

RELATÓRIO
ANUAL DE INTEGRIDADE

2019



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ

Reitor

Maurílio de Abreu Monteiro

Vice-Reitora

Idelma Santiago da Silva

Chefe de Gabinete

Manoel Sousa da Silva Júnior

Pró-Reitor de Ensino de Graduação

Elias Fagury Neto

Pró-Reitor de Extensão e Assuntos Estudantis

Diego de Macedo Rodrigues

Pró-Reitora de Pós-Graduação, Pesquisa e Inovação Tecnológica

Cindy Stella Fernandes

Pró-Reitor de Gestão e Desenvolvimento de Pessoal

Marcel Ferreira Miranda

Pró-Reitora de Administração

Marcele Juliane Alves Menezes

Secretário de Planejamento e Desenvolvimento Institucional

Manoel Ênio Almeida Aguiar

Diretor do Instituto de Linguística, Letras e Artes

Alexandre Silva dos Santos Filho

Diretor do Instituto Estudos em Saúde e Biológicas

Sidnei Cerqueira dos Santos

Diretora do Instituto de Ciências Exatas

Joana Luiza Pires Siqueira

Diretor do Instituto de Estudos em Direito e Sociedade

Jorge Luiz Ribeiro dos Santos

Diretor do Instituto de Ciências Humanas

Marcus Vinícius Mariano de Souza

Diretor do Instituto de Geociências e Engenharias

José de Arimateia Costa de Almeida

Diretor do Instituto de Estudos em Desenvolvimento Agrário e Regional

Eduardo Lucas Terra Peixoto

Diretora do Instituto de Engenharia do Araguaia – Santana do Araguaia

Maria Karoline Borges

Diretor do Instituto de Estudo do Trópico Úmido - Xinguara

Eduardo de Melo Salgueiro

Diretora do Instituto de Estudos do Xingu – São Félix do Xingu

Elaine Ferreira Dias

Diretor do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas – Rondon do Pará

Gabriel Moraes de Outeiro

Secretário de Infraestrutura

Lucas França Rolim

Auditora Interna

Júlia Silva de Paulo

Ouvidora

Josilene da Silva Tavares

Presidente da Comissão de Ética

Amanda Gomes Mota

Divisão de Processos Disciplinares

Khândida Coelho Vichmeyer

Comissão Organizadora do Relatório Anual de Integridade 2019

Amanda Gomes Mota
Presidente da Comissão de Ética

Fernando Ferreira Rabelo
Secretário da Comissão de Ética

Juliana de Sá Souto
Divisão de Gestão da Integridade

Josilene da Silva Tavares
Ouvidoria

Júlia Silva de Paulo
Auditoria Interna

Khandida Coelho Vichmeyer Paula
Divisão de Processos Disciplinares

Coordenação Técnica

Divisão de Gestão da Integridade

Juliana de Sá Souto

Contadora - Chefe da Divisão de Gestão da Integridade

SUMÁRIO

| | | |
|-------|---|----|
| 1. | APRESENTAÇÃO..... | 10 |
| 2. | RELAÇÃO DOS PRINCIPAIS RISCOS À INTEGRIDADE AOS QUAIS A INSTITUIÇÃO ESTÁ SUJEITA..... | 11 |
| 3. | ATIVIDADES DESENVOLVIDAS..... | 13 |
| 3.1 | ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO..... | 13 |
| 3.2 | CENTRO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO..... | 14 |
| 3.3 | SECRETARIA DE PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL..... | 14 |
| 3.4 | PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAS..... | 15 |
| 3.5 | SECRETARIA DE INFRAESTRUTURA..... | 19 |
| 3.6 | PRÓ-REITORIA DE ENSINO E GRADUAÇÃO..... | 20 |
| 3.7 | INSTÂNCIAS DE INTEGRIDADE..... | 21 |
| 3.7.1 | Comissão de Ética..... | 21 |
| 3.7.2 | Ouvidoria..... | 22 |
| 3.7.3 | Auditoria Interna..... | 26 |
| 3.7.4 | Divisão de Processos Disciplinares (DIPROD)..... | 31 |
| 4. | PRINCIPAIS ACHADOS..... | 35 |
| 5. | RECOMENDAÇÕES..... | 38 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|---|----|
| Quadro 1. Dados da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará | 9 |
| Quadro 2. Definição dos riscos de integridade prioritários da Unifesspa | 10 |
| Quadro 3. Infrações identificadas no ano de 2019..... | 30 |
| Quadro 4. Análise das ações implementadas..... | 34 |

LISTA DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1. Definição da Missão, Visão Valores e Princípios da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará | 9 |
| Figura 2. Responsáveis da Unidade de Gestão e Instâncias de Integridade..... | 22 |
| Figura 4. Mapeamento dos processos da Ouvidoria..... | 23 |
| Figura 5. Canais de denúncia disponíveis no site da Ouvidoria/Unifesspa..... | 24 |
| Figura 6. Processo de elaboração e aprovação do PAINT. | 28 |
| Figura 7. Processo de execução do PAINT. | 27 |
| Figura 8. Processo de elaboração e aprovação do RAINT..... | 29 |
| Figura 9. Procedimentos adotados pela DIPROD..... | 30 |
| Figura 10. Fluxograma do rito sumário – abandono de cargo e inassiduidade habitual. | 31 |
| Figura 11. Fluxograma detalhado do rito ordinário. | 32 |
| Figura 12. Fluxograma do rito sumário – acumulação ilegal de cargos. | 33 |
| Figura 13. Análise da execução do Plano de Integridade..... | 36 |

1. APRESENTAÇÃO

As Instâncias de Integridade, juntamente com a Divisão de Gestão da Integridade (Figura 2), apresentam o Relatório Anual de Integridade 2019, em atendimento ao item 7 do [Plano de Integridade 2018-2019](#) e em atendimento à missão, visão, valores e princípios da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará-Unifesspa.

Quadro 1. Dados da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (Unifesspa)

| UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ (UNIFESSPA) | |
|---|--|
| CNPJ: 18.657.063/0001-80 | |
| Natureza Jurídica: Autarquia do Poder Executivo Federal | |
| Endereço (sede): Cidade Universitária, Av. dos Ipês, Loteamento Cidade Jardim. | |
| CEP: 68.500-00 | |
| Bairro: Nova Marabá | |
| Município: Marabá UF: PA | |
| Telefone: (94) 2101 7161 | |
| Organização Acadêmica: Universidade Federal | |
| Site: www.integridade.unifesspa.edu.br | |

Figura 1. Definição da Missão, Visão Valores e Princípios da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará

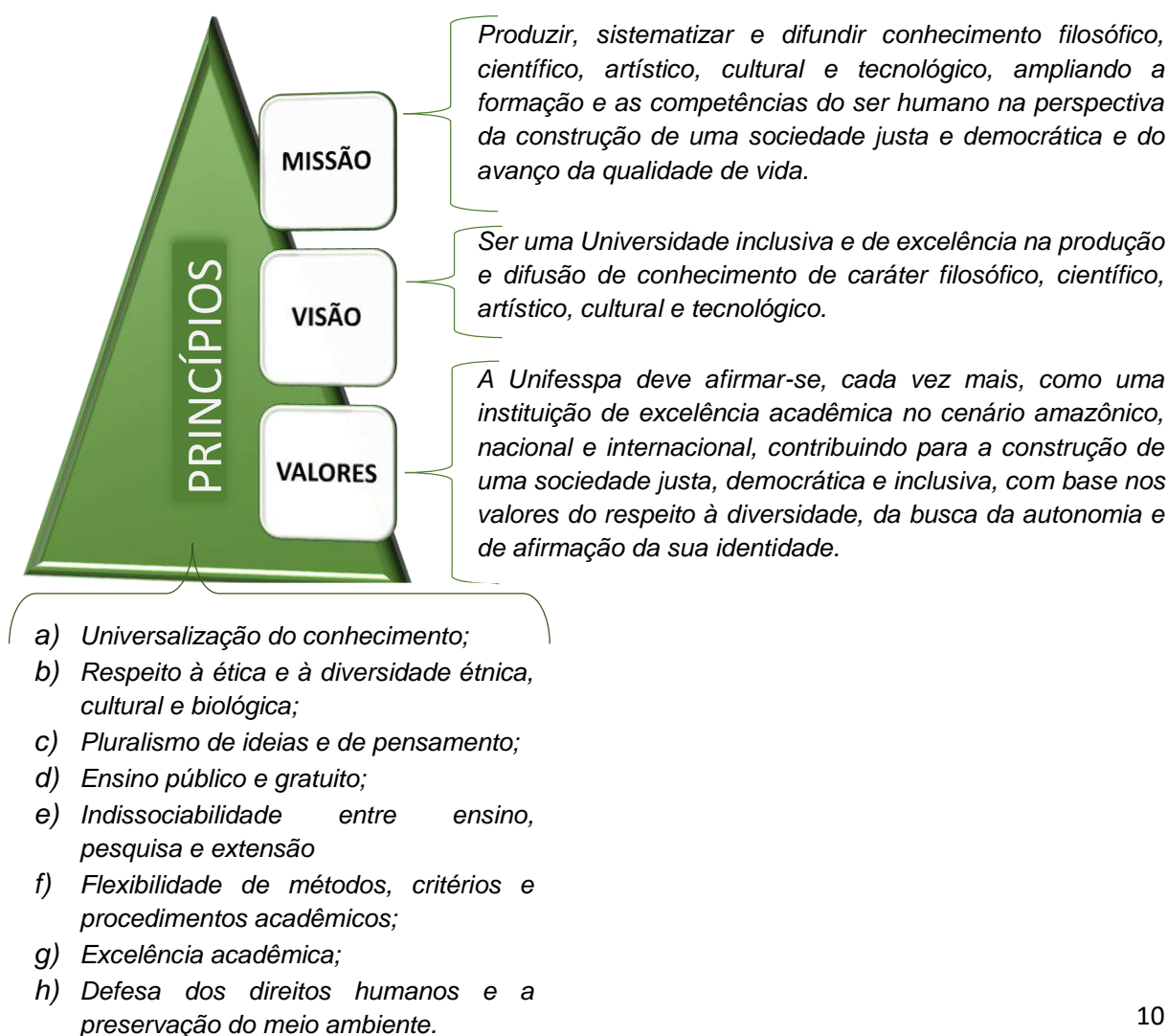
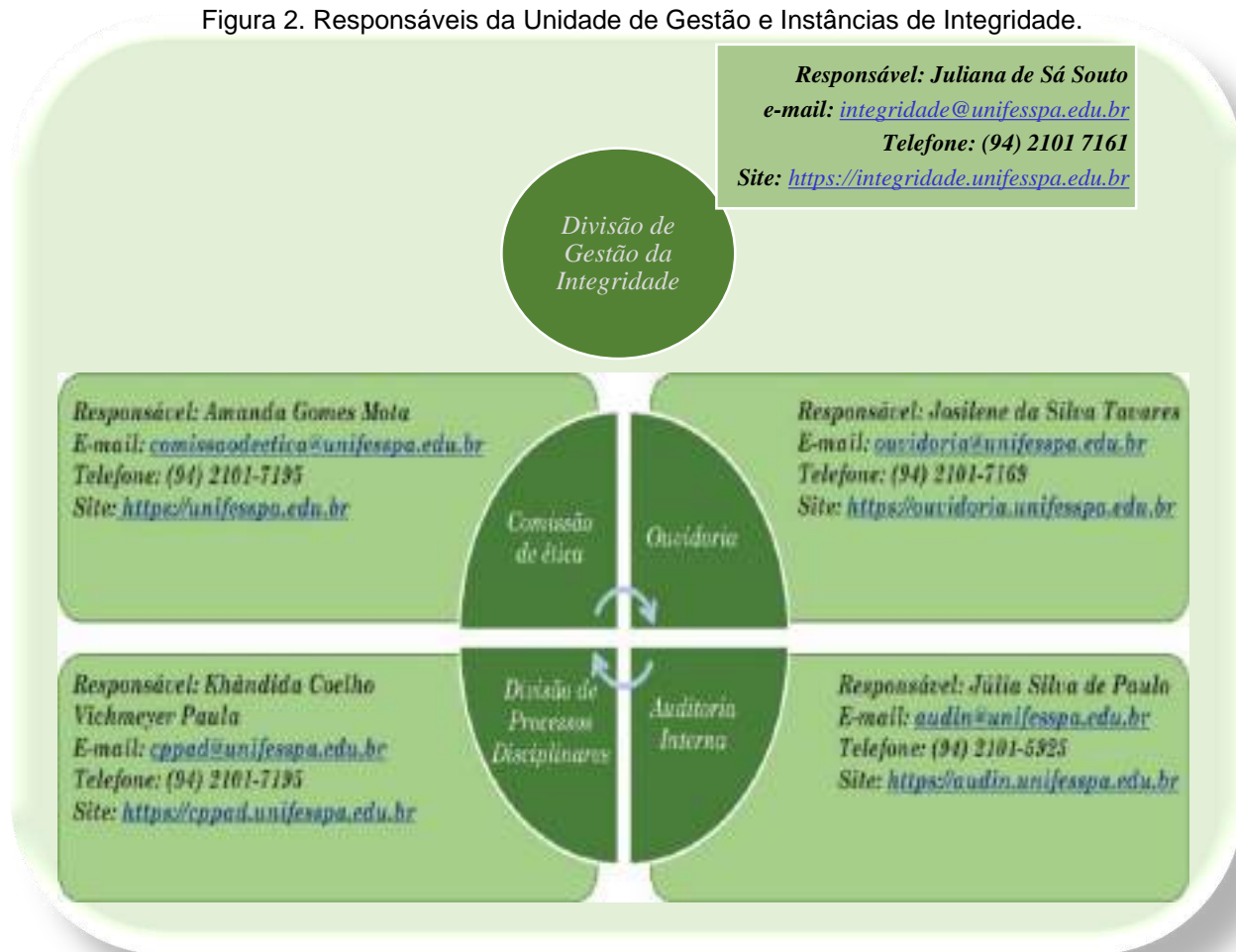


Figura 2. Responsáveis da Unidade de Gestão e Instâncias de Integridade.



2. RELAÇÃO DOS PRINCIPAIS RISCOS À INTEGRIDADE AOS QUAIS A INSTITUIÇÃO ESTÁ SUJEITA

Foram identificados, por meio de consulta às Unidades da Unifesspa e análise das orientações do guia prático de gestão de riscos a integridade, os principais riscos à integridade atinentes à esta IFES, conforme o quadro 5 do [Plano de Integridade 2018-2019/ Unifesspa](#) transcrito para o Quadro 2 deste relatório.

Quadro 2. Definição dos riscos de integridade prioritários da Unifesspa

| Descrição do Risco para a Integridade | Definições dos Riscos |
|---|--|
| ABUSO DE POSIÇÃO OU PODER EM FAVOR DE INTERESSES PRIVADOS | Algumas das formas de abuso de posição ou poder em favor de interesses privados são: <ol style="list-style-type: none"> concessão de cargos ou vantagens em troca de apoio ou auxílio; esquivar-se do cumprimento de obrigações; falsificação de informação para interesses privados; e outras formas de favorecimento – a outros ou a si mesmo. |

| | |
|---|---|
| <p style="text-align: center;">NEPOTISMO</p> | <p>O nepotismo pode ser entendido como uma das formas de abuso de posição ou poder em favor de interesses privados, em que se favorecem familiares.</p> <p>O Decreto nº 7.203/2010 dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública federal. Para efeitos do decreto, familiar se trata de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau. O nepotismo pode ser presumido ou requerer apuração específica.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Nepotismo presumido: <ul style="list-style-type: none"> a) contratação de familiares para cargos em comissão e função de confiança; b) contratação de familiares para vagas de estágio e de atendimento a necessidade temporária de excepcional interesse público; c) contratação de pessoa jurídica de familiar por agente público responsável por licitação. ➤ Apuração específica: <ul style="list-style-type: none"> a) Nepotismo cruzado; b) contratação de familiares para prestação de serviços terceirizados; c) nomeações, contratações não previstas expressamente no decreto. |
| <p style="text-align: center;">CONFLITO DE INTERESSES</p> | <p>A Lei nº 12.813/2013 dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo Federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego. De acordo com a mencionada Lei, conflito de interesses trata da situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública. Estas são as situações que configuram conflito de interesses conforme a Lei:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) uso de informação privilegiada; b) relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão; c) atividade privada incompatível com o cargo; d) atuar como intermediário junto à administração; e) praticar ato em benefício de pessoa jurídica (em que participe o servidor ou parente); f) receber presente de quem tenha interesse em decisão; g) prestar serviços à pessoa jurídica sob regulação do órgão. |
| <p style="text-align: center;">PRESSÃO INTERNA OU EXTERNA ILEGAL OU ANTIÉTICA PARA INFLUENCIAR AGENTE</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Algumas das formas de pressão interna ilegal ou antiética para influenciar agente público são: <ul style="list-style-type: none"> a) influência sobre funcionários subordinados para violar sua conduta devida; b) ações de retaliação contra possíveis denunciantes. ➤ Algumas das formas de pressão externa ilegal ou antiética para influenciar agente público são: <ul style="list-style-type: none"> a) lobby realizado fora dos limites legais ou de forma antiética; |

| | |
|---|---|
| PÚBLICO | b) pressões relacionadas a tráfico de influência. |
| SOLICITAÇÃO OU RECEBIMENTO DE VANTAGEM INDEVIDA | <p>Caracteriza-se por qualquer tipo de enriquecimento ilícito, seja dinheiro ou outra utilidade, dado que ao agente público não se permite colher vantagens em virtude do exercício de suas atividades.</p> <p>Algumas das formas de utilização de verbas e fundos públicos em favor de interesses privados são:</p> <p>a) apropriação indevida;</p> <p>b) irregularidades em contratações públicas;</p> <p>c) outras formas de utilização de recursos públicos para uso privado (ex: carros, tempo de trabalho, equipamentos do escritório, etc.).</p> |

3. ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

3.1 ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO

A Assessoria de Comunicação desenvolveu algumas atividades importantes para o cumprimento das medidas de tratamento de riscos à integridade na Unifesspa, estabelecidas no Plano de Integridade 2018-2019.

A primeira iniciativa foi dar visibilidade ao Plano de Integridade, disponibilizando o documento em local de destaque na página principal da Unifesspa, facilitando o acesso à comunidade e garantindo a transparência das ações de integridade ao público externo.

Um banner fixo foi colocado no topo da página, permanecendo ao longo do ano de 2019, aumentando a visibilidade e acesso ao público.

Todas as unidades administrativas e acadêmicas foram orientadas a disponibilizar as informações sobre os membros que compõem as equipes. Numa ação conjunta com o Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação (CTIC), foi realizada a padronização dos menus de relevância em todas as páginas internas das unidades, de modo a constar a relação nominal da equipe e as respectivas informações de contato telefônico e e-mail.



Publicação da agenda de autoridade até o terceiro nível hierárquico.

