

PLANO DE TREINAMENTO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Fundação O Pão dos Pobres de Santo Antônio

Versão executiva para apresentação à Prefeitura | 2026

Finalidade do documento: demonstrar, de forma objetiva, como o Pão dos Pobres planeja capacitar seus públicos internos e terceiros relevantes sobre ética, integridade, canal de denúncias, prevenção à corrupção, proteção de dados, proteção de crianças e adolescentes e prevenção ao assédio.

1. Síntese executiva

O Plano de Treinamento 2026 organiza as ações mínimas de capacitação do Programa de Integridade do Pão dos Pobres, com foco em comprovação perante a Administração Pública Municipal, efetividade prática e aderência ao perfil socioassistencial da Fundação.

A proposta é simples: capacitação inicial para novos ingressantes, reciclagem anual para todos os públicos abrangidos e trilhas específicas para lideranças, áreas críticas, atendimento direto a crianças e adolescentes e terceiros com atuação institucional relevante.

2. Objetivos do treinamento

- Disseminar o Código de Ética e Integridade e as principais políticas do Programa de Integridade.
- Prevenir corrupção, fraudes, conflitos de interesses, assédio, discriminação, retaliação e uso indevido de recursos.
- Orientar o uso correto do Canal de Denúncias e o dever de comunicação de irregularidades.
- Reforçar a proteção integral de crianças e adolescentes, a confidencialidade e a proteção de dados pessoais.
- Produzir evidências formais de participação, ciência, compreensão e melhoria contínua.

3. Público-alvo

O plano contempla, conforme a pertinência do conteúdo e o grau de exposição a riscos: Conselho Diretor, Direção, Comitê de Integridade, Oficial de Integridade, lideranças, empregados, aprendizes, estagiários, voluntários, prestadores de serviços, fornecedores, parceiros, operadores de dados e terceiros com atuação regular ou sensível nas atividades da Fundação.

4. Matriz enxuta de treinamentos

Trilha	Público prioritário	Conteúdo mínimo	Periodicidade / carga	Evidência
Integração inicial	Novos empregados, estagiários, aprendizes, voluntários e terceiros regulares	Código de Ética; Manual do Colaborador; Programa de Integridade; Canal de Denúncias; não retaliação; LGPD; proteção infantojuvenil; regras essenciais de conduta	No ingresso, preferencialmente antes do início ou até 30 dias 2h	Lista/registro + termo de ciência
Reciclagem anual	Todos os públicos abrangidos	Ética; integridade; anticorrupção; conflito	Anual 2h	Registro + avaliação simples

		de interesses; canal; proteção de dados; condutas esperadas; Manual do Colaborador		
Alta direção e lideranças	Conselho Diretor, Direção, gestores, coordenações e Comitê	Compromisso da alta administração; dever de exemplo das lideranças; tomada de decisão; reporte; medidas de resposta; riscos de integridade	Anual 2h	Ata/lista + material
Áreas críticas	Compras, financeiro, contratos, prestação de contas, parcerias e comunicação	Due diligence; cláusulas de integridade; brindes; registros; interação com poder público; rastreabilidade	Anual ou por necessidade 2h	Lista + checklist prático
Atendimento infantojuvenil	Equipes e terceiros com contato com crianças/adolescentes	Proteção integral; sigilo; uso de imagem; limites de conduta; fluxo de reporte; prevenção de revitimização	Semestral, preferencialmente 2h	Lista + estudo de caso
Dados e segurança da informação	Públicos com acesso a dados, imagens, sistemas ou prontuários	LGPD; confidencialidade; incidentes; dados sensíveis; crianças e adolescentes; comunicação ao DPO	Anual 1h30	Registro + termo de ciência
Assédio e riscos psicossociais	Todos, com reforço para lideranças	Prevenção de assédio moral/sexual; discriminação; violência; riscos psicossociais; ambiente seguro	Anual 2h	Lista + avaliação

5. Cronograma sintético 2026

Período	Ação prevista	Resultado esperado
1º trimestre	Aprovação do plano, organização dos materiais e definição dos públicos prioritários.	Plano anual estruturado e trilhas formalizadas.
2º trimestre	Realização da integração inicial e da reciclagem geral do Programa de Integridade.	Capacitação ampla dos públicos abrangidos.
3º trimestre	Treinamentos específicos para lideranças, áreas críticas, atendimento infantojuvenil e proteção de dados.	Cobertura dos grupos de maior risco institucional.
4º trimestre	Reforços, treinamentos extraordinários, consolidação de evidências e relatório anual.	Comprovação documental e plano de melhoria para o ciclo seguinte.

6. Evidências para apresentação à Prefeitura

- Plano de Treinamento aprovado ou validado internamente.
- Convocações, comunicados ou calendário de capacitações.
- Materiais utilizados nos treinamentos, apresentações, cartilhas ou roteiros.
- Listas de presença, registros eletrônicos ou certificados.

- Termos de ciência e compromisso, quando aplicáveis.
- Avaliações de compreensão, confirmação de leitura ou questionários objetivos.
- Relatório anual consolidado com percentual de participação, temas ministrados e melhorias previstas.

7. Indicadores mínimos de efetividade

Indicador	Meta recomendada
Participação nos treinamentos obrigatórios	mínimo de 80% dos públicos convocados
Treinamento de novos ingressantes	até 30 dias do início das atividades
Cobertura das áreas críticas	ao menos 1 capacitação anual específica
Avaliação ou confirmação de compreensão	aplicável aos treinamentos obrigatórios
Relatório anual de treinamentos	emitido ao final do ciclo ou quando solicitado

8. Responsabilidades internas

Conselho Diretor: apoio institucional, aprovação do plano e acompanhamento estratégico.

Comitê de Integridade, Ética e Proteção de Dados: validação das diretrizes, acompanhamento da efetividade e recomendação de ajustes.

Oficial de Integridade: coordenação do plano, organização dos conteúdos, registros e evidências.

Gestão de Pessoas e áreas técnicas: apoio à convocação, logística, registros, integração de novos profissionais e trilhas específicas.

9. Fechamento institucional

O presente plano constitui versão executiva e enxuta do planejamento de capacitação do Programa de Integridade do Pão dos Pobres. Seu objetivo é demonstrar, de forma clara e comprovável, que a Fundação mantém ações de treinamento compatíveis com seu porte, sua natureza socioassistencial, suas relações com o Poder Público e seus riscos institucionais.

Porto Alegre, 19 de maio de 2026.

Aprovado pelo Conselho Diretor:

Ir. Flávio Azevedo — Diretor Geral

Ir. Clóvis Trezzi — Diretor Administrativo

Validado pelo Comitê de Integridade, Ética e Proteção de Dados / Oficial de Integridade	
Nome: _____	Nome: _____
Cargo: _____	Cargo: _____
Assinatura: _____	Assinatura: _____

Nome: _____	Nome: _____
Cargo: _____	Cargo: _____
Assinatura: _____	Assinatura: _____