

RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DA GESTÃO DE INTEGRIDADE

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DE APERFEIÇOAMENTO INSTITUCIONAL
UNIDADE DE GESTÃO DA INTEGRIDADE

2021



Catálogo na fonte pela Biblioteca Universitária
da Universidade Federal de Santa Catarina

U58r Universidade Federal de Santa Catarina. Secretaria de Aperfeiçoamento
Institucional
Relatório de acompanhamento da gestão de integridade [recurso eletrônico]
/ Unidade de Gestão da Integridade, Secretaria de Aperfeiçoamento
Institucional, Universidade Federal de Santa Catarina ; Liz Beatriz Sass,
Marcos Lauermann dos Santos. – Florianópolis : UFSC, 2022.
61 p. : il.
E-book (PDF)

ISBN 978-85-8328-104-7

1. Integridade. 2. Serviço público – Ética. 3. Universidades e faculdades
públicas – Administração. I. Sass, Liz Beatriz. II. Santos, Marcos Lauermann
dos. III. Título.

CDU: 378.11

Elaborada pelo bibliotecário Fabrício Silva Assumpção – CRB-14/1673



**UNIVERSIDADE FEDERAL
DE SANTA CATARINA**

Secretaria de Aperfeiçoamento
Institucional - SEAI
Unidade de Gestão da Integridade - UGI

Reitor

Ubaldo Cesar Balthazar

Vice

Cátia Regina Silva de Carvalho Pinto

Secretária

Liz Beatriz Sass

Equipe

Liz Beatriz Sass

Marcos Lauermann dos Santos

Produção Editorial

Agência de Comunicação da UFSC (Agecom)

Projeto Gráfico e Diagramação: Luana M. Sanches

Florianópolis, junho de 2022

MENSAGEM DO REITOR

O fomento à integridade pública no ambiente universitário constitui instrumento importante para a realização do interesse público. Assim, com a apresentação do primeiro relatório da gestão da integridade, relativo ao ano de 2021, a Unidade de Gestão da Integridade da UFSC formaliza de forma definitiva a sua institucionalização e o seu trabalho de disseminação da cultura da integridade.

A integridade consiste na adoção, no âmbito da Administração Pública, de comportamentos pautados por valores, princípios e normas éticas com o objetivo de priorizar o interesse público sobre os interesses privados.

Desse modo, considero que, no âmbito estratégico e de governança, a UFSC revela o seu comprometimento com a cidadania e com a sua responsabilidade coletiva, a partir da adoção de medidas que priorizam integridade.

Para além da alta gestão, espera-se que esse movimento conte com a contribuição e o interesse de toda a comunidade universitária, para que, por meio da adoção da cultura da integridade, possamos cada vez mais aprimorar as atividades finalísticas da UFSC reveladas na excelência do ensino, da pesquisa, da extensão, da inovação e da sustentabilidade.

Ubaldo Cesar Balthazar
Reitor da Universidade Federal de Santa Catarina



APRESENTAÇÃO

O presente relatório é resultado das atividades desempenhadas pela Unidade de Gestão da Integridade (UGI) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) durante o ano de 2021, com o objetivo de atender ao disposto na Portaria nº 1.065/2020/GR, de 6 de agosto de 2020, a qual designou a Secretaria de Aperfeiçoamento Institucional (SEAI) para coordenar a estruturação, a execução e o monitoramento do Programa de Integridade na UFSC, e na Resolução Normativa nº 143/2020/CUn, de 29 de setembro de 2020, que instituiu o Programa de Integridade da UFSC.

Um dos instrumentos mais relevantes dentro do Programa de Integridade consiste na elaboração e no monitoramento da execução do Plano de Integridade da UFSC, que foi aprovado e publicado por meio da Portaria Normativa nº 377/2020/GR, de 26 de outubro de 2020, posteriormente alterada pela Portaria Normativa nº 408/2021/GR, de 13 de setembro de 2021. Assim, enquanto UGI, esta Secretaria tem a atribuição de coordenar, elaborar e revisar o Plano de Integridade da instituição, bem como monitorá-lo, com o objetivo de prevenir e mitigar eventuais riscos à integridade.

De acordo com Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE):

[...] a integridade no serviço público é vital para garantir que os recursos sejam empregados para servir ao interesse público e alcançar os objetivos das políticas de governo. Em última análise, as políticas de integridade buscam promover a aplicação de valores compartilhados e obter mudanças sustentáveis nas culturas organizacionais na administração pública e no comportamento dos servidores públicos (OCDE, 2021).

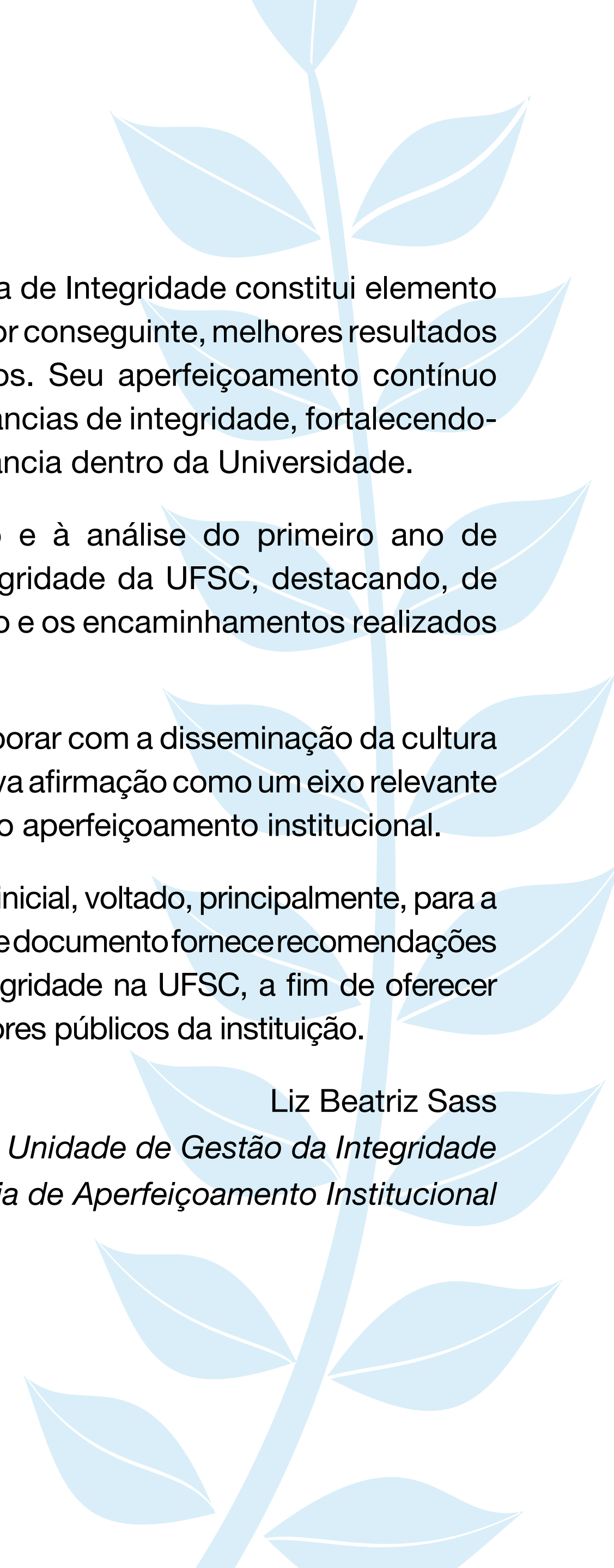
Cabe destacar que a implementação do Programa de Integridade constitui elemento importante de gestão e de governança, gerando, por conseguinte, melhores resultados e maior qualidade quanto aos serviços prestados. Seu aperfeiçoamento contínuo permite, ainda, aperfeiçoar o diálogo entre as instâncias de integridade, fortalecendo-as e permitindo o reconhecimento da sua importância dentro da Universidade.

Este Relatório, portanto, corresponde ao relato e à análise do primeiro ano de implementação do Programa e do Plano de Integridade da UFSC, destacando, de modo especial, as ações empreendidas no período e os encaminhamentos realizados para a execução do referido Plano.

Espera-se, assim, que este documento possa colaborar com a disseminação da cultura de integridade no âmbito da UFSC e com a sua efetiva afirmação como um eixo relevante de gestão e de governança, propiciando o contínuo aperfeiçoamento institucional.

Ademais, embora ainda estejamos em um momento inicial, voltado, principalmente, para a instituição de um ambiente para integridade, o presente documento fornece recomendações concretas para o fortalecimento do sistema de integridade na UFSC, a fim de oferecer melhor orientação à alta administração e aos servidores públicos da instituição.

Liz Beatriz Sass
Coordenadora da Unidade de Gestão da Integridade
Secretária de Aperfeiçoamento Institucional



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Representação da integridade pública segundo a OCDE. Adaptado do curso disponível na Escola Nacional da Administração Pública (ENAP) sobre Fundamentos da Integridade Pública _____	9
Figura 2. Organograma das instâncias de integridade da UFSC _____	10
Figura 3. Organograma da composição do Comitê de Gestão de Integridade _____	12
Figura 4. Página inicial do website da Gestão de Integridade da UFSC _____	14
Figura 5. Exemplo de campanha publicada no site de Gestão de Integridade sobre o tema assédio moral e sexual _____	17
Figura 6. Página com informações do orçamento da UFSC disponível no Observatório____	22
Figura 7. Página com informações sobre o ranking universitário disponível no Observatório __	23
Figura 8. Gráfico de implementação das medidas no Plano de Integridade_____	57

ÍNDICE DE IMAGENS

Imagem 1. 1ª Reunião das Unidades Integrantes do SIPEF _____	20
Imagem 2. 1ª Reunião das Unidades Integrantes do SIPEF _____	21

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1. Participação da UGI em eventos e cursos em 2021 _____	18
Tabela 2. Distribuição dos eventos de riscos por Gestor de Integridade _____	25
Tabela 3. Ações empreendidas em 2021 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade _____	26
Tabela 4. Lista dos eventos de risco e situação das medidas previstas no Plano de Integridade _____	56



SUMÁRIO

1 HISTÓRICO DA GESTÃO DE INTEGRIDADE	7
2 INTEGRIDADE PÚBLICA	9
3 ESTRUTURA DA GESTÃO DE INTEGRIDADE NA UFSC	10
4 DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DA UGI AO LONGO DE 2021	13
4.1 Ações Administrativas	13
4.2 Ações do Comitê de Gestão de Integridade	15
4.3 Ações de divulgação e conscientização	16
4.4 Ações voltadas para a gestão da integridade	17
4.5 Participação em eventos e cursos	18
5 SISTEMA DE INTEGRIDADE PÚBLICA DO EXECUTIVO FEDERAL	20
6 OBSERVATÓRIO UFSC	22
7 IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE	24
8 MONITORAMENTO DO PLANO DE INTEGRIDADE	56
9 CONCLUSÕES SOBRE O MONITORAMENTO DO PLANO DE INTEGRIDADE VIGENTE	58
10 AÇÕES PREVISTAS PARA O ANO DE 2022	60
REFERÊNCIAS	61



1 HISTÓRICO DA GESTÃO DE INTEGRIDADE

O tema da integridade tem início na Administração Pública Federal a partir de 2016, quando a Controladoria Geral da União (CGU) instituiu o Programa de Fomento à Integridade Pública (PROFIP), que foi constituído como um programa por adesão cujo objetivo consistia em incentivar os órgãos e as entidades do Poder Executivo Federal a implementarem programas de integridade.

O processo de estruturação normativa da gestão de integridade, por seu turno, teve o seu início com o Decreto nº 9.203, de 23 de novembro de 2017, que instituiu a Política de Governança para a Administração Pública Federal e determinou, entre outras medidas, a obrigatoriedade da instituição de um Programa de Integridade no âmbito de cada órgão ou entidade, com o intuito de promover a adoção de medidas e ações institucionais destinadas à prevenção, detecção, punição e remediação de fraudes e atos de corrupção. Para tal finalidade, foi prevista, ainda, a existência de unidade responsável em cada organização pela implementação de tais programas.

Com o objetivo de orientar os órgãos sobre o processo de estruturação, execução e monitoramento de seus programas de integridade, o Ministério da Transparência e a Controladoria-Geral da União publicaram a Portaria nº 1.089, de 25 de abril de 2018, alterada posteriormente pela Portaria nº 57, de 4 de janeiro de 2019, oportunidade em que se destacou, novamente, a necessidade de se constituir uma Unidade de Gestão da Integridade (UGI) em cada órgão e entidade da Administração Pública Federal. No caso da UFSC, esta função foi atribuída à Secretaria de Aperfeiçoamento Institucional (SEAI).

Considerando essa conjuntura e no intuito de dar cumprimento à determinação da CGU, na UFSC foi elaborado e aprovado o Programa de Integridade por meio da Resolução Normativa nº 143/2020/CUn, de 29 de setembro de 2020, o qual consiste em um plano estratégico que define um conjunto de medidas e ações institucionais voltadas para orientar e guiar o comportamento dos agentes públicos de forma a alinhá-lo com o interesse público, tratando-se, essencialmente, de um documento cujo caráter é pedagógico e preventivo, tendo por objetivo a criação de uma cultura de integridade na instituição.