As unidades foram orientadas a disponibilizar agenda da autoridade até o terceiro nível hierárquico. Foi fornecido apoio técnico na realização

desta implementação e as atualizações continuam sendo monitoradas.

A agenda do Reitor, dirigente máximo da instituição, foi disponibilizada na página principal da

Unifesspa, em lugar de destaque e de fácil visualização para o acesso das comunidades interna e externa.

Tendo em vista que cada unidade tem gerência sobre suas páginas internas, a atualização permanente das informações é de competência e

responsabilidade de cada uma delas, mantendo assim a eficiência e eficácia do canal informativo. A Ascom, no entanto, mantém apoio e suporte técnico quando necessário, juntamente com a equipe do CTIC.



Publicar no site da Unifesspa a lista das Unidades desta IFES, com seus respectivos cargos e contatos (Quem é Quem), até o quarto nível hierárquico.

Esta atividade se encontra em andamento e está sendo desenvolvida em conjunto com a Progep, que detém as informações atualizadas do quadro de pessoal da Unifesspa.

Notícias relacionadas às ações de Integridade na Unifesspa também serão divulgadas, sempre que necessário, para dar visibilidade às ações e ao cumprimento do referido plano.

3.2 CENTRO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO



Ações permanentes de monitoramento de permissões de acesso aos sistemas e pastas de rede.

Foram adotadas ações permanentes de monitoramento de permissões de acesso aos sistemas e pastas de rede e confecção da política

de controle de acesso a informação e aos recursos e serviços de Tecnologia da Informação-TI a ser realizada até dezembro de 2020.

3.3 SECRETARIA DE PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL



Publicação da relação nominal dos estagiários (estágio não obrigatório) que atuam na Unifesspa.

Os primeiros procedimentos adotados pela Unidade durante o exercício de 2019, visando o

cumprimento das medidas de tratamento de riscos à integridade de responsabilidade da Secretaria de

SEPLAN, foi o envio, a cada 02 (dois) meses, da Relação de Bolsistas Ativos da Unifesspa na Modalidade Bolsa Estágio Não Obrigatório para publicação no Portal da Transparência/Unifesspa.

Foi também sugerido que o Edital de Seleção, para contratação de estagiário na modalidade bolsa estágio não obrigatório, tenha, impreterivelmente, regras que priorizem

e observem as prescrições da Instrução Normativa n. 02/2019-Reitoria/Unifesspa.

Uma outra ação foi a comunicação constante com as Unidades Universitárias para que se atentem para a perfeita lisura do processo seletivo de contratação de estagiário, na observância de impedir eventual nepotismo na contratação dos estagiários

3.4 PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAS



Estudo sobre critérios para identificação das competências e avaliação de gestores, para criação do Programa de Gestão de Pessoas

Ação não realizada em função do número reduzido de servidores na Progep, prejudicada ainda pela medida ser composta por várias ações, prejudicando o devido planejamento da realização.

Além das razões citadas, a medida pode não ser efetiva no atual cenário, uma vez que as ações de gestão no âmbito federal estão sendo reformadas.



Aperfeiçoamento do programa de formação gerencial

Embora a ação tenha sido desenvolvida com outra nomenclatura, a Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoa (Progep) focou em capacitar seus líderes.

No Plano Anual de Capacitação 2019 a trilha "Gestão e Liderança" foi planejada com 5 (cinco) ações, no entanto, em função do

contingenciamento orçamentário em meados do ano passado e sua posterior liberação apenas no final do exercício financeiro, a Pró-Reitoria restou impossibilitada de ofertar todas.

Somam-se o cancelamento, pela Escola Nacional de Administração Pública – Enap, dos cursos abertos programados para o segundo semestre

de 2019, que incluía cursos voltados para ocupantes de cargos de gestão.

Apesar disto, foram ofertados os seguintes cursos relacionados:

1) Oficina de comunicação interpessoal: assertividade em ambientes profissionais;

2) Planejamento Estratégico Integrado ao PDI aplicado à IES;

3) Gestão de Processos com Foco em Inovação;

4) Gestão de Riscos nas Contratações Públicas;

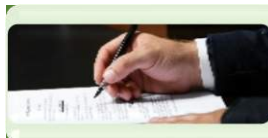
5) Elaboração de Projetos.



Acompanhamento da avaliação de desempenho dos servidores da Unifesspa contendo critérios de avaliação de acordo com o plano de trabalho dos servidores e gestores.

Em virtude da iminente disponibilização de metodologias de avaliação de desempenho por parte do

governo federal, as ações voltadas para a alteração do modelo avaliativo atual foram sobrestados.



Solicitação de declaração de parentesco para gestores (pessoal terceirizado e agentes públicos).

Dentre as principais medidas de tratamento de riscos à integridade desenvolvidas pela estrutura de governança e pela alta administração da Unifesspa foi elaborado no plano de ação de prevenção da prática de Nepotismo, a Reitoria da Universidade emitiu a Instrução Normativa nº 02 de 11 de abril de 2019 que instituiu normas e fluxos para nomeação de servidores para ocupar Cargo de Direção e designação para exercer Função Gratificada; contratação de estagiários; contratação direta de bens ou serviços (Dispensa ou Inexigibilidade); bem como para tratativas de situações de eventual conflito de interesses,

construída de forma colaborativa pela Unidade de Gestão da Integridade, Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (Seplan), Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep), Pró-Reitoria de Administração (Proad) e Secretaria de Infraestrutura (Sinfra).

A Instrução Normativa dispõe dos seguintes instrumentos:

- declaração de ciência sobre situações de Nepotismo (anexos I e II) na constituição dos processos de designação de chefias, e dispensa/exoneração para os casos de nepotismo presumido (anexos III e IV), ambos de controle da Diretoria de

Administração de Pessoal (DAP/PROGEP);

- tratativa de nepotismo em processo de contratação direta de bens e serviços (anexo V), a ser incluída no Plano Anual de Contratação (PAC), sob a responsabilidade da Divisão de Compras e Serviços (DICS/PROAD); e
- da restrição de ocorrência de nepotismo em contratação de estagiário (anexo VI) a partir da análise da SEPLAN, PROGEP e Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (PROEG).

No que se refere ao tratamento da contratação de familiares para cargos em comissão e função de confiança, a DAP/PROGEP passou a exigir a partir da publicação da referida IN a apresentação da declaração de

ciência sobre situações de nepotismo na protocolização dos processos de designação de chefias, como condicionante para publicação do devido ato de designação.

Ressalta-se que no exercício de 2019, não foi constatado nenhum caso de nepotismo presumido.

Para a comunicação e análise de situação de conflito de interesses foi delineado o fluxograma para tratativas de conflito de interesse (anexo VII) na IN 02/2019-Unifesspa, que também utiliza-se do Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflitos de Interesses, desenvolvido pela CGU como canal de comunicação, do sistema de ouvidorias do governo federal (e-Ouv), na ouvidoria da própria Unifesspa, além da possibilidade de comunicação direta à PROGEP.



Realização de ações de capacitação, que contribuam para implantação do modelo de gestão por competência

Foram ofertadas diversas ações voltadas ao cumprimento desta medida ao longo de 2018 e 2019. Foram elas:

- 1) Gestão de Pessoas: Fundamentos e Tendências;
- 2) Elaboração do Plano de Capacitação, com foco na Gestão por competência;

- 3) Gestão por competências;
- 4) Modelagem de Processos;
- 5) Gestão de Processos com Foco em Inovação.



Implementação do programa de formação gerencial contendo critérios de avaliação de desempenho dos gestores.

A avaliação de desempenho de ocupantes de FG e CD contém critérios de avaliação específico:

Comunicação: Demonstrar capacidade de se comunicar de forma clara e objetiva, com sua equipe e usuário, dar e receber feedback sobre seu desempenho e o desempenho de indivíduos e da equipe.

Planejamento: Demonstrar capacidade de planejar ações e soluções com base em diagnóstico de contexto, definindo metas e resultados esperados para a unidade que gerencia, alinhados aos objetivos estratégicos institucionais

Decisão: Demonstrar capacidade de tomar decisões, assumindo-as,

visando a atender às prioridades e necessidades do trabalho, envolvendo todo o grupo sob a sua responsabilidade.

Liderança: Demonstrar capacidade de gerenciar recursos e liderar pessoas, criando estratégias para garantir o comprometimento da equipe com os resultados esperados, com os usuários, a instituição e seu papel frente a sociedade.

Conhecimento: Conhecer o papel da unidade que gerencia, sua interdependência com as demais unidades e o impacto de suas ações no desempenho da Instituição frente ao usuário e a sociedade.



Realização de eventos de capacitação visando o desenvolvimento dos servidores nos aspectos atinentes ao programa de integridade.

Cursos realizados no exercício de 2018:

1. Noções de Direito Administrativo para Servidores Públicos
2. Acolhimento Institucional
3. Gestão de Materiais
4. Gestão por Competências
5. Gestão de Pessoas: Fundamentos e Tendências
6. Elaboração de Plano de Capacitação

7. I Encontro de Desenvolvimento dos Servidores da Unifesspa

Cursos realizados no exercício de 2019:

1. Aplicando a IN 05/2017 para obter melhores resultados no planejamento e fiscalização dos contratos de prestação de serviços

2. II Encontro de Desenvolvimento de Servidores da Unifesspa
3. Celebração de Convênios, Contratos e Congêneres para Execução de Projetos no âmbito da Unifesspa
4. Planejamento Estratégico Integrado ao PDI aplicado à IES
5. Modelagem de Processos
6. Técnicas para Tomadas de Decisão no Setor Público
7. Seminário de Auditoria Baseada em

Riscos: integração e reforço recíproco entre linhas de defesa

8. Gestão de Processos com Foco em Inovação
9. Gestão Orçamentária e Financeira - Visão Geral
10. Gestão de Riscos nas contratações públicas
11. Encontro de Desenvolvimento dos Servidores da Unifesspa nos campi fora de sede

3.5 SECRETARIA DE INFRAESTRUTURA



Publicação da relação nominal do pessoal terceirizado.

