos os membros da instituição, abrangendo colaboradores, gestores e parceiros. Esse compromisso deve ser refletido em políticas claras, práticas consistentes e na disseminação de valores que promovam o respeito às normas e aos princípios éticos

Além disso, a valorização da integridade contribui diretamente para o fortalecimento da confiança entre a Fundação e seus diversos públicos. Essa relação de confiança é essencial para garantir um ambiente institucional saudável, pautado pela transparência e pela responsabilidade, e que esteja alinhado à missão e aos objetivos estratégicos da organização.

V.III – COMPROMISSO COM A INTEGRIDADE

O **compromisso com a integridade** é um pilar essencial para a Fundação, refletindo o compromisso firme de seus líderes e servidores em adotar, promover e garantir práticas éticas, além de garantir a conformidade com as normas, regulamentos e diretrizes aplicáveis. Esse compromisso vai além do cumprimento das obrigações legais, envolvendo uma postura proativa na construção de um ambiente institucional íntegro e respeitável.

A adesão aos padrões éticos e princípios morais é de responsabilidade de cada servidor, que deve incorporar esses valores em todas as suas ações e decisões. Ao adotar práticas transparentes e responsáveis, a Fundação busca cultivar uma cultura organizacional que valorize a honestidade, a ética e o respeito mútuo, fortalecendo a confiança interna e externa e promovendo a excelência no serviço público.

Além disso, a Fundação regulamenta que a integridade não se limita ao cumprimento das normas, mas envolve um esforço contínuo para estimular comportamentos éticos em todos os níveis da instituição. Isso inclui a promoção de diálogos abertos, a conscientização constante sobre a importância da ética e a criação de mecanismos para garantir a responsabilidade e o cumprimento de todos os compromissos reforçados.

Dessa forma, o compromisso com a supervisão fortalece a missão da Fundação, garantindo que as ações e decisões da instituição sejam sempre alinhadas aos valores que regem o serviço público de qualidade, voltado para o bem-estar social e a construção de um ambiente de confiança.

V.IV - PREVENÇÃO AO CONFLITO DE INTERESSES

A prevenção de conflitos de interesses é um conjunto de medidas e políticas inovadoras para evitar situações em que os interesses pessoais de um indivíduo possam entrar em conflito com os objetivos e valores da organização em que atua. Tais conflitos surgem quando um indivíduo, em sua posição, tem a possibilidade de poder influenciar decisões da instituição de forma que beneficie seus interesses pessoais, financeiros ou de outra natureza, prejudicando, assim, os interesses da organização. Para garantir a integridade e a transparência nas ações da Fundação, é essencial que haja uma gestão cuidadosa desses conflitos, preservando sempre a ética e o compromisso institucional.

O treinamento sobre conflito de interesses é uma ferramenta educacional fundamental, oferecida aos agentes públicos, com o objetivo de capacitá-los para identificar, prevenir e resolver situações em que seus interesses pessoais possam interferir nas decisões que envolvem a Fundação. Por meio desse treinamento, buscamos garantir que todos os colaboradores compreendam a importância da transparência,

imparcialidade e responsabilidade no exercício de suas funções. Além disso, o programa visa fomentar uma cultura organizacional, ética e comprometida com os valores institucionais.

A implementação de políticas de prevenção ao conflito de interesses não se limita apenas ao cumprimento das normas, mas também à promoção de um ambiente de trabalho que valoriza a confiança e a transparência. Para isso, é fundamental que os colaboradores, em todos os níveis, tenham consciência das suas responsabilidades e do impacto das suas decisões no bem-estar coletivo da Fundação. A reflexão constante sobre esses temas fortalece o compromisso com a missão e a visão da instituição, além de contribuir para um ambiente de trabalho harmonioso e ético, onde os interesses da organização sempre prevalecem.

V.V - PREVENÇÃO, DETECÇÃO E TRATAMENTO DOS RISCOS DE INTEGRIDADE

A prevenção, detecção e tratamento dos riscos de integridade são fundamentais para promover uma cultura ética sólida e responsável dentro da organização. Estes processos devem ser integrados de forma contínua e sistemática, garantindo que todos os colaboradores sejam alinhados aos valores da instituição e comprometidos com as melhores práticas de conformidade. Por meio de uma abordagem proativa, consiga minimizar riscos e evitar falhas que possam comprometer a negociação e a eficácia da organização.

A governança desempenha papel crucial nesse cenário, garantindo que as diretrizes e políticas determinantes sejam seguidas com rigor. Além disso, é essencial que todos os membros da organização se sintam encorajados a denunciar irregularidades, contribuindo para a melhoria contínua das práticas éticas e de conformidade. O fortalecimento desses processos é um compromisso constante, que

requer a participação de todos para garantir um ambiente organizacional transparente, responsável e ético.

A conscientização e o engajamento dos colaboradores são ferramentas imprescindíveis para que as práticas de integridade internas sejam aplicadas de maneira eficaz. Com isso, cria-se um ciclo virtuoso, no qual ações corretivas e preventivas promovem um ambiente de trabalho mais seguro e íntegro. É importante que a organização mantenha canais acessíveis e seguros para denúncias, reforçando a confiança interna e a transparência no tratamento das questões éticas. Dessa forma, construímos uma cultura de conformidade que transcende as obrigações legais e se reflete nos valores cotidianos da instituição.