Por seu turno, a operacionalização do Programa de Integridade tornou-se possível por meio do Plano de Integridade, o qual foi elaborado por uma comissão específica, nomeada pelo reitor e composta, majoritariamente, pelas instâncias de integridade da UFSC, sendo aprovado e publicado por meio da Portaria Normativa nº 377/2020/GR, de 26 de outubro de 2020. O Plano de Integridade consiste em um documento único, contendo informações institucionais e um conjunto organizado de medidas a serem implementadas visando atender às determinações emanadas pelo Poder Executivo Federal.

De forma a permitir uma atuação preventiva, o Plano de Integridade da UFSC elenca possíveis riscos à integridade através do Mapa de Riscos e apresenta para tais casos um Plano de Respostas, bem como estipula Indicadores de Monitoramento da Gestão de Riscos à Integridade, definindo, entre outras medidas, a quem compete o controle de cada um dos possíveis riscos elencados e de que forma a implementação das respostas a esses riscos pode ser executada.

O Plano de Integridade também define as atribuições dos Gestores de Integridade no sentido de monitorar e gerenciar os possíveis riscos atribuídos às suas áreas de atuação, assim como de executar as medidas previstas no Plano de Respostas, com o objetivo de manter o controle dos riscos dentro dos limites aceitáveis.

Por fim, é importante destacar que, no período de 2016 a 2021, a CGU atuou de forma a fomentar a criação dos Programas de Integridade, a partir de uma abordagem estratégica, fundamentada principalmente na estruturação das instâncias de integridade e UGIs e pautada pelas orientações emitidas por meio de portarias.

No entanto, com o Decreto nº 10.756, de 27 de julho de 2021, foi instituída a criação do Sistema de Integridade Pública do Poder Executivo Federal (SIPEF), que traz nova abordagem à questão, dotando-a de caráter sistêmico.

Atualmente, o SIPEF tem como órgão central a Secretaria de Transparência e Prevenção da Corrupção da CGU e como unidades setoriais as unidades nos órgãos e nas entidades responsáveis pela gestão da integridade.

Assim, as atividades das UGIs passam a estar sujeitas à orientação normativa e à supervisão técnica do órgão central, sem prejuízo da sua subordinação administrativa regular aos seus órgãos ou entidades de origem.

A criação do SIPEF, portanto, trouxe uma mudança na forma de estruturação do tema da integridade na Administração Pública Federal e, em dezembro de 2021, a CGU organizou o primeiro encontro presencial destinado a orientar e capacitar as UGIs dentro desse novo contexto. São esperados novos encontros para o ano de 2022, nos quais serão debatidos e esclarecidos novos pontos sobre a forma de funcionamento do SIPEF.

2 INTEGRIDADE PÚBLICA

De acordo com a OCDE, integridade pública “refere-se ao alinhamento consistente e à adesão de valores, princípios e normas éticas comuns para sustentar e priorizar o interesse público sobre os interesses privados no setor público” (OCDE, 2017). A integridade pública é desenvolvida em um momento de crescente preocupação com medidas sustentáveis de combate e prevenção à corrupção e a demais condutas danosas em relação à gestão do patrimônio público. Essa preocupação é manifestada pela comunidade internacional e, inclusive, pode ser percebida por meio de convenções globais e regionais que buscam medidas efetivas de combate e prevenção à corrupção (ENAP, 2021). Nesse sentido, cumpre destacar que o Brasil é signatário das seguintes convenções internacionais sobre o assunto: Convenção Interamericana contra a Corrupção; Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção; e Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais.

Não obstante, a OCDE considera que uma abordagem tradicional, baseada na criação de mais regras e normas contra a corrupção, apresenta eficácia limitada. Por isso a integridade apresenta enfoque voltado para a criação e a disseminação de uma cultura de boas práticas, bem como de valores éticos e morais nas instituições.

Ademais, a integridade é orientada pela gestão de riscos, ou seja, sua abordagem em cada instituição depende do contexto em que esta está inserida, da sua área de atuação e do mapeamento dos riscos identificados (OCDE, 2017). Com base nesse entendimento, a OCDE apresenta recomendações aos países e organizações no sentido de abordarem a integridade a partir de uma perspectiva integrada, que abarque a cultura, a prestação de contas e a construção de um sistema de integridade coerente e abrangente.

No âmbito administrativo federal, inicialmente coube à CGU estabelecer os procedimentos necessários para a estruturação, a execução e o monitoramento dos programas de integridade dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, conforme disposto no Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, sendo, atualmente, a unidade central do SIPEF.

Para a CGU a integridade pública deve ser definida “como o conjunto de arranjos institucionais que visam a fazer com que a Administração Pública não se desvie de seu objetivo principal: entregar os resultados esperados pela população de forma adequada, imparcial e eficiente” (CGU, 2021).



Figura 1. Representação da integridade pública segundo a OCDE. Adaptado do curso disponível na Escola Nacional da Administração Pública (ENAP) sobre Fundamentos da Integridade Pública.

3 ESTRUTURA DA GESTÃO DE INTEGRIDADE NA UFSC

A estrutura da Gestão de Integridade na UFSC é constituída pelas Instâncias de Integridade, que são compostas pela(o): Ouvidoria; Serviço de Informação ao Cidadão; Comissão de Ética; Corregedoria-Geral da UFSC; Secretaria de Aperfeiçoamento Institucional, na função de Unidade de Gestão da Integridade; Gestores de Integridade; e Comitê de Gestão de Integridade (CGI). A figura abaixo ilustra essa informação, sendo que cada instância será abordada a seguir.

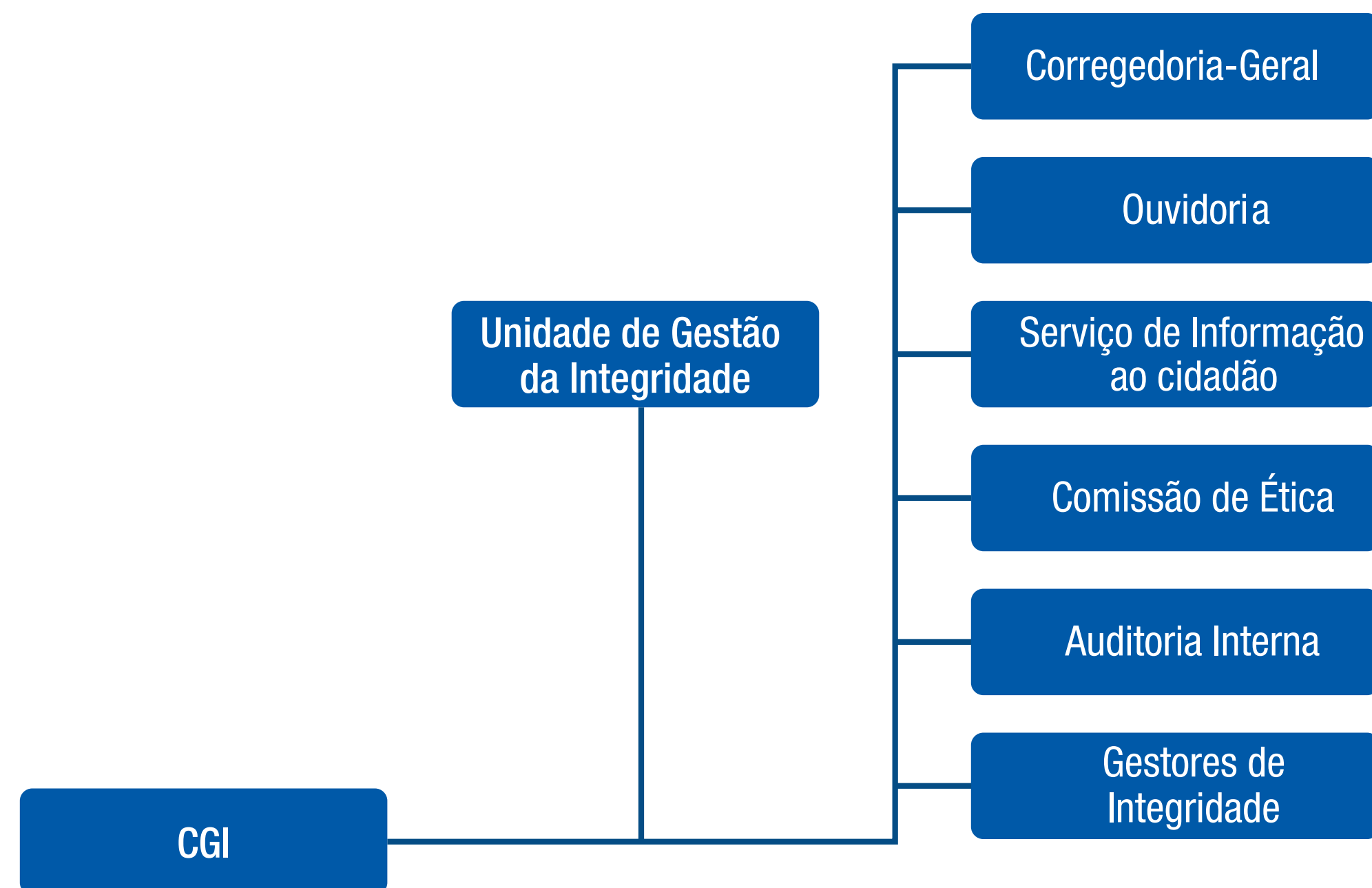


Figura 2. Organograma das instâncias de integridade da UFSC.
 Fonte: UGI/SEAI, 2021.

A **Ouvidoria da UFSC** foi criada, por meio da Portaria nº 671/GR/96, de 28 de maio de 1996, com a finalidade de registrar, classificar e dar encaminhamento às críticas, reclamações e sugestões recebidas, na busca de solução de problemas. Subordinada diretamente ao reitor, a Ouvidoria da UFSC tem como objetivo mediar o acesso da sociedade à Universidade, permitindo, por meio do acolhimento de manifestações, melhorar a qualidade dos serviços prestados. Tais manifestações podem ser realizadas por meio presencial, carta, telefone, *e-mail* ou formulário eletrônico, a partir da plataforma FalaBR, e assumir a forma de elogios, dúvidas, consultas, críticas, reclamações e denúncias.

O **Serviço de Informação ao Cidadão (SIC)** foi criado em atendimento à Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011), por meio da Portaria nº 715/2012/GR, de 15 de maio de 2012, e busca garantir o cumprimento do direito constitucional de acesso dos cidadãos às informações públicas. O SIC está subordinado diretamente à Reitoria. Por meio desse serviço o cidadão pode solicitar dados, informações, documentos ou qualquer outro tipo de registro pelo sistema e-SIC. Cabe ao SIC, por sua vez, realizar essa intermediação, promovendo a gestão transparente dos dados da Universidade. Além disso, essa instância disponibiliza em seu portal¹ informações centralizadas relativas a dados institucionais de interesse geral, ações e programas, auditorias, concursos públicos, convênios, contratos, despesas, licitações, entre outras.

¹Fonte: <https://acessoainformacao.ufsc.br/>.

A **Comissão de Ética da UFSC (CEP)**, por sua vez, foi instituída em atendimento ao Decreto nº 6.029/2007, de 1º de fevereiro de 2007, por meio da Portaria nº 518/GR/2009, encontrando-se encarregada de realizar orientação e aconselhamento sobre questões éticas profissionais do servidor, sobre o tratamento com as pessoas e com o patrimônio público. É subordinada à Comissão de Ética Pública (CEP), órgão vinculado à Presidência da República e integra o Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal. Dentro da UFSC está ligada ao Gabinete do Reitor.

A **Corregedoria-Geral da UFSC** foi criada e regulamentada pela Resolução Normativa nº 42/CUn/2014, de 19 de agosto de 2014. Trata de assuntos e de procedimentos disciplinares. Atua como unidade seccional do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal e adota as orientações normativas da CGU.

Conforme mencionado anteriormente, a **SEAI**, na função de UGI, coordena a estruturação, implementação, execução e o monitoramento contínuo do Programa de Integridade; e coordena a elaboração e revisão do Plano de Integridade com o objetivo de prevenir e mitigar eventuais vulnerabilidades existentes. Atualmente, a UGI conta apenas com um servidor técnico-administrativo e a coordenação da Secretária de Aperfeiçoamento Institucional.

A **Auditoria Interna** foi criada a partir da Resolução nº. 04/CUn/2002, de 31 de janeiro de 2002, em que transformou a Coordenadoria de Controle Interno em unidade de Auditoria Interna. Esta transformação foi necessária para atender ao disposto no Decreto nº 3.591/2000, alterado pelo Decreto nº 4.440/2002, que determinou que as entidades da Administração Pública Federal indireta deveriam organizar a respectiva unidade de auditoria interna, com o suporte necessário de recursos humanos e materiais, com o objetivo de fortalecer a gestão e racionalizar as ações de controle. As ações de auditoria estão voltadas para a avaliação e o aprimoramento dos controles internos dos processos e sistemas administrativos e operacionais da instituição, incluindo o Hospital Universitário, com foco nas áreas orçamentária, financeira, patrimonial, de recursos humanos e de gestão de suprimento de bens e serviço. As ações de auditoria contemplam, também, o monitoramento da implementação das recomendações e determinações da Controladoria Geral da União e do Tribunal de Contas da União pelos gestores da Universidade.