A ação foi realizada pela Secretaria de Infraestrutura, sendo contínua, e se encontra publicada no Portal da Transparência/Unifesspa. Para acessar a relação de empregados

terceirizados da Unifesspa basta clicar no link: <https://transparencia.unifesspa.edu.br/servidores/empregados-terceirizados.html>



Publicação dos relatórios de avaliação de desempenho dos serviços realizados pelas empresas terceirizadas.

A Secretaria de Infraestrutura, por meio da Divisão de Serviços Gerais (DISERV), disponibiliza no seu Portal formulários eletrônicos para avaliação dos serviços prestados pelas empresas

terceirizadas. Para acessa-los basta clicar no link: <https://diserv.unifesspa.edu.br/index.php/avaliacao>.

3.6 PRÓ-REITORIA DE ENSINO DE GRADUAÇÃO



Aperfeiçoamento do programa de formação para docentes, incluindo coordenadores de curso, nos aspectos atinentes ao programa de integridade.

Nenhuma ação pode ser realizada pela Proeg durante o exercício de 2019, visando o cumprimento das medidas de tratamento de riscos à integridade de responsabilidade da Pró-Reitoria de Ensino de Graduação

(Proeg), conforme quadro 6 do Plano Anual de Integridade 2018-2019, sobretudo devido à redução da equipe responsável e indisponibilidade de recursos financeiros.

3.7 INSTÂNCIAS DE INTEGRIDADE

3.7.1 Comissão de Ética



Realizar ações de sensibilização voltadas à prevenção de condutas antiéticas para os servidores.

Entre as atribuições exercidas pela Comissão de Ética destacam-se as seguintes:

- a) Educativa – Levar ao conhecimento dos agentes públicos desta IFES a existência das normas de conduta do servidor público do Código de Conduta da Alta Administração Federal;
- b) Consultiva - Atua como instância consultiva do Reitor e dos respectivos servidores acerca das normas éticas aplicáveis aos servidores;
- c) Preventiva - Trata-se de um conjunto de medidas que devem visar a disseminação de boas práticas no âmbito da Instituição, visando prevenir possíveis desvios éticos;
- d) Conciliadora - Atua como mediadora entre as partes (servidores públicos desta IFES), denunciante e denunciado. Propõe uma conciliação e, em alguns casos faz acordo com o denunciado, isto é, o Acordo de Conduta Pessoal e Profissional (ACPP);

- e) Repressiva – Em último caso, instaura processo para apuração de fatos ou condutas que possam configurar descumprimento das condutas éticas, impondo as sanções cabíveis.

A Comissão de Ética da Unifesspa integra o Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, tendo como finalidade precípua estabelecer e efetivar procedimentos de incentivo e incremento ao desempenho institucional na gestão da ética pública no âmbito da Unifesspa.

O plano de trabalho da Comissão basicamente se resume às reuniões ordinárias e extraordinárias para tratar das denúncias recebidas. Ademais, a Comissão tem se planejando para realizar visitas a cada uma das unidades acadêmicas e administrativas no intuito de conscientizar seus gestores acerca dos direitos e deveres dos servidores públicos.

Durante o período referente a este relatório, foram recebidas quatro denúncias, das quais duas resultaram em Acordo de Conduta Pessoal e

Profissional (ACPP) e duas foram arquivadas por perda de objeto.



Mapeamento e divulgação dos fluxos dos processos das instâncias de integridade.

A Comissão de Ética deve receber apenas dois tipos de processo:

I - Procedimento Preliminar:

- a) juízo de admissibilidade;
- b) instauração;
- c) provas documentais e, excepcionalmente, manifestação do investigado e realização de diligências urgentes e necessárias;
- d) relatório;
- e) proposta de ACPP;
- f) decisão preliminar determinando o arquivamento ou a conversão em Processo de Apuração Ética;

II - Processo de Apuração Ética:

- a) instauração;

b) instrução complementar, compreendendo:

- 1. a realização de diligências;
 - 2. a manifestação do investigado; e
 - 3. a produção de provas;
- c) relatório; e
- d) deliberação e decisão, que declarará improcedência, conterà sanção, recomendação a ser aplicada ou proposta de ACPP.

Todas essas fases são executadas pela própria Comissão.

O mapeamento ficou impossibilitado de ser executado devido ao reduzido número de servidores que compõe a Comissão de Ética.

3.7.2 Ouvidoria



Acompanhamento da publicação da agenda de autoridades em conformidade com a lei de Acesso à informação.

O acompanhamento da publicação da agenda de autoridades, em conformidade com a lei de acesso à informação nº 12.527/2011, foi realizado por meio da divulgação às Unidades

sobre a necessidade de publicar as agendas das autoridades. As Unidades, com exceção dos Institutos, já atenderam a solicitação por meio dos seus sítios.



Estabelecimento de metas para os prazos de respostas estabelecidos nos normativos para Ouvidoria, Lei de Acesso à Informação e Simplifique.

Foram estabelecidos prazos para resposta à Ouvidoria, em atendimento a

lei de acesso à informação, simplifique e normativos para Ouvidoria, por meio do

Regimento Interno, Resolução nº 035, de 20 de março de 2018 do CONSAD/Unifesspa. A divulgação dos tipos de manifestações e o mapeamento

dos fluxos dos processos atinentes à Ouvidoria se encontram disponíveis no site desta.

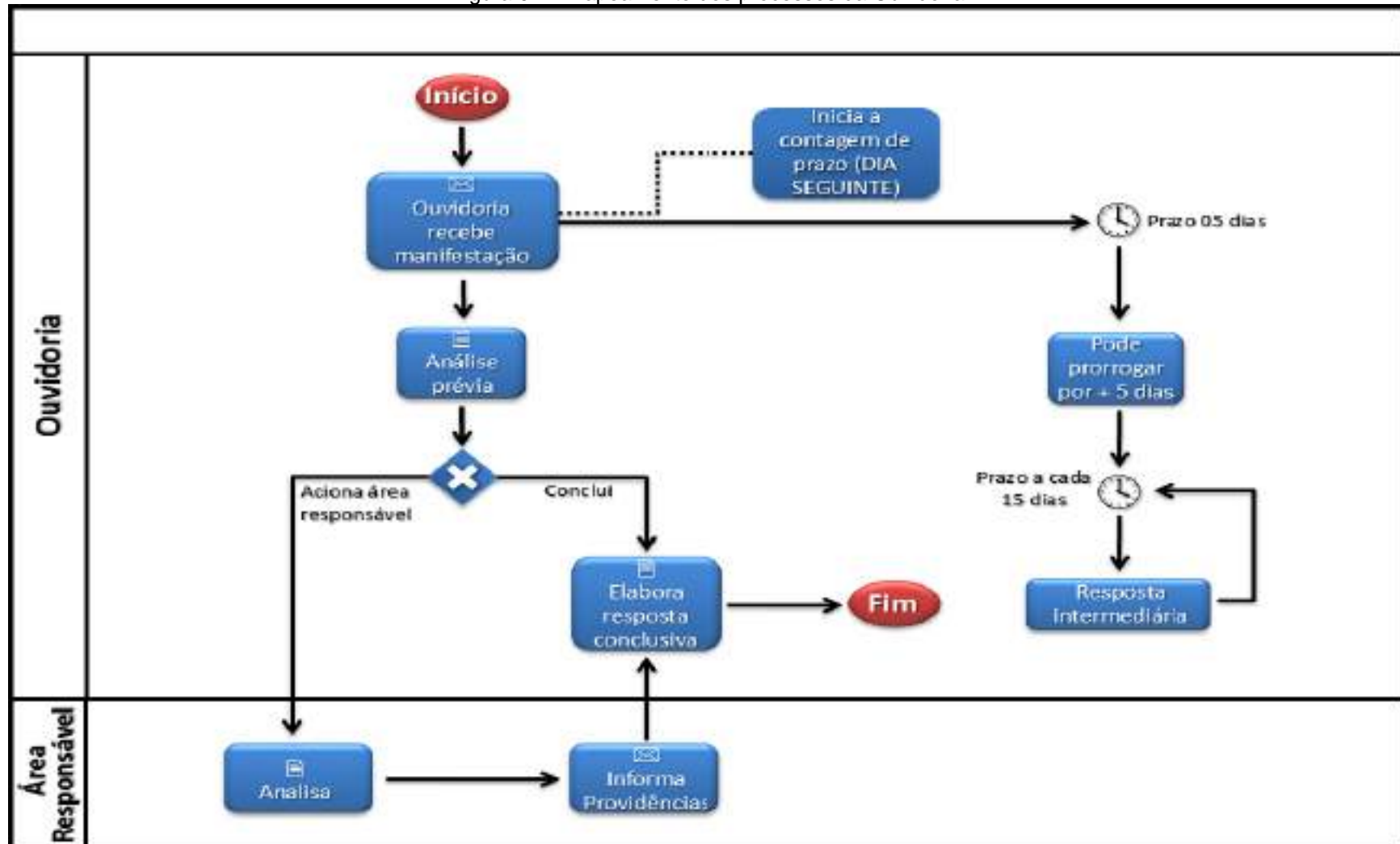
Figura 03 – Tipos de Manifestações à Ouvidoria