Esse contínuo com integridade e ética não é apenas um dever organizacional, mas uma responsabilidade compartilhada que fortalece o comprometimento e a confiança da sociedade na instituição.

V.VI - TRANSPARÊNCIA PÚBLICA

A prática de disponibilizar informações, documentos e processos relacionados à instituição de forma clara, acessível e compreensível é fundamental para garantir a transparência e fortalecer a confiança entre a organização e seus públicos, tanto internos quanto externos. Ao adotar essa abordagem, a instituição não apenas cumpre com suas responsabilidades legais, mas também demonstra seu compromisso com a ética e a prestação de contas.

Essa transparência facilita o entendimento e a participação ativa das partes interessadas nas ações e decisões institucionais. Seja para colaboradores, parceiros, alunos, pais ou a comunidade em geral, o acesso a informações de forma clara

e objetiva contribui para uma comunicação mais eficiente, evitando mal-entendidos e promovendo um ambiente mais colaborativo e engajado.

Além disso, a transparência é um dos pilares da boa governança, pois permite que todos os envolvidos acompanhem e compreendam os processos internos da instituição. Esclarecer nas informações facilita a avaliação das ações institucionais e possibilita uma gestão mais assertiva, baseada em dados e na prestação de contas.

Por fim, ao promover uma cultura de transparência, a instituição fortalece sua imagem e complementa, criando um vínculo de confiança com a sociedade. Essa prática não só contribui para o bom funcionamento das operações internacionais, mas também estabelece um relacionamento mais estreito e colaborativo com todos os seus públicos.

VI – AÇÕES DO PLANO DE INTEGRIDADE: COMPROMISSO E TRANSFORMAÇÃO.

Ação 01 : Mapear os riscos da contratação

Descrição	Mapear os riscos da contratação
Unidade administrativa executora	Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças
Unidade administrativa de apoio	Gerência de Contratos Gerência de Apoio Administrativo e Financeiro
Objetivos da ação	Prevenir contratações que possam acarretar prejuízos financeiros e de imagem para a Fundação.
Benefícios para a instituição	Economia e otimização das contratações.

Ação 02: Realizar treinamento em ética

Descrição	Orientações sobre ética no trabalho e no serviço público.
Unidade administrativa executora	Comissão de Ética
Unidade administrativa de apoio	Assessoria de Comunicação
Objetivos da ação	Reforçar a compreensão dos princípios éticos e do Código de Ética da Utramig.
Benefícios para a instituição	Fortalecimento da cultura ética no serviço público.

Ação 03: Publicizar as ações de integridade

Descrição	Difundir as ações de integridade entre os servidores da Utramig.
Unidade administrativa executora	Assessoria de Comunicação
Unidade administrativa de apoio	Comissão de Ética Controladoria Seccional
Objetivos da ação	Conscientizar os servidores sobre os padrões éticos e as políticas de integridade estabelecidas pela instituição e no Estado de Minas Gerais.
Benefícios para a instituição	Reforço do compromisso ético dos servidores.

Ação 04: Divulgar as orientações sobre conflito de interesses

Descrição	Conscientizar e orientar os servidores da Fundação sobre a importância de identificar, evitar e lidar com conflitos de interesse individual e coletivo.
Unidade administrativa executora	Assessoria de Comunicação
Unidade administrativa de apoio	Comissão de Ética
Objetivos da ação	Esclarecer aos servidores sobre o que constitui conflito de interesse e como reconhecê-lo em diferentes contextos dentro da Fundação.
Benefícios para a instituição	Reforçar a conscientização dos servidores em identificar e evitar conflitos de interesse.

Ação 5: Capacitar sobre os riscos de integridade

Descrição	Capacitar sobre os riscos de integridade.
Unidade administrativa executora	Controladoria Seccional
Unidade administrativa de apoio	Assessoria de Comunicação
Objetivos da ação	Compreender sobre o tema: gestão de risco de integridade.
Benefícios para a instituição	Conhecimento e prevenção dos riscos de integridade.

Ação 6: Divulgar a existência de todas as comissões e grupos de trabalho da Utramig

Descrição	A proposta visa tornar pública a existência de todos os grupos de trabalho e comissões da Utramig, descrevendo suas atividades.
Unidade administrativa executora	Diretoria de Planejamento, Gestão e Finanças
Unidade administrativa de apoio	Assessoria de Comunicação; Diretoria de Qualificação e Extensão Gabinete
Objetivos da ação	Difundir entre os servidores da Utramig as comissões e grupos de trabalho existentes e suas funções.
Benefícios para a instituição	Proporcionar aos servidores informações sobre o que são, o que fazem, quais são as atribuições e planos de ação das comissões e grupos de trabalho.



**MINAS
GERAIS**

GOVERNO
DIFERENTE.
ESTADO
EFICIENTE.



**MINAS
GERAIS** GOVERNO
DIFERENTE.
ESTADO
EFICIENTE.