Por fim, os **Gestores de Integridade**, conforme mencionado anteriormente, são os agentes responsáveis pelo gerenciamento de riscos à integridade que tenham sido identificados e avaliados no Plano de Integridade, garantindo a execução dos planos de respostas a esses riscos. Devido aos riscos à integridade geralmente demandarem

a atuação de mais de uma unidade/setor na UFSC, o encargo de Gestor de Integridade coube àqueles agentes que ocupam cargos de nível mais estratégico na UFSC, a exemplo de pró-reitores e secretários.

Além das referidas Instâncias de Integridade, a estrutura de gestão da integridade da UFSC conta com um **Comitê de Gestão de Integridade da UFSC (CGI)**, que foi criado pela Portaria nº 1210/2020/GR, em 14 de setembro de 2020, e atua como instância superior em nível estratégico. Entre outras competências, cabe ao CGI promover práticas e princípios de conduta alinhados ao Programa de Integridade, à boa governança e aos princípios da Administração Pública e propor a institucionalização de estruturas adequadas de governança, integridade, gestão de risco e controles internos. Destaca-se, também, a previsão de sua atuação no que diz respeito à condução e à supervisão da institucionalização do Programa de Integridade, oferecendo suporte necessário para sua efetiva implementação na UFSC.

Salienta-se que, embora a Auditoria Interna conste da composição do CGI, uma vez que assim dispõe a Resolução do Conselho Universitário nº 143/2020, em seu artigo 21, a mesma solicitou a sua retirada do referido Comitê por entender que há

incompatibilidade com as suas atribuições. Desse modo, a partir de 15 de junho de 2021, por meio da Portaria nº 886/2021/GR, a Auditoria Interna deixou de apresentar representante para o referido órgão colegiado.

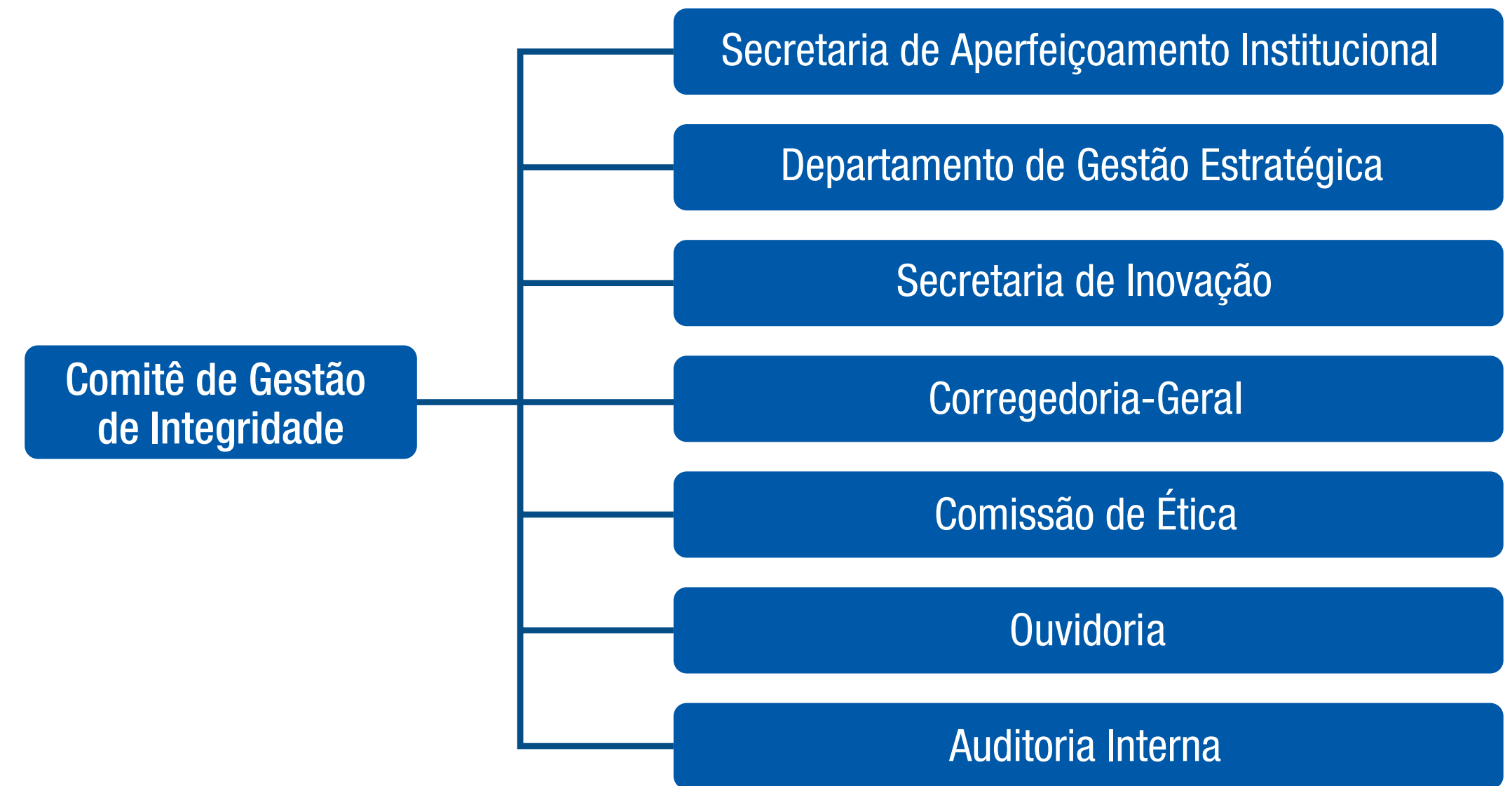


Figura 3. Organograma da composição do Comitê de Gestão de Integridade.
 Fonte: UGI/SEAI, 2021.

4 DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DA UGI AO LONGO DE 2021

Esta parte do Relatório tem por objetivo apresentar as principais atividades desenvolvidas pela UGI ao longo do ano de 2021. Destaca-se, inicialmente, que, por se tratar do seu primeiro ano de atividade, a UGI precisou organizar sua estrutura e forma de funcionamento. Além disso, a temática da integridade precisou ser mais estudada, disseminada e discutida no âmbito interno da instituição. Desse modo, um dos principais focos nesse início de atividades consistiu na estruturação propriamente dita da UGI.

É importante, novamente, destacar que em virtude de sua recente instituição e estruturação, o nível de maturidade dos processos-chave relativos ao tema na instituição ainda está em fase de construção e aperfeiçoamento. Não obstante, ressalta-se que, para além do aspecto institucional e operacional, a criação da UGI trouxe como fator relevante a integração do tema da integridade ao processo de gestão da UFSC.

Considera-se, contudo, que após esta fase inicial de instituição, será preciso o aperfeiçoamento do gerenciamento de riscos para integridade com o objetivo de alcançar níveis maiores de conformidade, desempenho e impacto que revelem efetiva contribuição do Programa e do Plano de Integridade no gerenciamento do *accountability*.

Deste modo, a seguir serão apresentadas as principais ações desempenhadas pela UGI ao longo do ano de 2021, agrupadas em ações administrativas; ações do Comitê de Gestão de Integridade; ações de divulgação e conscientização; e ações voltadas para a implementação do Plano de Integridade da UFSC. Ao final deste tópico, apresenta-se, ainda, uma tabela informando os principais eventos, seminários e cursos a respeito do tema da integridade nos quais a UGI esteve presente.

4.1 Ações Administrativas

Inicialmente, em relação à estrutura dos trabalhos da UGI, constatou-se a necessidade de que ela possuísse um endereço de e-mail institucional e um cadastro próprio no Sistema de Processos Administrativos (SPA) da UFSC, distinguindo, desse modo, suas ações daquelas realizadas pela SEAI. A partir de abril de 2021 a UGI passou a utilizar o endereço de e-mail ugi.seai@contato.ufsc.br, além de tramitar solicitações e emitir ofícios com numeração própria por meio do SPA.

No mesmo sentido, verificou-se a necessidade de estruturação do site de gestão de integridade com o intuito de divulgar notícias, campanhas sobre integridade elaboradas, principalmente, pela CGU, informes gerais e documentos sobre a gestão de integridade. Assim, a UGI passou a administrar a página gestaodeintegridade.ufsc.br.



No intuito de permitir maior publicização do Programa e do Plano de Integridade, a UGI auxiliou a divulgação no âmbito interno de uma **Pesquisa de Percepção sobre Integridade Pública**, elaborada e disponibilizada pela CGU, com o objetivo de coletar dados a respeito da percepção dos servidores sobre o programa de integridade em suas respectivas instituições.

A UFSC contou com 179 (cento e setenta e nove) participações na pesquisa, índice que deve ser analisado em conjunto com outros fatores, como, por exemplo, tanto o tema da integridade, quanto o Programa e o Plano de Integridade consistir em assuntos e documentos relativamente recentes no âmbito da instituição. Dentre alguns dos possíveis encaminhamentos resultantes dessa pesquisa constata-se a necessidade de planejamento de novas medidas de divulgação, publicidade interna e/ou cursos e capacitações sobre o tema da integridade, de forma a engajar maior conhecimento por parte dos servidores.

Além dessas atividades, ressalta-se que a UGI realizou o preenchimento do questionário de autoavaliação do **Programa Nacional de Prevenção à Corrupção**, criado no escopo da Ação nº 9/2021 da Estratégia Nacional de Combate à Corrupção e à Lavagem de Dinheiro (ENCCLA), iniciativa coordenada pelo Tribunal de Contas da União (TCU) em conjunto com a Controladoria-Geral da União (CGU). As informações solicitadas no referido questionário demandaram a articulação da UGI com outras instâncias da UFSC, sendo que a sua conclusão e seu envio ao órgão de controle ocorreram em setembro de 2021. Os resultados do referido questionário foram encaminhados à alta administração da UFSC por meio dos ofícios nº 18, 19 e 20/2021/UGI/SEAI.

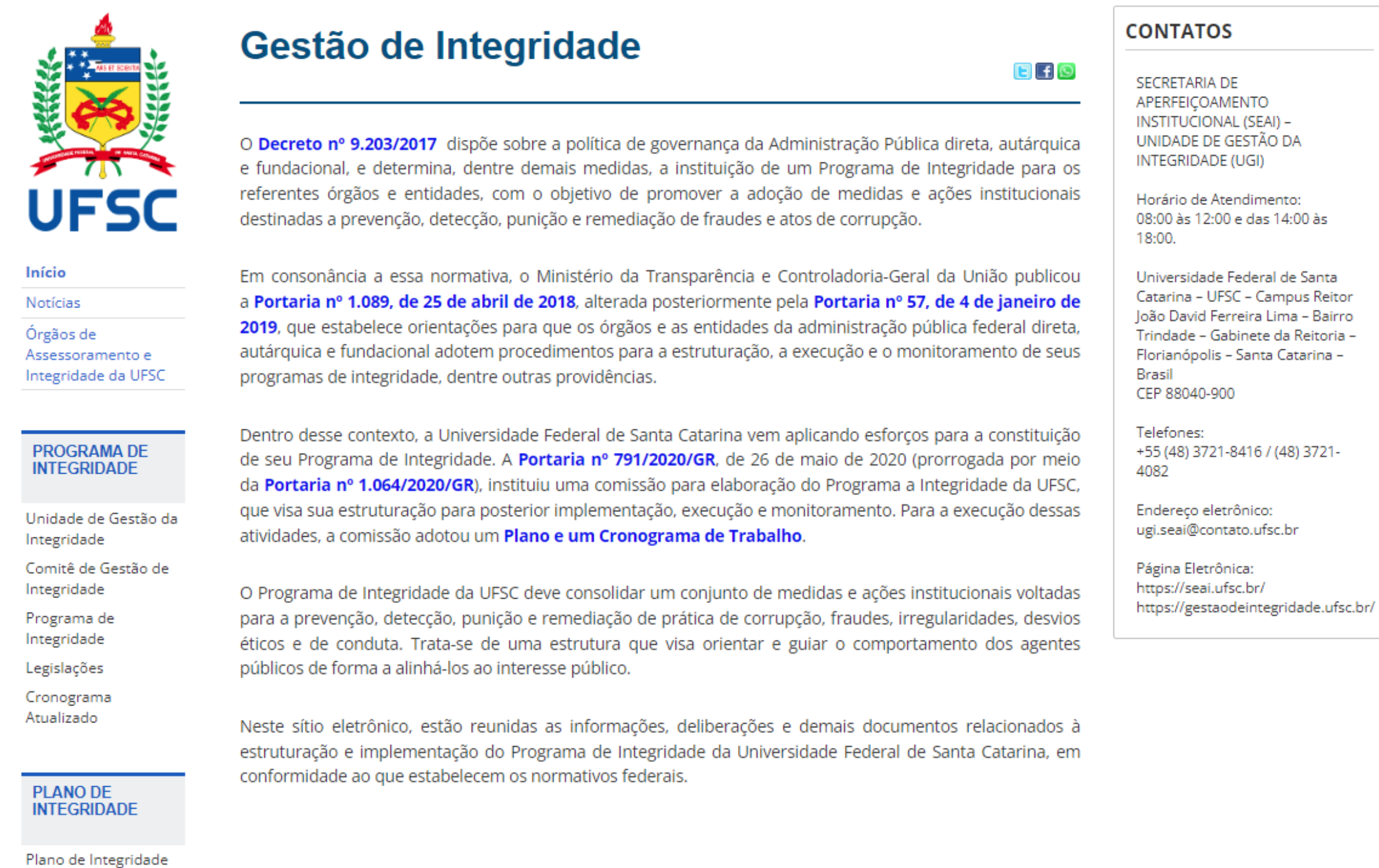


Figura 4. Página inicial do website da Gestão de Integridade da UFSC.
 Fonte: <https://gestaodeintegridade.ufsc.br/>

A UGI também foi provocada a responder um pedido de acesso à informação. Por meio da Solicitação Digital nº 031295/2021, foram realizados questionamentos referentes aos setores de Ouvidoria e Corregedoria-Geral, entre os quais constava pergunta sobre o estabelecimento de um fluxo para o tratamento de denúncias. A resposta ocorreu por meio do Ofício nº 7/2021/UGI/SEAI, no qual foi informado que, na segunda reunião do Comitê de Gestão de Integridade, realizada em 7 de julho de 2021, foi deliberada e decidida a constituição de um grupo de trabalho, via Gabinete da Reitoria, para tratar dos fluxos de denúncias.