| | | |
|--|---|--|
|  <p>SE VOCÊ TIVER UMA IDEIA OU PROPOSTA DE MELHORIA DOS SERVIÇOS PÚBLICOS.</p> |  <p>SE VOCÊ ESPERA UM ATENDIMENTO OU A PRESTAÇÃO DE UM SERVIÇO.</p> |  <p>RECLAMAÇÃO</p> <p>SE VOCÊ QUER DEMONSTRAR A SUA INSATISFAÇÃO COM UM SERVIÇO PÚBLICO, VOCÊ PODE FAZER CRÍTICAS OU RELATAR INEFICIÊNCIA. TAMBÉM SE APLICA AOS CASOS DE OMISSÃO. EXEMPLO: VOCÊ PROCUROU UM SERVIÇO OU ATENDIMENTO E NÃO OBTIVEMOS RESPOSTA.</p>  <p>DENÚNCIA</p> <p>SE VOCÊ QUER COMUNICAR A OCORRÊNCIA DE UM ATO ILÍCITO, UMA IRREGULARIDADE PRATICADA POR AGENTES PÚBLICOS. TAMBÉM PODE SER USADA PARA DENUNCIAR UMA VIOLAÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS. EM ALGUNS CASOS, A SUA MANIFESTAÇÃO NÃO SERÁ UMA DENÚNCIA E SIM UMA RECLAMAÇÃO OU SOLICITAÇÃO.</p>  <p>SIMPLIFIQUE</p> <p>SE VOCÊ ACHA PRESTAÇÃO DE UM SERVIÇO PÚBLICO MUITO BUROCRÁTICA, PODERÁ APRESENTAR SOLICITAÇÃO DE SIMPLIFICAÇÃO, POR MEIO DE FORMULÁRIO PRÓPRIO, DENOMINADO SIMPLIFIQUE!</p> |
|  <p>SE VOCÊ FOI BEM ATENDIDO E ESTÁ SATISFEITO COM O ATENDIMENTO, E/OU COM O SERVIÇO QUE FOI PRESTADO.</p> |  <p>INFORMAÇÃO</p> <p>CASO VOCÊ DESEJE OBTER ACESSO A ALGUMA INFORMAÇÃO PÚBLICA, O PRAZO É DIFERENCIADO, DE 20 (VINTE) DIAS.</p> | |



Mapeamento e divulgação dos fluxos dos processos das instâncias de integridade.

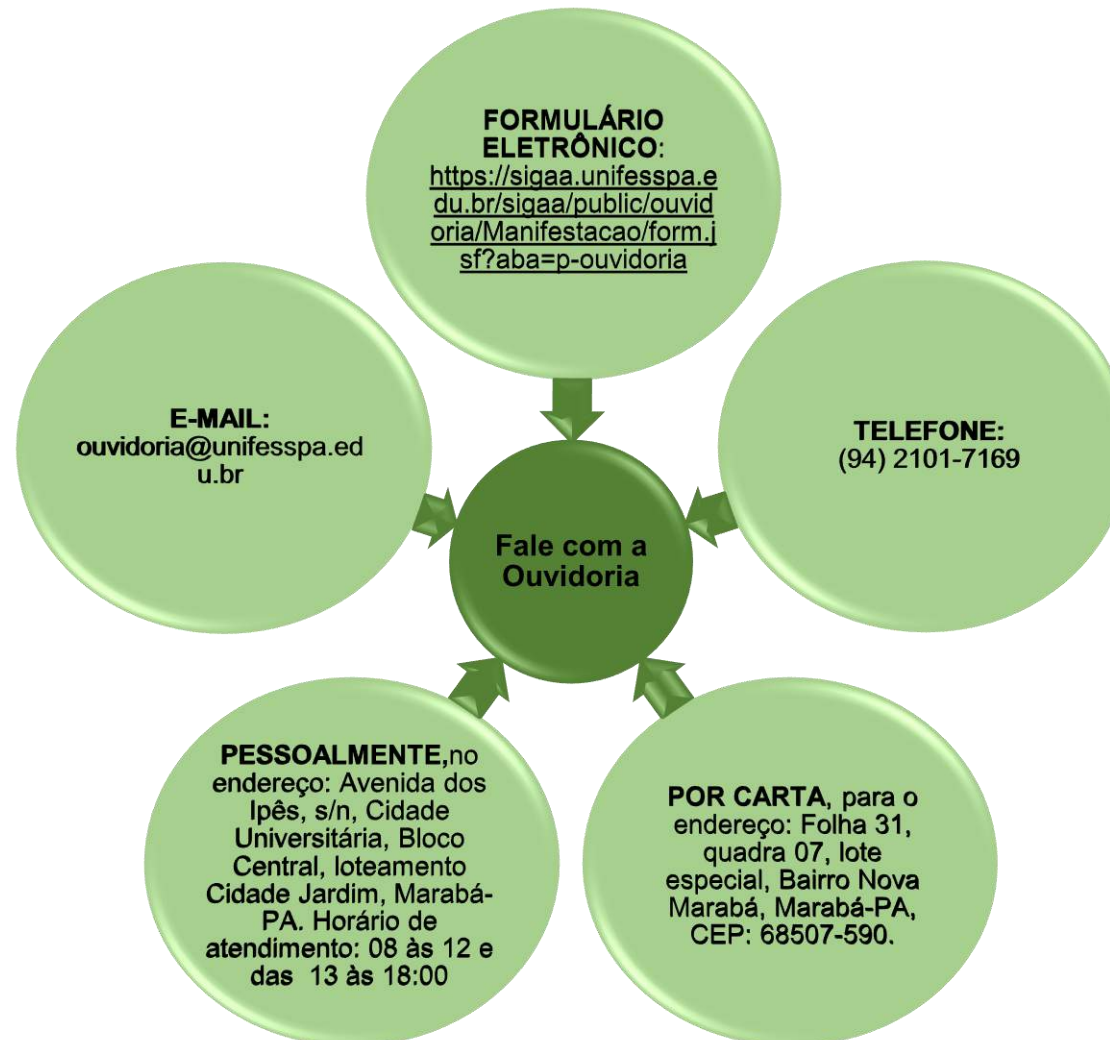
Figura 04 – Mapeamento dos processos da Ouvidoria





Mapeamento e divulgação dos canais de denúncia e dos fluxos dos processos das instâncias de integridade.

Figura 05 Canais de denúncia disponíveis no site da Ouvidoria/Unifesspa.



3.7.3 Auditoria Interna



Publicação no site da transparência-Unifesspa dos Relatórios de Auditoria emitidos pela CGU e pela AUDIN com as respectivas recomendações formuladas pela CGU e as providências adotadas pelas unidades da Unifesspa.

Tendo em vista o número insuficiente de servidores na Unidade de Auditoria Interna-AUDIN, não foi possível atender à medida em sua totalidade.

Encontram-se publicados os [relatórios emitidos pela CGU](#). Já os relatórios emitidos pela AUDIN encontram-se em fase de finalização/avaliação, para posterior publicação.

A Unidade é composta de dois servidores, sendo que no período da

demanda, a unidade contou integralmente com apenas uma servidora, em razão de afastamento parcial para mestrado de um dos servidores a partir de 13 de agosto de 2018, sendo o mesmo afastado integralmente, durante o período de 12 de agosto de 2019 à 01 de março de 2020, para conclusão do mestrado.

Como meta, têm-se a publicação, até 30 de junho de 2020, dos relatórios das ações de auditorias realizadas pela AUDIN.



Avaliar os controles internos referentes aos riscos de integridade.

No bojo da execução das ações de auditorias, poderão ser identificadas fragilidades dos controles internos, as quais poderão caracterizar riscos à Integridade.

Tendo em vista a nossa limitação (força de trabalho/recursos humanos), é totalmente inviável desencadearmos ações específicas de auditorias, tendo como escopo os riscos de Integridade (constantes no Plano de Integridade 2018-2019 – Págs. 25 e 26); no entanto, isso não impede que no bojo

das ações de auditorias (constantes no Plano Anual de Auditoria Interna-PAINT), poderão ser identificadas fragilidades que comprometem a Integridade Institucional. Neste sentido, em sendo constatadas tais fragilidades, estas deverão ser avaliadas, buscando-se oportunizar a melhoria/fortalecimento dos controles internos.

Sugere-se para o próximo plano de integridade (2020-2021): substituir esta medida pela seguinte: “Identificar, através da avaliação dos

controles internos, as fragilidades/desconformidades que poderão representar riscos à integridade”.



Acompanhamento e avaliação dos fluxos dos processos das instâncias de integridade.

Pela insuficiência de servidores da Unidade (já apontado nas observações da primeira medida), aliada à necessidade de capacitação

específica, meta para o exercício de 2020, ficamos impossibilitados de executar esta medida.



Mapeamento e divulgação dos fluxos dos processos das instâncias de integridade.

A medida não foi cumprida na sua integralidade.

oficiais de mapeamento, para posterior publicação na página da AUDIN.

Foram elaborados os mapeamentos dos processos da AUDIN, no entanto, eles carecem de avaliação, no sentido de verificar se há total conformidade com os regramentos

Como meta, têm-se participar, durante o exercício de 2020, do “Curso Online de Mapeamento de Processos – Portal do TCU”, para avaliação e publicação dos mapeamentos dos processos da AUDIN.

Figura 07. Processo de execução do PAINT.