Naquela oportunidade, foi ressaltado: a) que as denúncias, atualmente, podem ser realizadas por diferentes canais, embora, geralmente, ingressem pela Ouvidoria ou Corregedoria; e b) que a proposta da UGI com a criação do referido grupo de trabalho consiste no aperfeiçoamento desse fluxo e/ou unificação dos diferentes fluxos existentes para denúncias.

No presente momento, o Grupo de Trabalho já iniciou as suas atividades, tendo sido nomeado pela Portaria nº 318/2022/GR, de 7 de março de 2022. Ressalte-se que, em sua maioria, o grupo de trabalho contará com representantes das Instâncias de Integridade.

Por fim, destaca-se que a UGI também conta com acesso ao **sistema e-Aud**, cabendo-lhe atualizar as informações referentes à UGI. Todas as informações solicitadas foram devidamente preenchidas e encaminhadas pela UGI em novembro de 2021.

4.2 Ações do Comitê de Gestão de Integridade

Considerando as atribuições conferidas ao Comitê de Gestão de Integridade, que foi instituído por meio da Portaria nº 1.210/GR/2020, de 14 de setembro de 2020 e teve seus membros designados pela Portaria nº 1.211/GR/2020, de 14 de setembro de 2020, buscou-se dar início às suas atividades.

Assim, com o objetivo de iniciar o processo de implementação das medidas previstas no Plano de Integridade, em 19 de maio de 2021 ocorreu a **1ª Reunião do Comitê de Gestão de Integridade**, ocasião em que foi constatada a necessidade de constituição de um grupo de trabalho para revisão do referido plano, principalmente no que dizia respeito aos gestores de integridade.

O grupo de trabalho foi instituído pela Portaria nº 1/2021/UGI/SEAI, de 21 de maio de 2021, publicado na 62ª edição do Boletim Interno da UFSC, em 28 de maio de 2021, sendo que o ponto principal da revisão consistia na necessidade de existência de apenas um gestor por risco e que ele ocupasse um cargo de nível estratégico/administrativo na UFSC. A revisão teve por objetivo aumentar a eficiência e a efetividade da comunicação e do controle das medidas previstas no Plano de Integridade.

O relatório desse grupo de trabalho foi apresentado na **2ª Reunião do Comitê de Gestão de Integridade**, realizada em 7 de julho de 2021, ocasião na qual se deliberou pela necessidade de novas alterações além daquelas apresentadas. Decidiu-se que, após a realização de todas as alterações discutidas pelos membros do Comitê, o relatório do grupo de trabalho deveria ser considerado ratificado.

Dessa forma, após realizadas todas as alterações propostas pelos membros do Comitê de Gestão de Integridade, o relatório foi encaminhado ao Gabinete da Reitoria, e a nova versão do Plano de Integridade foi aprovada e publicada por meio da **Portaria Normativa nº 408/2021/GR**, de 13 de setembro de 2021.

Entre os temas tratados pelo Comitê de Gestão de Integridade, ressalta-se a deliberação quanto à necessidade de constituição de Grupo de Trabalho para análise e aperfeiçoamento dos fluxos de denúncias existentes na instituição, com ênfase especial para os temas relacionados à integridade.

4.3 Ações de divulgação e conscientização

A atuação pedagógica e preventiva da UGI também ocorreu por meio da divulgação das campanhas relacionadas à integridade elaboradas pela CGU. Conforme orientação deste órgão, as UGIs deveriam divulgar essas campanhas, o que compreende vídeos, pôsteres, imagens, dentre outros.

Com esse intuito, a UGI realiza frequentemente a atualização de uma coluna específica em seu *site* intitulada de “**Campanhas de Integridade**”. Após a atualização do referido *site* contendo a matéria em questão, a UGI informa ao serviço do Divulga UFSC para que tal informação seja encaminhada às demais instâncias da UFSC, conforme edições nº 1621, 1684 e 1755 dos boletins de divulgação. Tal divulgação também ocorreu por intermédio de *e-mail* encaminhado para as listas de contatos dos docentes e técnicos-administrativos da UFSC e do Ofício Circular nº 3/2021/UGI/SEAI, de 15 de julho de 2021.

Como forma de divulgação dessas campanhas, optou-se pela utilização do boletim interno do Divulga UFSC, assim como se utilizaram as listas de e-mails para encaminhar essas informações. Tal decisão foi resultado de uma reunião realizada entre a UGI e a Agência de Comunicação da UFSC (Agecom), em 9 de julho de 2021, ocasião em que foram discutidos os canais disponíveis para divulgação.

Em relação às campanhas divulgadas pela CGU e que constam no site da UGI até o presente momento, destaca-se que tratam dos seguintes temas: integridade pública; assédio moral e sexual; responsabilização de agentes públicos; conflito de interesses; proteção ao denunciante; procedimento para realização de denúncias; os valores do serviço público federal; e transparência pública.

Assédio Moral e Sexual

Assédio Moral e Sexual

Servidor(a), você sabe o que é assédio moral e sexual?

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) define o assédio moral no serviço público como as “condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis” (**Cartilha TST**).

O assédio moral é uma conduta reiterada e prolongada no tempo que expõe alguém a situações humilhantes e constrangedoras, o que traz danos à sua dignidade, saúde e integridade, além de prejudicar o ambiente de trabalho.

Ele pode ser classificado de forma vertical (descendente ou ascendente), horizontal e mista. O assédio moral vertical-descendente é praticado por superiores hierárquicos que se utilizam da condição de autoridade para humilhar, constranger ou prejudicar outros servidores. A forma vertical-ascendente é praticada por um servidor ou grupo de servidores contra o seu superior hierárquico visando interesses diversos como, por exemplo, realizar chantagem em busca de uma promoção. O assédio moral horizontal ocorre quando a conduta é praticada entre funcionários de mesma hierarquia. Por fim, o assédio moral misto é uma junção das formas vertical-descendente e horizontal, manifestando-se quando o indivíduo é assediado pelo superior hierárquico e pelos colegas de trabalho.

#INTEGRIDADE SOMOS TODOS NÓS

ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

Assédio moral é toda conduta REITERADA e PROLONGADA no tempo, com a intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima. Toda conduta abusiva que se repete de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador.

O combate ao assédio moral deve fazer parte das ações de promoção de integridade dos órgãos e entidades públicas. Esse é um dos temas que fazem parte do Programa de Integridade do Governo Federal.

DENUNCIE
falabr.cgu.gov.br

FIQUE DE OLHO!
Integridade pública interessa a todos
www.gov.br/cgu/integridade

SECRETARIA DE APERFEIÇOAMENTO INSTITUCIONAL (SEAI) – UNIDADE DE GESTÃO DA INTEGRIDADE (UGI)

Horário de Atendimento:
08:00 às 12:00 e das 14:00 às 18:00.

Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC – Campus Reitor João David Ferreira Lima – Bairro Trindade – Gabinete da Reitoria – Florianópolis – Santa Catarina – Brasil
CEP 88040-900

Telefones:
+55 (48) 3721-8416 / (48) 3721-4082

Endereço eletrônico:
ugi.seai@contato.ufsc.br

Página Eletrônica:
https://seai.ufsc.br/
https://gestaodeintegridade.ufsc.br/

Campanha de Integridade | Episódio 6

4.4 Ações voltadas para a gestão da integridade

Em março de 2021, foi encaminhado o Ofício Circular nº 1/2021/SEAI aos(às) pró-reitores(as), secretários(as), auditor-chefe, ouvidor, corregedor-geral, presidente da Comissão de Ética, diretores(as) de Centro e chefes de Departamento, com o intuito de divulgar o Programa e o Plano de Integridade. Na mesma oportunidade, foram encaminhadas informações a respeito do site de gestão da integridade, página que reúne os principais documentos sobre o assunto, além das campanhas sobre integridade elaboradas pela Controladoria-Geral da União (CGU).

Em relação à implementação das medidas previstas no Plano de Integridade, destaca-se que a atuação da UGI durante o ano de 2021 esteve orientada pelo caráter pedagógico e preventivo da gestão de integridade, tendo por objetivo a criação de uma cultura de integridade na instituição, conforme orientações repassadas nos cursos e eventos elaborados pela CGU.

A partir de agosto de 2021, após a revisão do Plano de Integridade determinada pelo Comitê de Integridade, a UGI deu início ao contato com os gestores de integridade por meio de ofício, encaminhando as medidas que seriam da alçada de cada gestor, bem como solicitando o agendamento de uma reunião para esclarecimento de dúvidas sobre o processo de gestão de integridade na UFSC. As respostas e os resultados dessa etapa serão abordados no item 5 (cinco) deste relatório, mas já se ressalta que nem todos os gestores solicitaram o agendamento

Figura 5. Exemplo de campanha publicada no site de Gestão de Integridade sobre o tema assédio moral e sexual
Fonte: <https://gestaodeintegridade.ufsc.br/assedio-moral-e-sexual/>.

de reunião, procedendo diretamente ao encaminhamento das respostas aos respectivos eventos de risco.

Considerando que o Poder Executivo Federal estabelece o comprometimento e apoio da alta administração enquanto um dos eixos estruturantes do Programa de Integridade, reforçando a importância da alta administração em assegurar, de forma contínua, em suas ações e atos de gestão, elevados padrões de gestão, ética e conduta, bem como adotar estratégias e ações que visam a disseminação da cultura de integridade, em 30 de agosto de 2021, foi encaminhado a todos os Gestores de Integridade da UFSC o Ofício Circular nº 360/2021/GR, assinado pelo reitor. Por meio desse ofício, a alta administração reforçou a importância do Programa e do Plano de Integridade, além de ressaltar a necessidade de colaboração de todos os Gestores de Integridade para com as solicitações e atividades da UGI.

4.5 Participação em eventos e cursos

Dentro da perspectiva pedagógica e preventiva da gestão de integridade, destaca-se, ainda, a participação dos membros da UGI em eventos, cursos, reuniões e seminários realizados sobre temas atinentes à integridade pública, conforme apresentado a seguir:

Tabela 1. Participação da UGI em eventos e cursos em 2021

Título	Organização	Data	Palestrantes	Participação
Rede GIRC edição nº 30: Cultura da integridade – Passos para uma construção sólida	CGU	31/03/2021	Palestrantes Roberta Codignoto (CEP/PR)	Remota
Divulgação dos valores do Serviço Público Federal	CGU e OCDE	23/04/2021	Wagner Rosário (CGU); Roberto Viegas (CGU); Elsa Pilichowski (OCDE); Frédéric Boehm (OCDE); e Liliana Caballero (ex-ministra da Colômbia)	Remota
Curso sobre Fundamentos da Integridade	TCU e ENAP	27/04/2021	Não se aplica. Curso EAD.	Remota
Rede GIRC edição nº 31: Termo de Ajustamento de Gestão no Setor Público – Oportunidades e Desafios	CGU	28/04/2021	Tiago Chaves de Oliveira (CGU); Leonardo Ferraz (CONACI); e Fernanda Neves (Subsec. de Gestão de Pessoas de Belo Horizonte/MG)	Remota
Seminário Internacional de Proteção de Dados	ME e ENAP	28/04/2021	Barbara Ubaldi (OCDE); Siim Sikkut (Estônia); Ash Smith (Reino Unido); Gileno Barreto (Serpro); Luis F. Salin Monteiro (Sec. de Gov. Digital); Waldemar Gonçalves O. Júnior (ANPD); Miriam Wimmer (ANPD); Valmir G. Dias (CGU); e Ricardo Akl (TCU)	Remota
3ª Reunião Técnica com as UGI's – Avaliação dos Programas de Integridade; Capacitações; Implementação dos Valores do Serviço Público Federal; e Campanhas da CGU	CGU	29 a 30/04/2021	Pedro Ruske (CGU); e Carolina Carballido (CGU)	Remota

Tabela 1. Participação da UGI em eventos e cursos em 2021 (cont.)

Título	Organização	Data	Palestrantes	Participação
Webinário sobre o Manual de Integridade da OCDE	CGU	17/05/2021	Frédéric Boehm (OCDE)	Remota
Divulgação da Campanha #INTEGRIDADE SOMOS TODOSNOS	CGU	30/06/2021	Pedro Ruske (CGU); e Carolina Carballido (CGU)	Remota
Rede GIRC edição nº 33: Programas de Integridade em contratações públicas: a nova Lei nº 14.133/2021	CGU	28/07/2021	Naiara Augusto (SIG/SC); Edno C. da Costa (Petrobras); e Pedro Ruske (CGU)	Remota
Rede GIRC edição nº 34: A importância dos colegiados no fortalecimento da governança	CGU	28/04/2021	Walter Cunha (CGU); Rodrigo L. de Brito (ME); e Erika Kimura (ME)	Remota
Rede GIRC edição nº 35: Agenda ESG no setor público	CGU	31/08/2021	Carlo Pereira (Pacto Global Brasil) e Renato Cader (ME)	Remota
Rede GIRC edição nº 36: Inovação e o Paradoxo do baixo Apetite a Risco no Setor Público	CGU	29/09/2021	Marizaura Camões (ENAP); Manoel Moreira (TCU); e Marcos Pinto (MCTI)	Remota
Rede GIRC edição nº 37: A Importância dos Valores na Estruturação dos Programas de Integridade	CGU	27/10/2021	Mitzy Cremona (Ong. Pró-Criança Cardíaca) e Juliana Porto (UnB)	Remota
Rede GIRC edição nº 38: Gestão de Riscos Estratégicos – Desafios ao Engajamento da Alta Administração	CGU	24/11/2021	Bruno Silva (UFRN); Adson Araceli (UFRN); e César Meneses (STN)	Remota
Divulgação e lançamento do Sistema de Integridade Pública do Poder Executivo Federal (SIPEF)	CGU	8 a 9/12/2021	Frédéric Boehm (OCDE); Carolina Carballido (CGU); Allison Mazzuchelli (CGU); Wagner Rosário (CGU); Roberto Viégas (CGU); e Pedro Ruske (CGU)	Presencial (Brasília/DF)

Fonte: UGI/SEAI, 2021.

5 SISTEMA DE INTEGRIDADE PÚBLICA DO EXECUTIVO FEDERAL

A UGI esteve presente no evento de lançamento do Sistema de Integridade Pública do Executivo Federal (SIPEF), realizado em 8 de dezembro de 2021, em Brasília/DF. Na oportunidade, o SIPEF foi apresentado como resultado dos esforços da Administração no sentido de atender às exigências dos organismos internacionais, em especial, da própria OCDE, em relação à adoção de medidas efetivas para a promoção da integridade no país.

O SIPEF foi instituído, no âmbito dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, por meio do Decreto nº 10.756, de 27 de julho de 2021. O referido instrumento normativo apresenta os objetivos do SIPEF, quais sejam: coordenar e articular as atividades relativas à integridade; e estabelecer padrões para as práticas e medidas de integridade.

O Decreto nº 10.756 apresenta, ainda, a composição do SIPEF, o qual é constituído pela Secretaria de Transparência e Prevenção da Corrupção da Controladoria-Geral da União, enquanto órgão central, e pelas unidades nos órgãos e nas entidades responsáveis pela gestão da integridade, enquanto unidades setoriais.



Imagem 1. 1ª Reunião das Unidades Integrantes do SIPEF.



Imagem 2. 1ª Reunião das Unidades Integrantes do SIPEF.

No evento, a OCDE apresentou o relatório **Fortalecendo a Integridade Pública no Brasil: Consolidando as Políticas de Integridade no Poder Executivo Federal**², destacando as medidas implementadas em âmbito federal para a promoção da integridade. O relatório apresenta, ainda, recomendações da OCDE para o órgão central e para os órgãos setoriais do SIPEF com o intuito de fortalecer a promoção de políticas de integridade e apoiar a construção de uma cultura aberta de integridade organizacional no âmbito do Poder Executivo federal.

² Disponível neste [link](#).

6 OBSERVATÓRIO UFSC

Dentre as atividades realizadas pela UFSC que contribuem para a gestão da integridade, destaca-se, por oportuno, o lançamento do Observatório UFSC, que consiste em uma plataforma de transparência e apoio à gestão que integra, em um único ambiente, os dados e as informações de vários domínios da instituição.

O lançamento do Observatório ocorreu em novembro de 2021, tendo sua origem vinculada à Secretaria de Inovação (SINOVA), que conseguiu captar recursos externos para financiar um projeto de pesquisa que tinha o objetivo de apresentar à sociedade as patentes e ativos de Propriedade Intelectual (PI) da UFSC.

A ideia do Observatório transformou-se em um projeto institucional, agregando todas as áreas da Universidade. De modo geral, a plataforma tem por objetivo fornecer informações atualizadas à sociedade, ao público interno e aos órgãos de controle, possibilitando, assim, a transparência institucional e o acesso à informação.

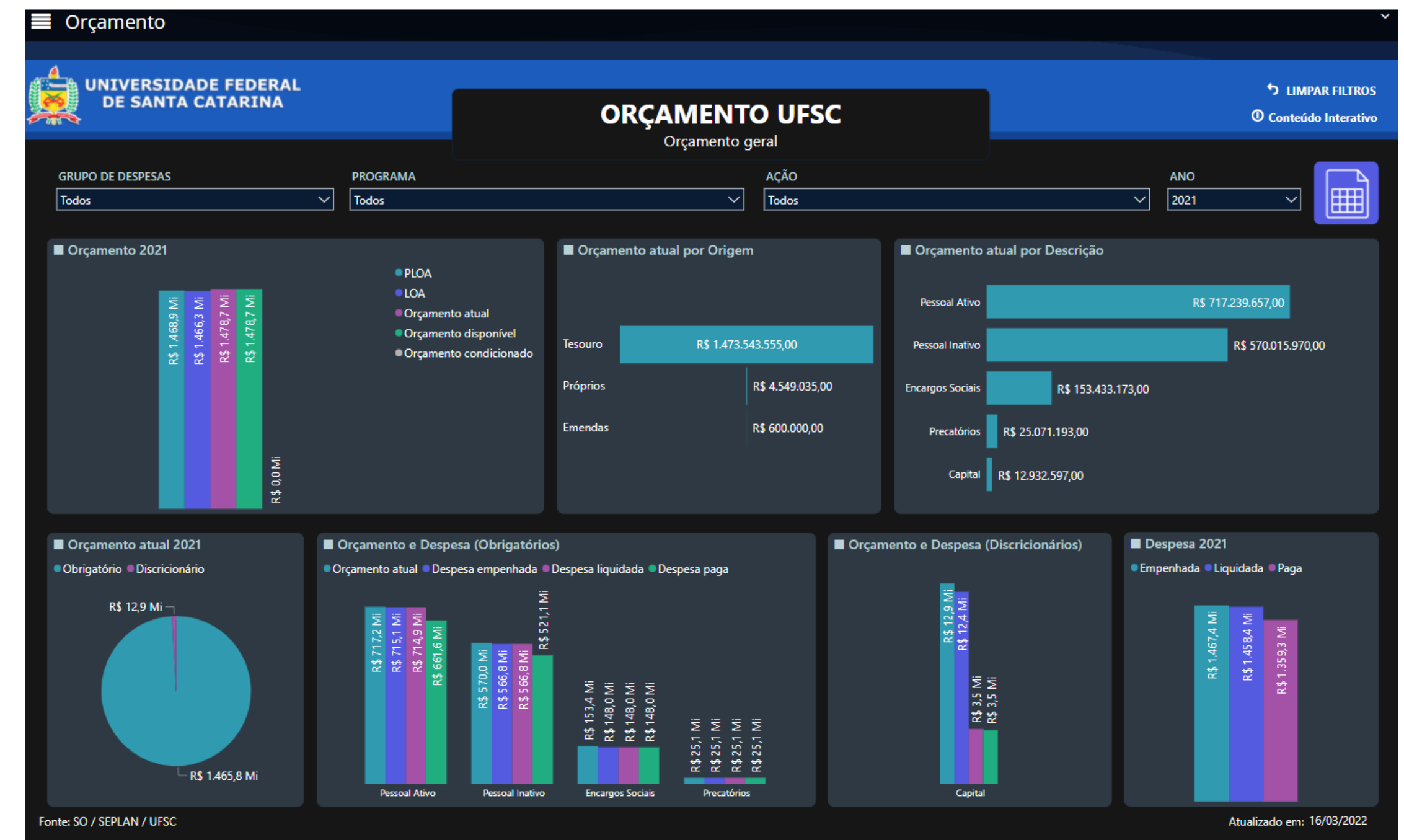
A plataforma permite a consulta aos dados e informações institucionais agrupados por meio de painéis de indicadores, os quais totalizam, atualmente, 18 indicadores, contemplando desde o ensino, a pesquisa e a extensão, até o orçamento e o consumo de energia elétrica da Universidade. Os dados apresentados pela plataforma contribuem para uma gestão ativa eficiente dos recursos, assim como permitem a identificação e incorporação de melhorias com maior celeridade.

O Observatório irá, gradualmente, reunir e disponibilizar todos os dados que são de interesse da sociedade, tais como informações sobre orçamento, programas mantidos pela Universidade, perfil de estudantes, servidores, cursos, ações de pesquisa,

extensão, inovação, cultura, esportes e internacionalização. As informações serão apresentadas em forma de painéis visuais (*dashboards*) de *Business Intelligence* (BI).

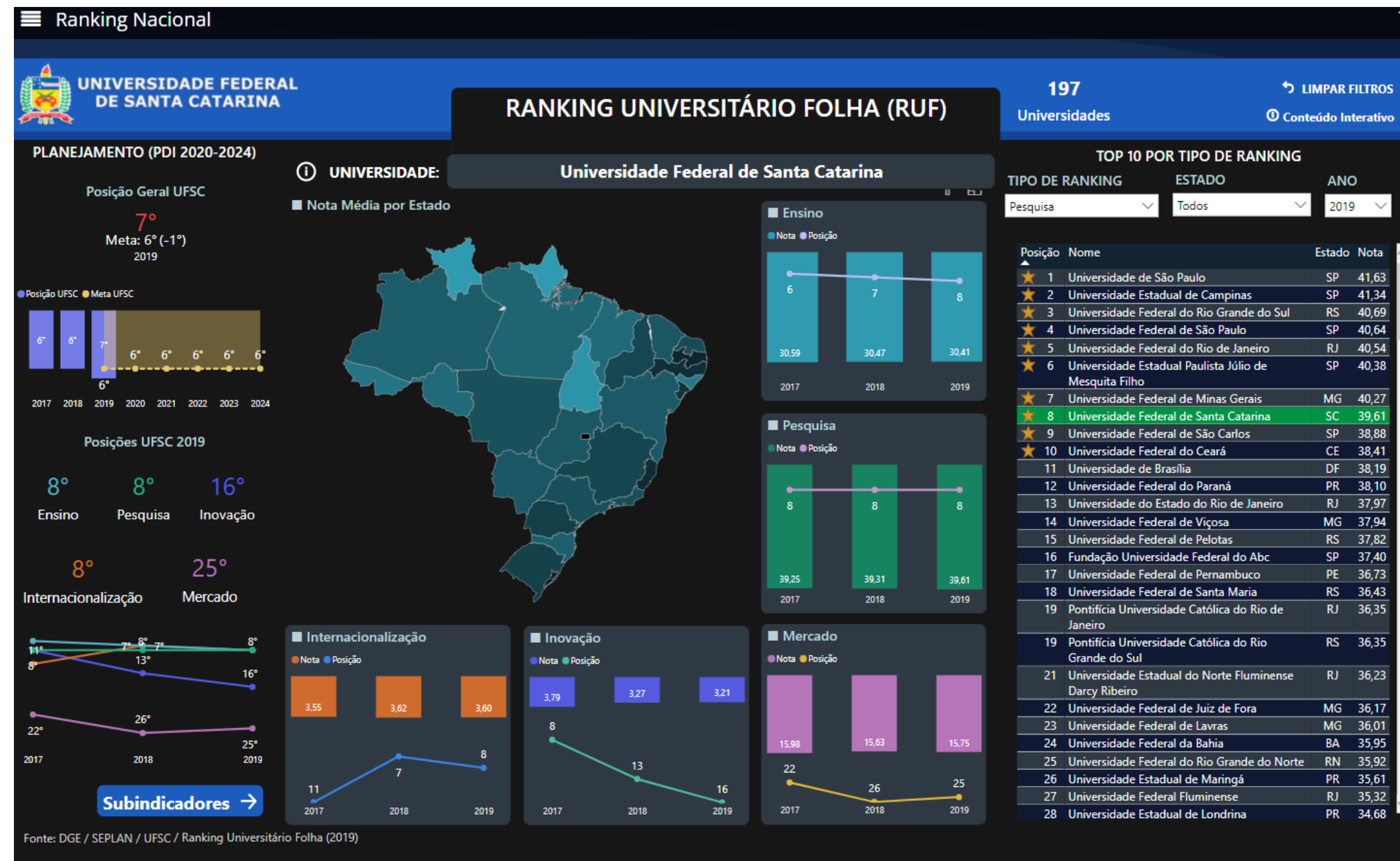
Deve-se destacar a importância desta medida para o sistema de integridade da instituição, uma vez que torna a sua gestão mais transparente e permite o acesso a uma diversidade de informações.

Figura 6. Página com informações do orçamento da UFSC disponível no Observatório.



Fonte: <https://obs.ufsc.br/observatorio/portal/>.

Figura 7. Página com informações sobre o ranking universitário disponível no Observatório.