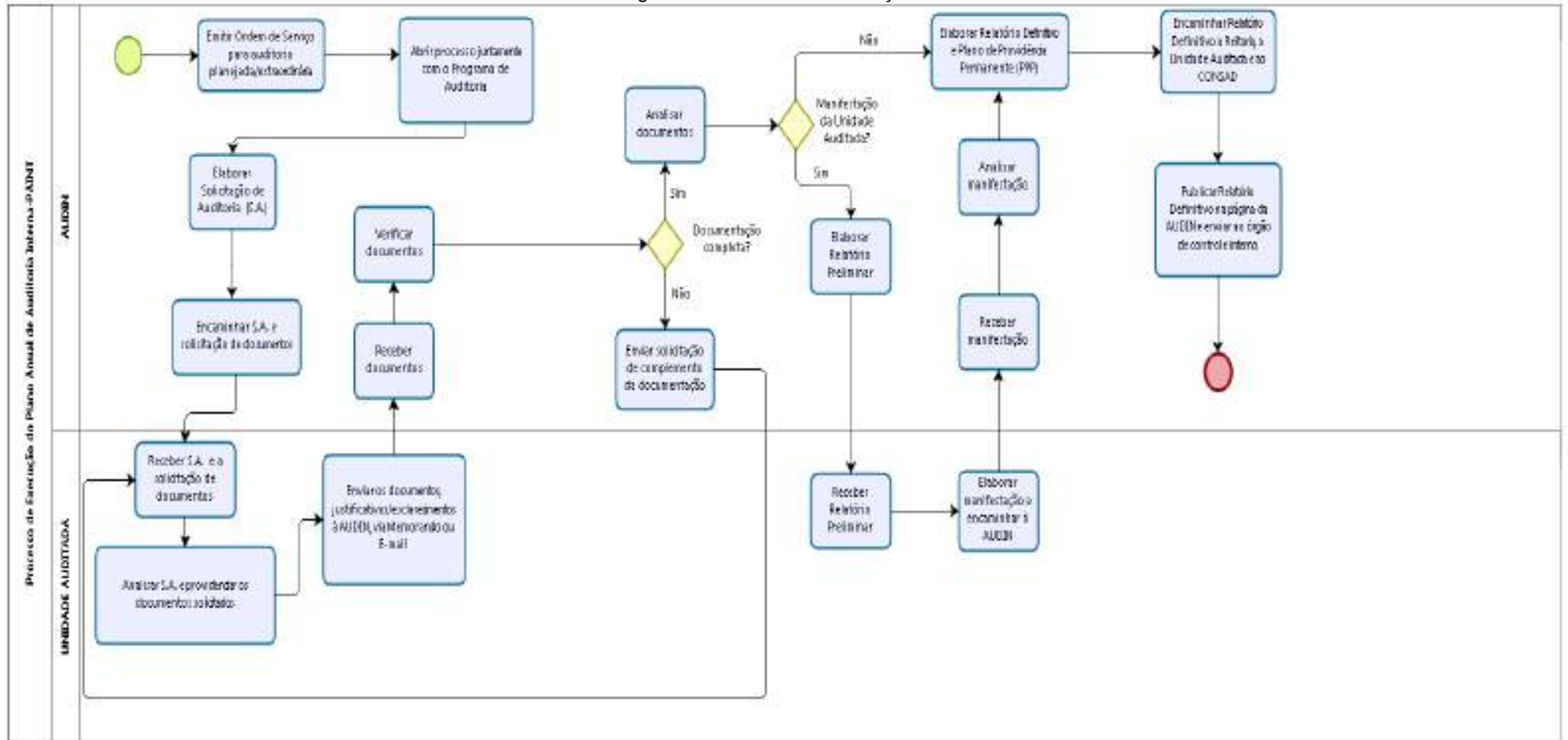
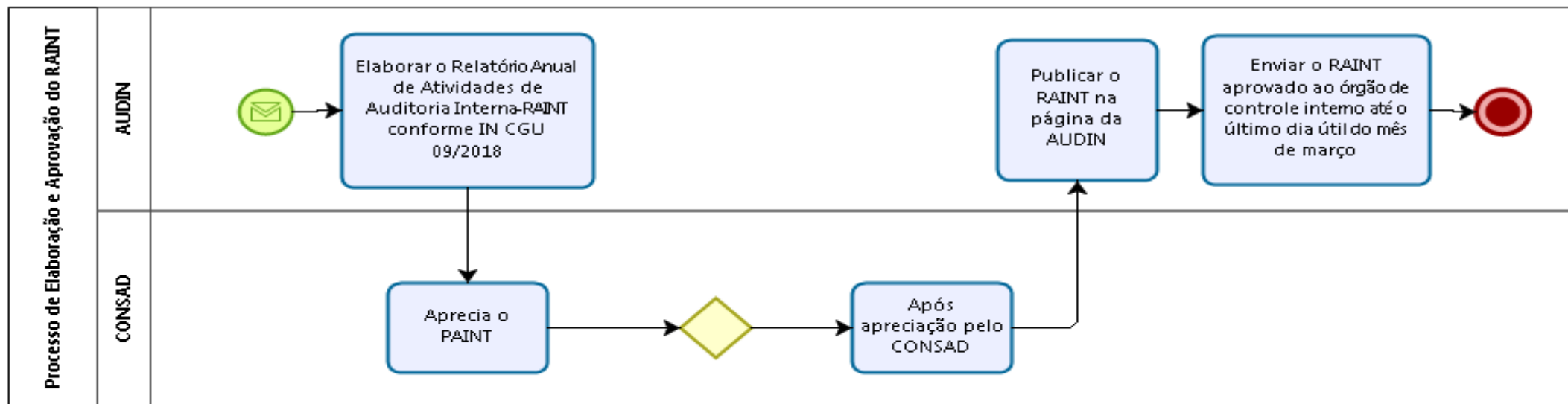


Figura 08. Processo de elaboração e aprovação do RAINT.



3.7.4 Divisão de Processos Disciplinares (DIPROD)

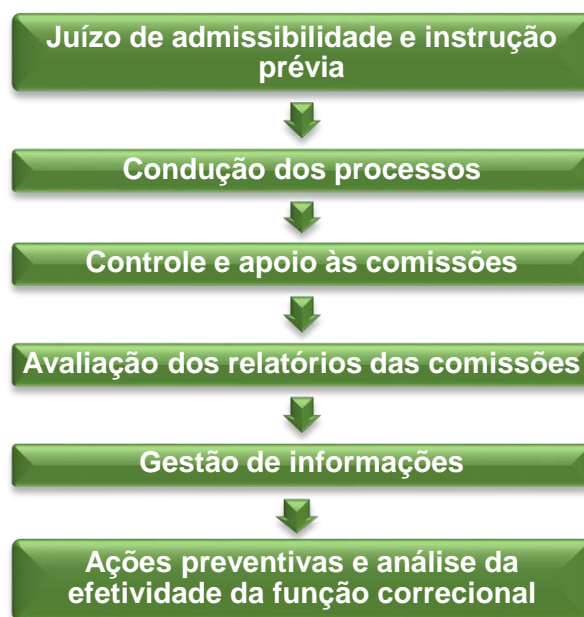
Os procedimentos adotados pela Unidade durante o exercício de 2019, visando o cumprimento das medidas de tratamento de riscos à integridade de responsabilidade da Divisão de Processos Disciplinares (DIPROD), conforme quadro 6 do [Plano Anual de Integridade 2018-2019](#), foram:



Realizar ações de sensibilização à prevenção de condutas ilícitas.

Os procedimentos adotados pela DIPROD, enquanto instância de integridade e conforme orientação da CGU, foram relacionadas à orientação às comissões de sindicância ou processo administrativo disciplinar, para, na conclusão do Relatório Final, identificar as vulnerabilidades apresentadas no decorrer do processo e recomendar a adoção de medidas preventivas e protetivas à administração a fim de evitar novos ilícitos funcionais.

Figura 09. Procedimentos adotados pela DIPROD



Mapeamento e divulgação dos fluxos dos processos das instâncias de integridade.

Foram identificados no exercício de 2019 as infrações constantes no

Quadro 03 e fluxogramas disponíveis no [site](#) da DIPROD.

Quadro 3. Infrações identificadas no ano de 2019.

| LOCALIDADE | OBJETO | UNIDADE | CARGO |
|------------|------------------------------------|---------|------------------------|
| Marabá | Irregularidade em contrato de obra | PROAD | Técnico-administrativo |
| Xinguara | Irregularidade em contrato de obra | PROAD | Técnico-administrativo |
| Marabá | Invasão e-mail institucional | ICH | Não identificado |
| Marabá | Falta de urbanidade | ILLA | Docente |
| Marabá | Abandono de Cargo | ILLA | Docente |

Figura 10. Fluxograma do rito sumário – abandono de cargo e inassiduidade habitual