Fonte: <https://obs.ufsc.br/observatorio/portal/>.

Para mais informações sobre o Observatório UFSC, acesse <https://obs.ufsc.br/>.

7 IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO DE INTEGRIDADE

Para compreensão da forma como se realizou este primeiro ano de monitoramento, cabe destacar que o Plano de Integridade vigente foi elaborado pelo Departamento de Gestão Estratégica da Secretaria de Planejamento e Orçamento (DGE/SEPLAN), unidade responsável pelo planejamento e gestão de riscos e processos da UFSC. No que se refere à seção do Mapa de Riscos à Integridade, especificamente, o DGE contou com o apoio das seguintes instâncias de integridade: SEAI, Auditoria Interna, Ouvidoria, Comissão de Ética, Serviço de Informação ao Cidadão e Corregedoria-Geral da UFSC.

Não obstante, para a maioria dos gestores da integridade especificados no referido plano, a matéria se mostrou nova. Deste modo, considerando o recente estabelecimento do Programa e do respectivo Plano de Integridade na UFSC, bem como da UGI, num primeiro momento os esforços estiveram concentrados em esclarecer o tema no âmbito da instituição e explicar a metodologia e o escopo das medidas estabelecidas à alta gestão, e, principalmente, aos gestores de riscos à integridade.

De acordo com a metodologia adotada pela UFSC para o controle e o monitoramento dos riscos à integridade, os gestores de riscos à integridade são agentes designados como responsáveis pelo gerenciamento de determinado(s) risco(s) identificado(s) e avaliado(s) e configuram a 1ª linha de defesa da gestão de riscos à integridade da Universidade. Portanto, para cada risco identificado, é designado um responsável, podendo um mesmo agente ser responsável por mais de um risco.

Verifica-se, assim, que esse contato prévio com os gestores de integridade tinha o intuito de esclarecer os propósitos da UGI e estabelecer um elo de cooperação dos referidos gestores para com os trabalhos da UGI.

Por essa razão, este primeiro Relatório não irá realizar o levantamento de todos indicadores previstos nos anexos C e D do Plano de Integridade, resumindo-se em fazer um levantamento das medidas previstas no Plano de Trabalho (Anexo B).

Neste primeiro ano, portanto, o objetivo da UGI esteve centrado na disseminação da importância da realização das medidas previstas no Plano de Integridade e no auxílio à sua efetiva execução. Além disso, cabe destacar que, nesse momento, a UGI não dispõe de capacidade técnica e de pessoal para, em um prazo tão curto, aferir todos os indicadores, o que deverá ser desenvolvido e trabalhado em conjunto com os gestores da integridade ao longo do ano de 2022.

Nesse sentido, o monitoramento do Plano de Integridade e, principalmente, do Mapa de Riscos e do Plano de Respostas, conta com a presença de 45 (quarenta e cinco) eventos de risco, sendo 17 (dezessete) referentes aos riscos à integridade para as áreas acadêmicas e 28 (vinte e oito) aos riscos à integridade para as áreas administrativas. Com o objetivo de implantar as medidas previstas no referido plano e, após a realização das alterações entendidas como necessárias pelo Comitê de Integridade, a UGI encaminhou ofícios para cada um dos gestores de integridade, conforme listado na tabela a seguir:

Tabela 2. Distribuição dos eventos de riscos por Gestor de Integridade.

Gestor de Integridade	Evento de Risco
Pró-Reitor de Graduação	Risco 1 a 5
Pró-Reitora de Pós-Graduação	Risco 6 a 10
Secretário de Inovação	Risco 11
Pró-Reitor de Pesquisa	Risco 12 e 14
Comissão de Ética no Uso de Animais	Risco 13
Pró-Reitor de Extensão	Risco 15
Pró-Reitora de Assuntos Estudantis	Risco 16 e 17
Secretário de Planejamento e Orçamento	Risco 18 a 21
Pró-Reitor de Administração	Risco 22 a 31
Superintendente de Governança Eletrônica e Tecnologia da Informação e Comunicação	Risco 32 a 34
Pró-Reitora de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas	Risco 35 a 38 e 40 a 43
Corregedor-Geral	Risco 39
Secretária de Aperfeiçoamento Institucional	Risco 44
Comissão de Ética da UFSC	Risco 45

Fonte: UGI/SEAI, 2021.

Por meio do referido Ofício, a UGI colocou-se à disposição para agendamento de reuniões para esclarecimento de dúvidas sobre o processo de gestão de integridade na UFSC sempre que os gestores entendessem necessário. De modo geral, a maioria dos gestores solicitou a realização de reunião para saneamento de dúvidas e compreensão do escopo da gestão da integridade.

As respostas e os resultados dessa etapa estão demonstrados na tabela 3, que apresenta uma versão resumida da Tabela do apêndice B do Plano de Integridade da UFSC³. Recorda-se que o mapa dos riscos à integridade, acompanhado dos respectivos planos de resposta, constitui o principal instrumento de gestão de riscos à integridade. Seu detalhamento, bem como a metodologia utilizada estão devidamente explicitados no Plano de Integridade da UFSC, com esclarecimentos sobre todas as colunas apresentadas.

Nesse momento inicial das atividades da UGI se entendeu que este era o levantamento possível e mais necessário para que se pudesse dar início ao acompanhamento das ações relacionadas à mitigação dos riscos à integridade.

Assim, além de informações já presentes no Plano de Respostas do Plano de Integridade, para acompanhamento e monitoramento deste primeiro ano foram inseridas duas novas colunas intituladas “ações empreendidas” e “situação 2021”. No que diz respeito às “ações empreendidas”, apresenta-se um relato resumido das ações implementadas no período, conforme relato dos respectivos gestores de integridade, e a “situação em 2021” apresenta os seguintes indicadores:

- **Não iniciada** = nenhuma medida prevista no Plano de Trabalho foi empreendida ao longo de 2021 ou não foi informada à UGI.
- **Em andamento** = a ação foi iniciada e está sendo tratada ou sua realização detém caráter recorrente.
- **Atendida** = a ação foi integralmente realizada.

Ressalta-se que a coluna que dispõe acerca da “situação em 2021” insere a análise realizada pela UGI quanto às informações coletadas junto aos respectivos gestores de integridade.

_____A íntegra do Plano de Integridade da UFSC 2020-2024 pode ser conferida aqui: [link](#)

Tabela 3. Ações empreendidas em 2021 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2021
01. Riscos à integridade no ensino de graduação	1 – Falta de divulgação dos critérios de avaliação das disciplinas por parte dos docentes	1.1. Instituir reuniões pedagógicas semestrais de planejamento de plano de ensino; 1.2. Elaborar rotina de acompanhamento pedagógico do plano de ensino dos docentes pelos departamentos de ensino.	1.1. A cada novo semestre; 1.2. A cada novo semestre.	UFSC	1.1. Para assegurar a efetividade do plano de ensino e sua supervisão pelas coordenadorias de cursos de graduação.	Pró-reitor(a) de Graduação	1.1. Pela capacitação e orientação pedagógica em relação a práticas administrativas e curriculares; 1.2. Por meio de normatização de calendário de rotinas de supervisão dos chefes de departamento ao checarem procedimentos para início do semestre letivo.	Trata-se de matéria regulamentada por meio dos atos normativos da Graduação, mais especificamente pela Resolução nº 17/1997/CUn. Essa Resolução está em fase de atualização, por meio da qual será possível aprimorar procedimentos que redundem também em redução de riscos de integridade.	Em andamento.
01. Riscos à integridade no ensino de graduação	2 – Ingresso indevido (em desacordo com as normas) de estudantes em cursos de graduação	1. Publicação das listas de classificação com a pontuação dos candidatos para cada forma de ingresso.	Após o vestibular / SISU.	Site da UFSC específico referente à edição do vestibular	1. Para que os candidatos e a sociedade em geral possam fiscalizar as chamadas.	Pró-reitor(a) de Graduação	1. Pela listagem de nomes e pontuações, em ordem decrescente de classificação.	Trata-se de matéria regulamentada por meio dos atos normativos da Graduação, mais especificamente pela Resolução nº 17/1997/CUn. Essa Resolução está em fase de atualização, por meio da qual será possível aprimorar procedimentos que redundem também em redução de riscos de integridade.	Em andamento.
01. Riscos à integridade no ensino de graduação	3 – Divulgação indevida de dados pessoais de alunos da graduação	1.1. Tarjamento/anonimização de dados pessoais; 1.2. Produção de documentos isentos de dados pessoais/privativos; 2. Revisão documental nos documentos já publicizados.	1.1. Quando houver solicitação de informações; 1.2. Ação permanente; 2. Imediatamente.	Documentação relacionada aos estudantes	Para evitar mau uso de dados pessoais e exposição dos indivíduos, bem como para ter maior zelo com os dados, em atendimento à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.	Pró-reitor(a) de Graduação	1.1. Por meio da comunicação, a todos os servidores da Universidade, sobre a necessidade de anonimização das informações publicadas; 1.2. Pela implementação de solução tecnológica que automatize o tarjamento ou a anonimização dos dados pessoais sigilosos; 1.3. Pelo estabelecimento de processo de controle de publicação de resultados com checagem do sigilo de informações pessoais; 2. Pela instituição de uma comissão responsável pela revisão documental da UFSC no que tange ao sigilo de informações pessoais.	A PROGRAD irá verificar junto ao DAE e à COPERVE formas de atendimento às medidas previstas neste plano de respostas.	Não iniciado

Tabela 3. Ações empreendidas em 2021 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2021
01. Riscos à integridade no ensino de graduação	4 – Conduta inadequada de docentes em relação aos discentes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Redação de código de conduta ou política contra assédio moral; 2. Capacitação dos servidores quanto ao Código de Ética do Servidor e demais legislações éticas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Até set./2021; 2. Até dez./2021. 	UFSC	<ol style="list-style-type: none"> 1. Para explicitar o comportamento esperado nas relações institucionais entre alunos e docentes; 2. Para tornar o ambiente da UFSC mais inclusivo de fato. 	Pró-reitor(a) de Graduação	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pela redação de um código de conduta ou política contra o assédio moral, explicitando comportamentos e posturas a serem adotados no ambiente acadêmico; 2. Pela promoção de cursos de capacitação sobre inclusão, diversidade, ética (de forma compulsória) 	<p>Diante da necessidade de criação de um código de conduta, e a partir deste, de preparação de treinamento no âmbito do PROFOR, foi informado que ainda não houve oportunidade de realizar a tarefa, em face das demandas que a PROGRAD vem atendendo por causa da pandemia, dos calendários excepcionais no âmbito das portarias normativas nº 140/2020/CUn e nº 149/2020/CUn, bem como das demais atividades administrativas, num quadro de trabalho remoto e com equipe carecendo de urgente recomposição de pessoal.</p> <p>As medidas de prevenção estão sendo atendidas, embora ainda em condições de serem aprimoradas, a partir do atos normativos que a UFSC já dispõe, além dos aperfeiçoamentos e da revisão da Resolução nº 17/1997/CUn.</p>	Não iniciado.
01. Riscos à integridade no ensino de graduação	5 – Docentes não comprometidos com a avaliação de plágio e/ou autoplágio em trabalhos sob sua orientação	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incentivo da adoção de ferramentas que realizem a detecção de plágio e capacitação de professores para o seu uso; 2. Elaboração de uma política institucional sobre plágio acadêmico; 3. Estudo da viabilidade de compra de <i>software</i> institucional que realize a análise de plágio em documentos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Todo ano; 2. Um ano; 3. Durante 2021 	UFSC	Porque a prática de plágio no âmbito acadêmico prejudica a produção científica, não contribui para a boa formação dos discentes, pode gerar má repercussão para o nome da instituição e pode culminar em processos de natureza administrativa e judicial.	Pró-reitor(a) de Graduação	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Pela realização de levantamento das ferramentas tecnológicas disponíveis para detecção de plágio de forma livre ou gratuita; 1.2. Pela capacitação de professores para o uso das ferramentas tecnológicas de detecção de plágio, por meio de cursos/palestras; 2.1. Pela constituição de grupo de trabalho para elaboração de política institucional de combate ao plágio acadêmico; 2.2. Pela aprovação de política institucional de combate ao plágio acadêmico; 3.1. Pelo mapeamento dos <i>softwares</i> comercializados para tal, caso não haja <i>softwares</i> gratuitos confiáveis para a tarefa; 3.2. Pela execução de um estudo de viabilidade financeira sobre a contratação de <i>software</i> para detecção de plágio. 	<p>As medidas de prevenção estão sendo atendidas, embora ainda em condições de serem aprimoradas, a dos atos normativos que a UFSC já dispõe, além dos aperfeiçoamentos e da revisão da Resolução nº 17/1997/CUn.</p> <p>Cabe destacar que a Câmara de Pós-Graduação (CPG) apreciou e aprovou, em reunião realizada no dia 24 de junho de 2021, uma proposta de resolução normativa que dispõe sobre a caracterização, apuração e sanção de casos de plágio e má conduta acadêmica na UFSC.</p> <p>Considerando que a resolução normativa irá afetar também os estudantes de cursos de graduação, o processo foi encaminhado à Câmara de Graduação para apreciação antes do envio ao Conselho Universitário.</p>	Em andamento.

Tabela 3. Ações empreendidas em 2021 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2021
02. Riscos à integridade no ensino de pós-graduação	6 – Docentes não comprometidos com a avaliação de plágio e/ou autoplágio em trabalhos sob sua orientação	<p>1. Incentivo à adoção de ferramentas que realizam a detecção de plágio e capacitação de professores para o uso de tais ferramentas;</p> <p>2. Elaboração de uma política institucional sobre plágio acadêmico;</p> <p>3. Estudo da viabilidade de compra de um <i>software</i> institucional que realize a análise de plágio em documentos</p>	<p>1. Todo ano;</p> <p>2. Um ano;</p> <p>3. Durante 2021.</p>	UFSC	Porque a prática de plágio no âmbito acadêmico prejudica a produção científica, não contribui para a boa formação dos discentes, pode gerar má repercussão para o nome da instituição e pode culminar em processos de natureza administrativa e judicial.	Pró-reitor(a) de Pós-Graduação	<p>1.1. Pela realização de levantamento das ferramentas tecnológicas disponíveis para detecção de plágio de forma livre ou gratuita;</p> <p>1.2. Através da capacitação de professores para o uso das ferramentas tecnológicas de detecção de plágio, por meio de cursos/palestras;</p> <p>2.1. Por meio da constituição de grupo de trabalho para elaboração de política institucional de combate ao plágio acadêmico;</p> <p>2.2. Pela aprovação de política institucional de combate ao plágio acadêmico;</p> <p>3.1 Por meio do mapeamento dos softwares comercializados para tal fim, caso não haja <i>softwares</i> gratuitos confiáveis para a tarefa;</p> <p>3.2. Por meio da realização de um estudo de viabilidade financeira sobre a contratação de <i>software</i> para detecção de plágio.</p>	<p>A Câmara de Pós-Graduação (CPG) apreciou e aprovou, em reunião realizada no dia 24 de junho de 2021, uma proposta de resolução normativa que dispõe sobre a caracterização, apuração e sanção de casos de plágio e má conduta acadêmica na UFSC. Considerando que a resolução normativa irá afetar também os estudantes de cursos de graduação, o processo foi encaminhado à Câmara de Graduação para apreciação antes do envio ao Conselho Universitário. Na apreciação da proposta, a CPG apontou a necessidade de aperfeiçoamento da definição operacional dos níveis de gravidade de má conduta acadêmica (pontual, média e grave), bem como das respectivas sanções a serem aplicadas aos discentes nas situações de plágio e má conduta pontual e média. Ressaltou que a Biblioteca Universitária tem concentrado estudos e discussões desde 2012 para aquisição de <i>software</i> para detecção de plágio, bem como para favorecer a mudança da cultura institucional para evitar as situações de plágio. Informou que a aquisição dessa ferramenta ainda não ocorreu devido aos elevados custos e às restrições orçamentárias experimentadas nos últimos anos.</p>	Em andamento
02. Riscos à integridade no ensino de pós-graduação	7 – Desatendimento às normas e aos procedimentos para elaboração de editais de seleção aos cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i> na UFSC (Res. n° 57/2019/CAPG)	<p>1. Envio de instruções e da Resolução n° 57/2019/CAPG aos programas antes do período de seleção, informando a necessidade de que seus termos sejam observados, sob pena de responsabilização dos autores;</p> <p>2. Realização de capacitação sobre processos seletivos da pós-graduação com os coordenadores dos programas de pós-graduação.</p>	<p>1. Anualmente;</p> <p>2. Anualmente.</p>	UFSC	Porque é necessário estabelecer processos seletivos condizentes com os princípios da administração pública, que revelem imparcialidade, legalidade e isonomia.	Pró-reitor(a) de Pós-Graduação	<p>1. Pelo envio de instruções e normas aos programas anualmente, alertando sobre a necessidade de observância dos seus termos;</p> <p>2. Por meio do mapeamento das trocas de coordenadores e convocação dos entrantes para participar de capacitação sobre o processo seletivo.</p>	<p>A Câmara de Pós-Graduação (CPG) apreciou proposta de alteração da Resolução Normativa n° 57/2019/CP. Ressaltou que os principais motivos que justificaram a alteração da resolução normativa sobre os editais de seleção estavam associados às recomendações de aperfeiçoamento solicitadas pelo Ministério Público Federal, à implementação da política de ações afirmativas na pós-graduação <i>stricto sensu</i> (Resolução Normativa n° 145/2020/CUn, de 27 de outubro de 2020) e às mudanças ocorridas no Sistema Nacional de Pós-Graduação (SNPG). A Resolução Normativa n° 4/2021/CPG, de 11 de novembro de 2021, manteve a estrutura da resolução normativa anterior, cujas “disposições transitórias” estabeleceram a sua aplicação aos editais de seleção para ingresso a partir do segundo semestre de 2022. A PROPG e a SAAD realizaram várias reuniões de trabalho ao longo de 2021 com os coordenadores de PPGs para auxiliar na elaboração dos editais de seleção, sendo que, inclusive, foram construídos e divulgados tutoriais e modelos de editais para favorecer a implantação da Política de Ações Afirmativas na Pós-graduação (Resolução Normativa n° 145/2020/CUn).</p>	Em andamento

Tabela 3. Ações empreendidas em 2021 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2021
02. Riscos à integridade no ensino de pós-graduação	8 – Docentes delegam com frequência a condução de aulas de graduação a pós-graduandos	<p>1.1. Prevenção, expressamente em regimento interno, da não substituição do professor titular por aluno para ministrar conteúdo de disciplina;</p> <p>1.2. Prevenção, expressamente em regimento interno, de que, em caso de necessidade, a substituição de professor titular será por professor substituto, ou o professor irá ajustar horário com outro da mesma disciplina;</p> <p>1.3. Prevenção, em regimento interno, de que, quando da realização de aula por meio de estágio em docência, o estagiário deva ser supervisionado pelo professor da disciplina.</p>	Atualização do Regimento dos cursos de graduação no prazo de 1 ano.	UFSC	<p>1.1. Para assegurar o dever pactuado entre o servidor docente e a instituição no cumprimento das horas-aula;</p> <p>1.2. Para garantir a responsabilização pelo não cumprimento das obrigações laborais.</p>	Pró-reitor(a) de Pós-Graduação	<p>1.1. Pela criação de grupo de trabalho para avaliar medidas já existentes, como código de ética;</p> <p>1.2. Por meio da criação de mecanismos de incentivo à denúncia de irregularidades e de aplicação efetiva de código de ética e de conduta e diretrizes com o objetivo de detectar e sanar desvios</p>	<p>A Câmara de Pós-Graduação (CPG) apreciou proposta de alteração da Resolução Normativa nº 44/2010/CP.</p> <p>Os principais motivos que justificaram a alteração da resolução normativa sobre o estágio de docência estão associados às sugestões de aperfeiçoamento apresentadas pelos Programas de Pós-Graduação (PPG), às mudanças ocorridas no Sistema Nacional de Pós-Graduação (SNPG) e às alterações nos marcos regulatórios da pós-graduação stricto sensu na UFSC (Resolução Normativa nº 154/2021/CUn).</p> <p>Deste modo, a Resolução Normativa nº 3/2021/CPG, de 8 de novembro de 2021, contempla a mesma estrutura da resolução normativa anterior, mas, algumas alterações foram realizadas, sendo uma delas a previsão quanto ao limite de carga horária de ministração de aulas de acordo com o número de créditos da disciplina; entre outros.</p> <p>Ainda, conforme a nova resolução, a disciplina de Estágio de Docência deverá ser cursada pelos estudantes com a seguinte carga horária: I – Estágio de Docência I (1 crédito = 15 h), com plano de trabalho prevendo a ministração de 3 a 5 horas-aulas teóricas, teórico-práticas ou práticas em disciplina de curso de graduação de, no mínimo, 2 créditos; II – Estágio de Docência II (2 créditos = 30 h), com plano de trabalho prevendo a ministração de 8 a 10 horas-aulas teóricas, teórico-práticas ou práticas em disciplina de curso de graduação de, no mínimo, 3 créditos; III – Estágio de Docência III (3 créditos = 45 h), com plano de trabalho prevendo a ministração de 12 a 15 horas-aulas teóricas, teórico-práticas ou práticas em disciplina de curso de graduação de, no mínimo, 4 créditos.</p> <p>A carga horária total do plano de trabalho deverá ser complementada com a preparação de aulas e auxílio nas atividades de avaliação.</p>	Em andamento

Tabela 3. Ações empreendidas em 2021 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2021
02. Riscos à integridade no ensino de pós-graduação	9 – Ingresso indevido de estudantes em programas de pós-graduação	<p>1. Definição de critérios objetivos de avaliação dos candidatos;</p> <p>2. Fornecimento, sob demanda, de cópia do material entregue pelos candidatos;</p> <p>3. Instituição de docente do departamento responsável por fiscalizar o processo seletivo, determinando a elaboração de relatório final relatando sobre o processo.</p>	<p>1. Antes do processo seletivo;</p> <p>2. Quando solicitado por qualquer pessoa;</p> <p>3. A cada processo seletivo.</p>	<p>1. Edital;</p> <p>2. Secretaria do programa de pós-graduação;</p> <p>3. Programa de pós-graduação (PPG).</p>	<p>1. Para que os candidatos possam preparar-se para o processo em igualdade de condições e fiscalizar os resultados;</p> <p>2. Para assegurar que os princípios de isonomia e impessoalidade foram aplicados;</p> <p>3. Para criar um mecanismo de controle interno.</p>	Pró-reitor(a) de Pós-Graduação	<p>1. Por meio da consideração dos critérios objetivos durante a estruturação do edital de processo seletivo, considerando a resolução institucional;</p> <p>2. Através do fornecimento de cópia dos documentos, quando possível, quando do recebimento de solicitação de disponibilização de documentos pelos PPGs;</p> <p>3. Pela definição, antes do início do processo seletivo, do papel de fiscalização do processo a um dos docentes credenciados no PPG.</p>	<p>O ingresso nos cursos de mestrado e de doutorado ocorre mediante a participação em edital de seleção, mesmo que possa ocorrer por meio de fluxo contínuo durante o período letivo. Assim, o aperfeiçoamento do Controle Acadêmico da Pós-Graduação (CAPG), realizado pela PROPG e SeTIC, tem viabilizado a inscrição em processos seletivos somente por meio de formulário disponibilizado pelo CAPG.</p> <p>A Resolução Normativa nº 4/2021/CPG, de 11 de novembro de 2021, que dispõe sobre os editais de seleção para ingresso na pós-graduação <i>stricto sensu</i>, estabeleceu que os resultados das etapas e o resultado do processo seletivo deverão ser divulgados, eletronicamente e/ou por escrito, na secretaria do programa de pós-graduação, em dia útil e no horário regular de funcionamento. O resultado do processo seletivo deverá contemplar a lista dos candidatos em ordem decrescente das notas finais apuradas por curso, bem como por área de concentração ou linha de pesquisa ou temática ou professor. Ressalta-se que a Comissão Avaliadora deverá: disponibilizar, sempre que cabível, a resposta-padrão de cada fase do processo seletivo, após a sua realização; disponibilizar, caso solicitado durante o período de recurso, os motivos/as razões que fundamentam a atribuição da nota ou o status de aprovado/reprovado do candidato, em cada uma das fases do processo seletivo, por meio de <i>e-mail</i> individual fornecido pelo candidato ou publicação no endereço eletrônico do programa de pós-graduação. Além das diretrizes para elaboração da resposta padrão serem definidas em portaria normativa emitida pela PROPG, os editais que estabelecem a realização de prova escrita com questões objetivas deverão publicar, juntamente com a divulgação do resultado da prova, o respectivo gabarito e a pontuação de cada questão.</p>	Em andamento

Tabela 3. Ações empreendidas em 2021 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2021
02. Riscos à integridade no ensino de pós-graduação	10 – Falta de transparência no processo de distribuição e concessão de bolsas de pós-graduação	<p>1. Elaboração de edital anual com a previsão de todos os critérios de distribuição, classificação e eliminação;</p> <p>2. Publicação, no <i>site</i> do PPG, das listas de chamadas, de bolsistas ativos (com o prazo de vigência das bolsas) e de bolsistas dos últimos 5 anos.</p>	<p>1. No início de cada ano;</p> <p>2. Constantemente</p>	<p>1. Editais;</p> <p>2 <i>Sites</i> dos PPGs.</p>	Para preparação dos candidatos, transparência e fiscalização dos resultados e das bolsas ativas.	Pró-reitor(a) de Pós-Graduação	<p>1. Pela elaboração de edital e aprovação em reunião de colegiado;</p> <p>2. Por meio da atualização sistemática do <i>site</i> do programa a cada alteração na concessão das bolsas.</p>	<p>A distribuição das bolsas concedidas aos PPGs pelas agências de fomento (CAPES, CNPq e FAPESC) é realizada por Comissão de Bolsas CAPES-DS (PPGs notas 3, 4 e 5 no SNPQ) ou Comissão de Gestão das Bolsas e Recursos CAPES-PROEX (PPGs notas 6 e 7 no SNPQ), de acordo com os critérios e procedimentos contidos nos regulamentos das respectivas agências de fomento e na Resolução Normativa nº 145/2020/CUn.</p> <p>Os critérios e procedimentos internos para distribuição das bolsas são definidos em norma específica aprovada pelo Colegiado do PPG. Os editais de distribuição das bolsas são implementados a partir da divulgação da concessão das bolsas pelas Agências de Fomento, cujos editais, comissão de seleção, informações e resultados são divulgados na homepage do PPG.</p> <p>O <i>link</i> “Informações do Curso”, presente na <i>homepage</i> de todos os PPGs, permite a divulgação do nome completo dos estudantes bolsistas, da data de início e término da vigência da bolsa e do financiador, cujos dados migram diretamente do CAPG a partir do formulário de implementação da bolsa e do termo de compromisso do bolsista.</p> <p>A Plataforma Sucupira também disponibiliza o acesso aos dados dos estudantes regularmente matriculados e bolsistas de cada PPG.</p>	Em andamento.