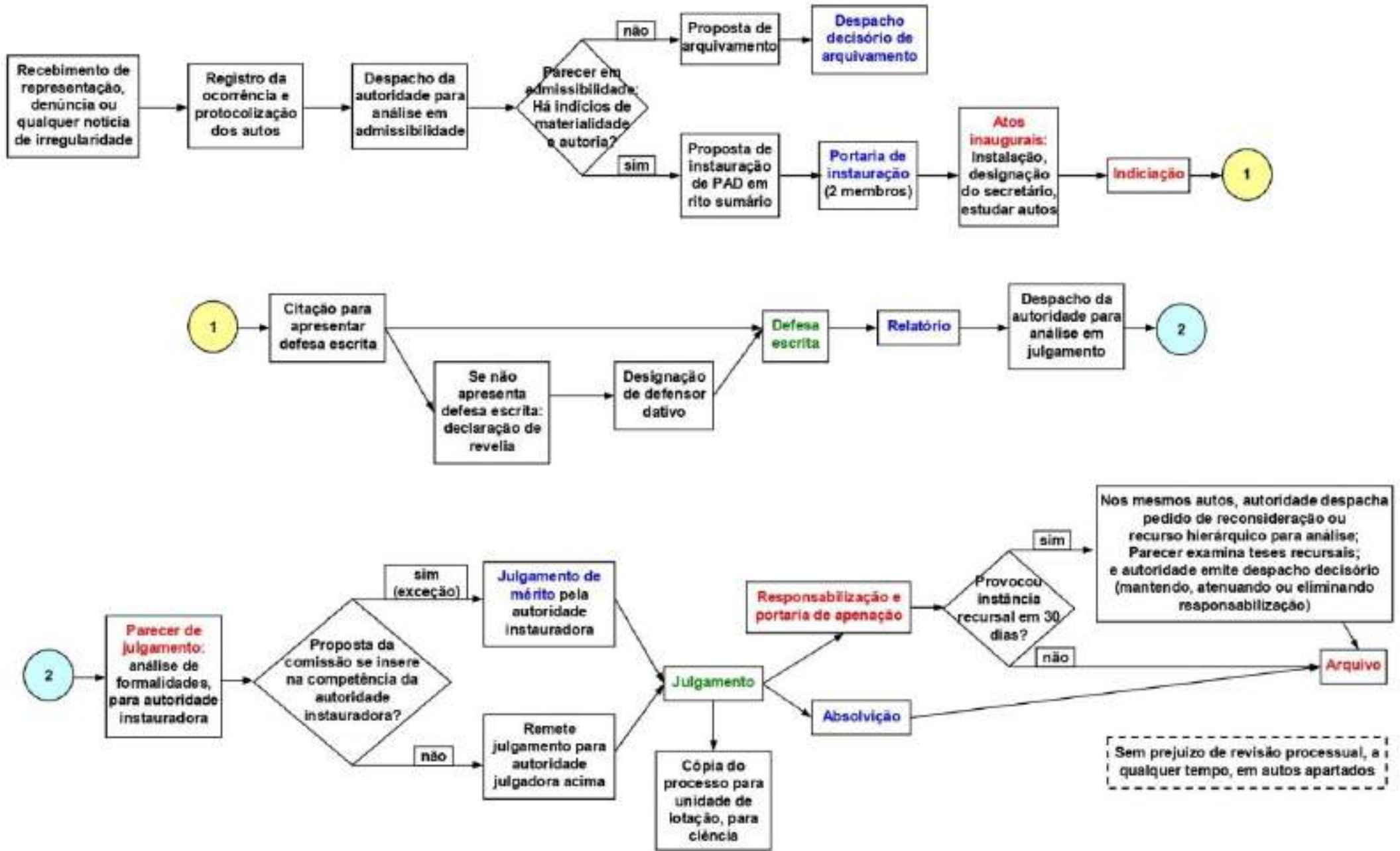


Figura 11. Fluxograma detalhado do rito ordinário

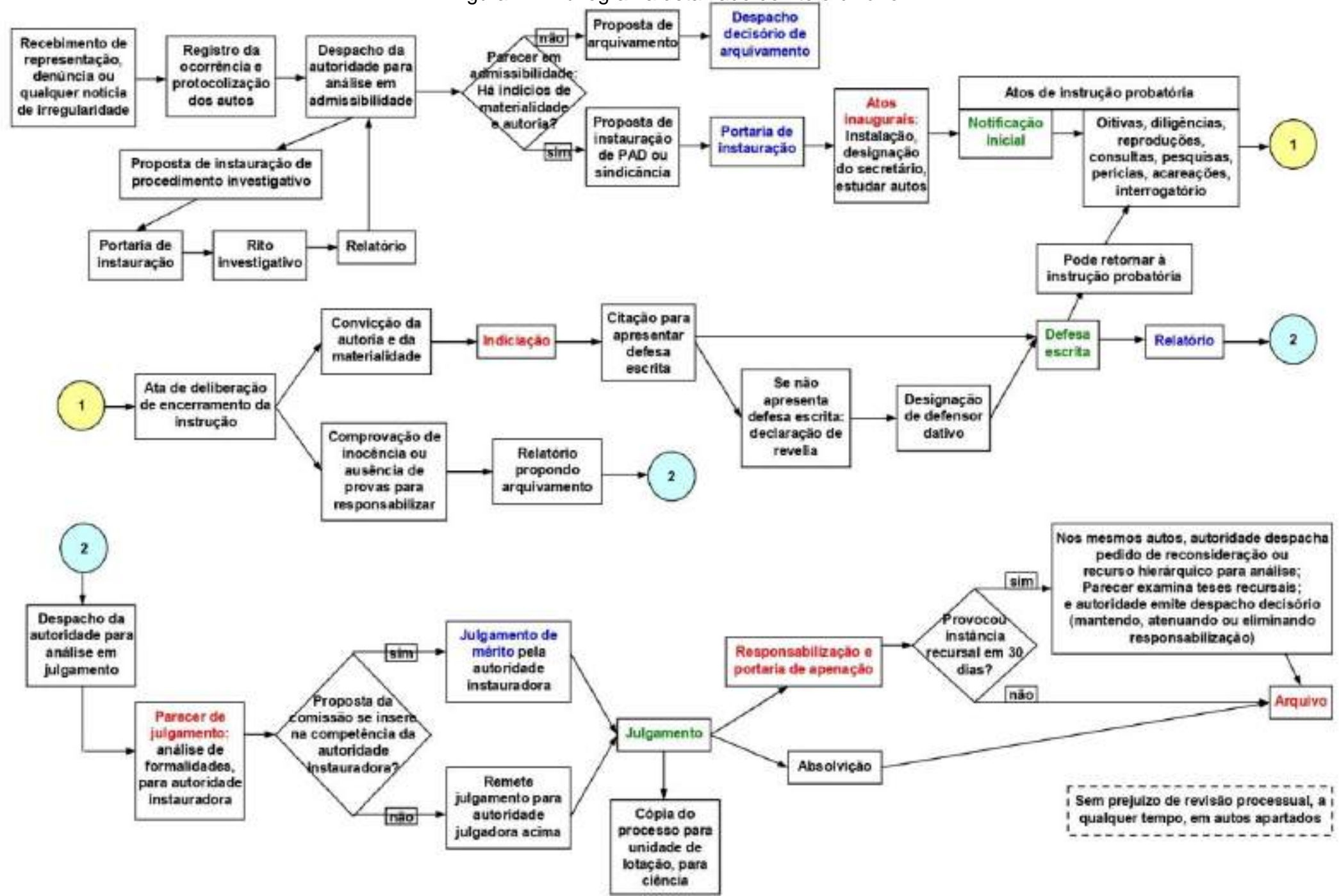
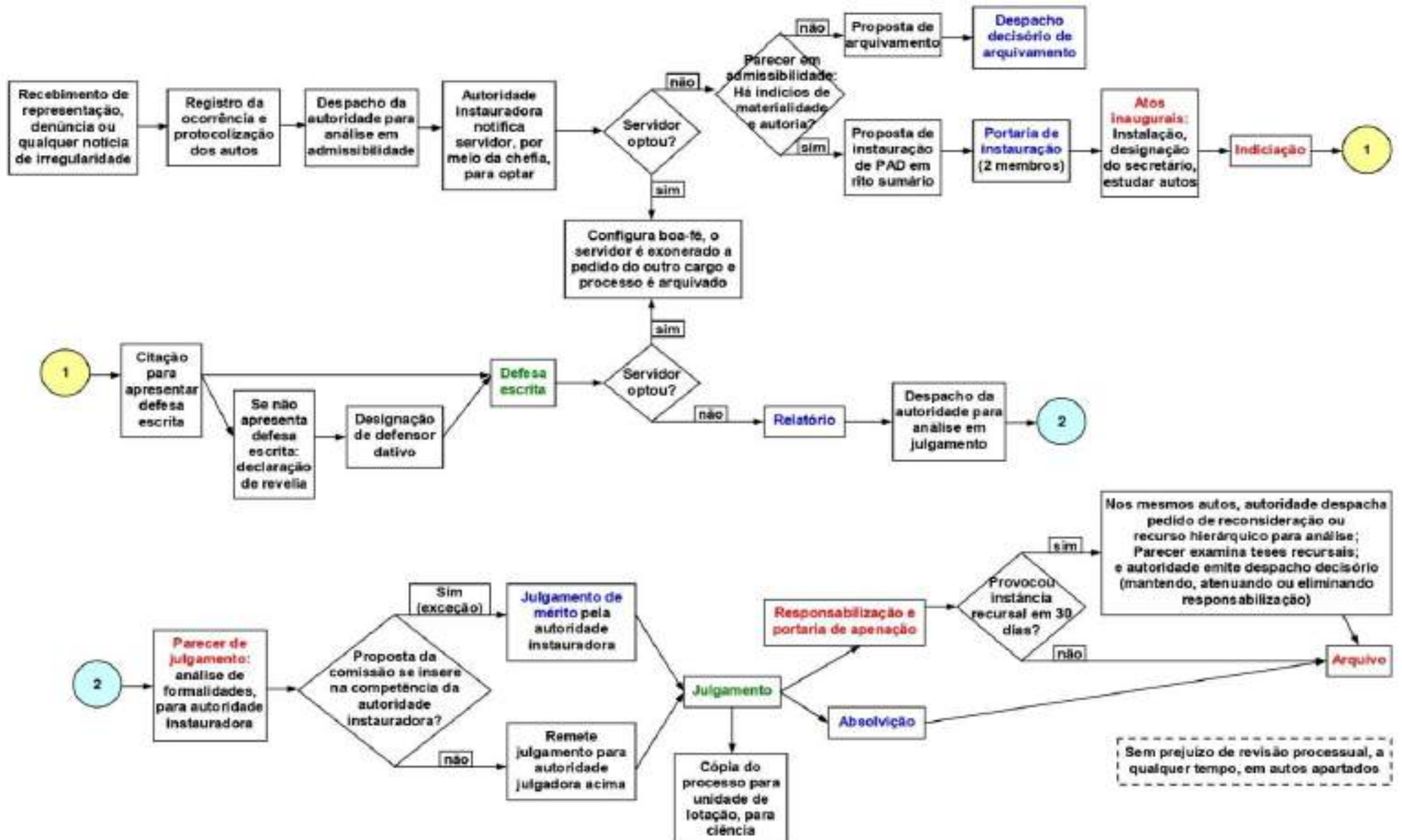


Figura 12. Fluxograma do rito sumário – acumulação ilegal de cargos

1688

PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR
Fluxograma do rito sumário - acumulação ilegal de cargos



4. PRINCIPAIS ACHADOS

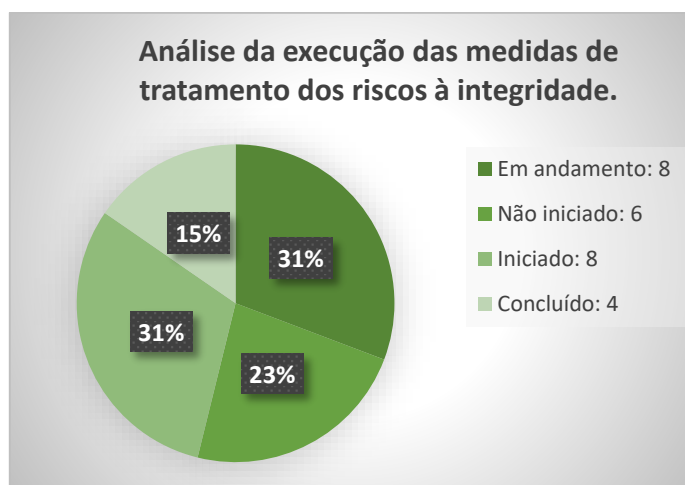
Quadro 4. Análise das ações implementadas.

| Checklist das Ações Implementadas | | | | | |
|---|-------------------|--------------------------|---------------------------------|--|---|
| Medidas | Unidades | Prazo para implementação | Situação atual | Implementada (Sim/Não/Parcialmente) | Ação desenvolvida ou Justificativa (item) |
| 1) Publicação no site da Unifesspa da lista das Unidades desta IFES com seus respectivos cargos e contatos (<i>Quem é Quem</i>), até quarto nível hierárquico | ASCOM | jul/19 | Em andamento | Parcialmente | 3.1 |
| 2) Publicação da relação nominal do pessoal terceirizado que atua na Unifesspa | SINFRA | jul/19 | Iniciado (Atualização contínua) | Sim | 3.5 |
| 3) Publicação da relação nominal dos estagiários (estágio não obrigatório) que atuam na Unifesspa | SEPLAN | jul/19 | Iniciado (Atualização contínua) | Sim | 3.3 |
| 4) Publicação no site da transparência-Unifesspa dos Relatórios de Auditoria emitidos pela CGU e pela AUDIN com as respectivas recomendações formuladas pela CGU e as providências adotadas pelas unidades da Unifesspa | AUDIN | jul/19 | Em andamento | Parcialmente | 3.7.3 |
| 5) Publicação da Agenda de autoridade até o terceiro nível hierárquico | ASCOM | jul/19 | Em andamento | Parcialmente | 3.1 |
| 6) Acompanhamento da publicação da agenda de autoridades em conformidade com a lei de Acesso à Informação | Ouvidoria | jul/19 | Em andamento | Parcialmente (ausência da agenda dos Diretores dos Institutos) | 3.7.2 |
| 7) Avaliar os controles internos referentes aos riscos de integridade | AUDIN | jul/19 | Em andamento | Parcialmente | 3.7.3 |
| 8) Estabelecimento de metas para o prazo de respostas estabelecido nos normativos para Ouvidoria, Lei de Acesso à informação e Simplifique. | Ouvidoria | jul/19 | Concluído | Sim | 3.7.2 |
| 9) Realizar ações de sensibilização voltadas à prevenção de condutas | Comissão de Ética | jul/19 | Em andamento | Parcialmente | 3.7.1 |

| | | | | | |
|---|-------------------|--------|---------------------|-----------------------------------|-------|
| antiéticas para os servidores | | | | | |
| 10) Realizar ações de sensibilização à prevenção de condutas ilícitas | CPPAD | jul/19 | Iniciado (contínuo) | Sim | 3.7.4 |
| 11) Mapeamento e divulgação dos fluxos dos processos das instâncias de integridade. | Comissão de Ética | jul/19 | Não iniciado | Não | 3.7.1 |
| | CPPAD | jul/19 | Concluído | Sim | 3.7.4 |
| | Ouvidoria | jul/19 | Concluído | Sim | 3.7.2 |
| | AUDIN | jul/19 | Em andamento | Parcialmente (mapa não divulgado) | 3.7.3 |
| 12) Acompanhamento e avaliação dos fluxos dos processos das instâncias de integridade | AUDIN | jul/19 | Não iniciado | Não | 3.7.3 |
| 13) Ações permanentes de monitoramento de permissões de acesso aos sistemas e pastas de rede | CTIC | jul/19 | Iniciado (contínuo) | Sim | 3.2 |
| 14) Mapeamento e divulgação dos Canais de Denúncia e de fluxos dos processos das instâncias de integridade | Ouvidoria | jul/19 | Concluído | Sim | 3.7.2 |
| 15) Estudo sobre critérios para identificação das competências e avaliação de gestores, para atualização do Programa de Gestão de Pessoas | PROGEP | jul/19 | Não iniciado | Não | 3.4 |
| 16) Aperfeiçoamento do Programa de Formação Gerencial | PROGEP | jul/19 | Iniciado (contínuo) | Sim | 3.4 |
| 17) Acompanhamento da avaliação de Desempenho dos Servidores da Unifesspa contendo critérios de avaliação de acordo com o Plano de Trabalho dos servidores e gestores | PROGEP | jul/19 | Não iniciado | Não | 3.4 |
| 18) Solicitação de declaração de parentesco para gestores (pessoal terceirizado e agentes públicos) | PROGEP | jul/19 | Iniciado (contínuo) | Sim | 3.4 |
| 19) Mapeamento de competências de servidores e gestores. | PROGEP | jul/19 | Não iniciado | Não | - |
| 20) Aperfeiçoamento do Programa de Formação Gerencial contendo | PROGEP | jul/19 | Iniciado (contínuo) | Sim | 3.4 |

| | | | | | |
|---|--------|--------|---------------------|--|-----|
| critérios de avaliação de desempenho dos gestores. | | | | | |
| 21) Realização de ações de capacitação que fomentem a integridade nas atividades cotidianas dos gestores/servidores desta Instituição | PROGEP | jul/19 | Iniciado (contínuo) | Sim | 3.4 |
| 22) Publicação dos relatórios de avaliação de desempenho de serviços realizados pelas empresas terceirizadas | SINFRA | jul/19 | Em andamento | Parcialmente (Não foram identificados os relatórios com os resultados apurados nas avaliações) | 3.5 |
| 23) Aperfeiçoamento do programa de formação para docentes, incluindo coordenadores de curso | PROEG | jul/19 | Não iniciado | Não | 3.6 |

Figura 13 – Análise da execução do Plano de Integridade



Analisando as informações repassadas pelas Unidades e o resultado da análise da execução das medidas de tratamento dos riscos à integridade, temos como principais achados:

I - Insuficiência de servidores, o que dificulta a execução total do plano de integridade.

II - Ausência de compartilhamento de conhecimento dos servidores nas diversas áreas do setor que atuam.

III - Ausência de detalhamento das agendas das autoridades disponíveis no Portal da Unifesspa.

IV - Ausência de controles internos para atuarem na redução dos riscos dos processos, seja em uma análise prévia, seja na conformidade dos atos de gestão.

5. RECOMENDAÇÕES

Diante da identificação dos riscos à integridade no Plano de Integridade 2018-2019 e as ações implementadas pelas Unidades, esta Divisão de Gestão da Integridade juntamente com as Instâncias de Integridade desta IFES, sugerem:

I – Preenchimento detalhado da agenda das autoridades, até o terceiro nível hierárquico, sendo Reitor, Vice-Reitora, Pró-Reitores e Diretores, visando transparência dos atos de gestão aos usuários internos e externos;

II – Padronização dos processos, com publicação no site da Unidade, por meio de manuais, possíveis estudos de casos, minutas padrões com campos mutáveis identificados, perguntas e respostas;

III – Rotatividade do servidor por todas as atividades do setor;

IV – Instigar a conscientização dos servidores, por meio dos gestores, sobre os impactos dos atos praticados, sejam nas atividades de outras Unidades, sejam em terceiros;

V – Implantação de setores de controle interno nas Unidades, quando houver a possibilidade de destinação de servidores para atuarem especificamente nestes setores, visando mitigar ou até mesmo evitar a ocorrência de fatores de riscos à integridade, atuando por meio de análise prévia e conformidade dos atos de gestão dos processos considerados críticos à integridade.

Sugerimos iniciar pelas Unidades trabalhadas no Plano de Integridade 2018-2019 e estender para às demais de acordo com a abrangência do Plano de Integridade da Instituição.

VI – Simplificação das rotinas e procedimentos, visando compensar a reduzida força de trabalho.