Tabela 3. Ações empreendidas em 2021 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2021
03. Riscos à integridade na pesquisa	11 – Não observância da necessidade de sigilo sobre propriedade intelectual	<p>1. Aumento do número de capacitações sobre o tema;</p> <p>2. Incentivo de pequenos eventos para debate sobre o tema;</p> <p>3. Elaboração de cartilha sobre propriedade intelectual.</p>	<p>1. Anualmente;</p> <p>2. Anualmente;</p> <p>3. Até julho/2021.</p>	UFSC	Para aperfeiçoar a gestão do capital intelectual.	Secretário(a) de Inovação	<p>1. Por meio do aumento do número de capacitações, com acesso inclusive para os diversos <i>campi</i>;</p> <p>2. Pela organização de cronograma de pequenos eventos voltados para os cursos com maior número de projetos capazes de gerar bens passíveis de proteção por patentes;</p> <p>3. Pela redação e publicação de cartilha.</p>	<p>A SINOVA informou que foram revisados os termos de sigilo e confidencialidade adotados pela UFSC em projetos de pesquisa e que esses termos estão disponíveis na página da Secretaria (https://sinova.ufsc.br/suporte-aos-pesquisadores/modelos/).</p> <p>Além disso, destacou que foram criados 6 (seis) vídeos explicando sobre projetos em parcerias e boas práticas de gestão, nos quais são abordadas questões de sigilo e confidencialidade, bem como elementos ligados à propriedade intelectual. Tal conteúdo está disponível no canal da SINOVA no Youtube, aberto a toda a comunidade acadêmica e à sociedade. Os temas dos vídeos são: a) Inovação aberta e a importância dos projetos em parceria; b) Prospecção de parcerias; c) Estabelecimento de parcerias; d) Conceitos básicos de propriedade intelectual; e) Exemplo prático de projetos em parceria; e f) Boas práticas em gestão de projetos.</p> <p>Ainda quanto ao aspecto preventivo e pedagógico, destacou a realização de palestras informativas em programas de pós-graduação e informou que foi realizada a oficina profissional intitulada “Política de Sigilo e Confidencialidade” em parceria com o Programa de Mestrado Profissional em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para Inovação. Como resultado, foi elaborada uma proposta de ato normativo que será encaminhada à Procuradoria da Universidade para análise. Posteriormente, irá tramitar no Comitê de Inovação para ser publicada e divulgada junto à comunidade acadêmica.</p> <p>Informou, ainda, que foi renovado o serviço de <i>software</i> como serviço (SAAS) para dar suporte à gestão dos ativos de propriedade intelectual e torná-la mais eficiente e com menor risco.</p> <p>Por fim, destacou que foram ajustadas as recomendações nos pareceres emitidos pela SINOVA que integram a tramitação via SPA de processos de projetos de pesquisa, sendo inseridas recomendações expressas sobre sigilo e confidencialidade para o coordenador de tais projetos e para sua equipe.</p>	Em andamento.

Tabela 3. Ações empreendidas em 2021 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2021
03. Riscos à integridade na pesquisa	12 – Docentes e servidores descomprometidos com a avaliação de plágio e/ ou autoplágio em projetos de pesquisa sob sua responsabilidade	<p>1. Encaminhamento do processo de plágio à Corregedoria-Geral, quando o plágio for praticado por servidores públicos no exercício da função;</p> <p>2. Realização de capacitações anuais sobre sigilo e propriedade intelectual aos docentes e servidores que lidam com a temática.</p>	<p>1. Quando houver ocorrência do evento;</p> <p>2. Anualmente, com previsão no Plano de Capacitação</p>	<p>1. PROPESQ e Corregedoria-Geral;</p> <p>2. Em toda a UFSC.</p>	<p>1. Para punir o servidor que praticar plágio;</p> <p>2. Para prevenir a ocorrência de plágio.</p>	Pró-reitor(a) de Pesquisa	<p>1. Pela conscientização dos setores responsáveis por plágio para que encaminhem o processo à Corregedoria-Geral;</p> <p>2. Por meio do planejamento de capacitação; mapeamento do público-alvo; divulgação da capacitação; realização anual da capacitação; realização de pesquisa de satisfação; e aprimoramento da estrutura da capacitação</p>	<p>A PROPESQ informou que irá solicitar a alteração do formulário de pesquisa institucional disponível no SIGPEX, adicionando um campo denominado provisoriamente de “declaração de não plágio ou autoplágio”, em que o responsável pelo registro de um projeto de pesquisa irá declarar que este não possui nenhum tipo de cópia, responsabilizando-se pela originalidade e autenticidade das propostas.</p> <p>Informou, ainda, que está em tramitação uma proposta de resolução para formalizar diretrizes para caracterização, apuração e sanção de casos de plágio e má conduta em pesquisa, ensino e extensão na UFSC.</p> <p>Assim que for efetivada, a PROPESQ, em conjunto com outros setores, realizará capacitações anuais aos docentes e servidores envolvidos com a temática.</p>	Em andamento

Tabela 3. Ações empreendidas em 2021 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

<p>03. Riscos à integridade na pesquisa</p>	<p>13 – Desrespeito dos pesquisadores com cobaias em seu manejo nas pesquisas</p>	<p>1.1. Capacitação em atividades relacionadas à legislação brasileira para o bem-estar, manuseio e experimentação animal, no sentido de aprimorar os pesquisadores/alunos nos aspectos éticos dessas práticas;</p> <p>1.2 Aumento do controle sobre as práticas com animais em laboratórios.</p>	<p>1.1. A cada semestre;</p> <p>1.2. A cada experimento.</p>	<p>UFSC</p>	<p>1.1. Para assegurar o bem-estar animal, quando do manuseio e experimentação em pesquisas acadêmicas;</p> <p>1.2. Para assegurar o cumprimento da legislação brasileira junto aos pesquisadores/alunos no aspecto ético dessas práticas;</p> <p>1.3. Para assegurar o controle ético sobre as práticas com animais em laboratórios de pesquisa acadêmica.</p>	<p>Comissão de Ética no Uso de Animais</p>	<p>1.1. Pela criação de grupo de trabalho para avaliar medidas já existentes;</p> <p>1.2. Pela criação de mecanismos de incentivo à denúncia de irregularidades e à aplicação efetiva de código de ética e de condutas;</p> <p>1.3. Pela divulgação da contribuição positiva da aplicação de princípios éticos na experimentação animal e, sempre que possível, evitar o uso dessa experimentação desnecessariamente.</p>	<p>Desde 2015, exige-se o certificado de participação em cursos sobre manejo e ciência de animais de laboratório, de todos os membros das equipes que compõem os projetos submetidos à análise da Comissão. Dessa forma, os programas de Pós-graduação têm realizado esses cursos, que devem conter a ementa mínima aprovada pela CEUA, na forma de disciplinas optativas e oferecidas conforme a demanda de cada Programa.</p> <p>Para os alunos de pós-graduação, essas disciplinas são, necessariamente, presenciais e, para alunos de graduação, a disciplina sobre este conteúdo é oferecida em ambiente virtual pela plataforma Moodle, com inscrições abertas ao longo do ano e editadas a cada semestre.</p> <p>No início do ano de 2022 deverá ser implementado o oferecimento de uma edição semestral desse curso, gerenciado pela CEUA, no âmbito da UFSC e como projeto de extensão.</p> <p>Para melhorar a qualidade dos projetos submetidos quanto aos aspectos éticos, a CEUA está trabalhando na elaboração de um guia para submissão e revisão de projetos, visando qualificar as propostas de projetos experimentais e pedagógicos e melhorar o entendimento entre proponentes e revisores das propostas.</p> <p>Resumidamente, os pesquisadores deverão demonstrar conhecimento dos 3Rs – Substituição, Redução e Refinamento – e descrever nos formulários os métodos pelos quais esses princípios são considerados. Os revisores, por sua vez, deverão avaliar os danos prováveis que os animais sofrerão e os prováveis benefícios a serem entregues, bem como determinar se os danos são justificados pelos benefícios. Portanto, a aprovação para um projeto novo deve ser baseada no resultado da análise de dano/benefício. Essa análise também deve ser usada para direcionar esforços para reduzir danos e maximizar benefícios durante a pesquisa e para se reconhecer em que ponto um projeto, procedimento ou modelo animal não pode mais ser eticamente justificado. Esse documento será elaborado por uma subcomissão da CEUA e deverá ser finalizado até dezembro de 2022.</p> <p>Deve-se destacar, ainda, que desde a publicação da Resolução Normativa do CONCEA nº 6, de 10 de julho de 2012, que instituiu a figura do Responsável Técnico pelos biotérios, a CEUA tem se empenhado na exigência de contratação de médicos veterinários, com titulação necessária para assumir a Responsabilidade Técnica e assistir aos animais em ações voltadas para o bem-estar e cuidados veterinários na UFSC. Atualmente, a UFSC conta com 9 (nove) médicos veterinários distribuídos entre os centros que utilizam animais em ensino e pesquisa, o que aumenta o controle sobre as práticas com animais, tanto pelo treinamento dos alunos envolvidos quanto pela supervisão dos biotérios.</p>	<p>Em andamento.</p>
---	---	---	--	-------------	---	--	---	---	----------------------

(continua)

Tabela 3. Ações empreendidas em 2021 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

<p>03. Riscos à integridade na pesquisa</p>	<p>13 – Desrespeito dos pesquisadores com cobaias em seu manejo nas pesquisas</p>	<p>1.1. Capacitação em atividades relacionadas à legislação brasileira para o bem-estar, manuseio e experimentação animal, no sentido de aprimorar os pesquisadores/alunos nos aspectos éticos dessas práticas; 1.2 Aumento do controle sobre as práticas com animais em laboratórios.</p>	<p>1.1. A cada semestre; 1.2. A cada experimento.</p>	<p>UFSC</p>	<p>1.1. Para assegurar o bem-estar animal, quando do manuseio e experimentação em pesquisas acadêmicas; 1.2. Para assegurar o cumprimento da legislação brasileira junto aos pesquisadores/alunos no aspecto ético dessas práticas; 1.3. Para assegurar o controle ético sobre as práticas com animais em laboratórios de pesquisa acadêmica.</p>	<p>Comissão de Ética no Uso de Animais</p>	<p>1.1. Pela criação de grupo de trabalho para avaliar medidas já existentes; 1.2. Pela criação de mecanismos de incentivo à denúncia de irregularidades e à aplicação efetiva de código de ética e de condutas; 1.3. Pela divulgação da contribuição positiva da aplicação de princípios éticos na experimentação animal e, sempre que possível, evitar o uso dessa experimentação desnecessariamente.</p>	<p style="text-align: right;"><i>(continuação)</i></p> <p>A CEUA implementou, em 2017, o procedimento de visita técnica anual aos biotérios da UFSC. Os membros nomeados para cada biotério possuem o objetivo de avaliar detalhes construtivos, distribuição e organização dos espaços, biossegurança, condições ambientais, fluxo de pessoas, cuidados com os animais, métodos de eutanásia e descarte de resíduos; conforme o tipo de biotério em consonância com a Resolução Normativa CONCEA nº 15, de 16 de dezembro de 2013, a qual “Baixa a Estrutura Física e Ambiente de Roedores e Lagomorfos do Guia Brasileiro de Criação e Utilização de Animais para Atividades de Ensino e Pesquisa Científica”. A CEUA utiliza essa oportunidade como forma de dar atenção aos problemas existentes e de oferecer capacitação continuada aos envolvidos, abordando a ocasião como um momento educativo e de consciência das exigências legais, e assim, gerando mudanças e melhorias.</p> <p>Devido às medidas de controle da pandemia de COVID- 19, as visitas foram suspensas e retornarão em breve.</p> <p>Dentre as medidas existentes para assegurar uma avaliação mais rigorosa, a CEUA informou que mudou sua forma de avaliação nos últimos anos. Originalmente, eram submetidos os procedimentos, protocolos e modelos animais utilizados no laboratório, através dos chamados “projetos guarda-chuva”. Dessa forma, eram solicitados muitos animais que seriam utilizados na execução de vários projetos do proponente. Atualmente, cada projeto deve ser submetido individualmente, sendo que há exigência da completa descrição de procedimentos, número amostral justificado e descrição de cuidados com os animais. Assim, há, atualmente, a submissão de um número maior de projetos, mas com menor número de animais solicitados. Além disso, os pesquisadores precisam declarar, junto à submissão do projeto: a não existência de método substitutivo; que o estudo não é desnecessariamente duplicado, possuindo mérito científico; e a existência de uma equipe treinada e competente para executar os procedimentos descritos no protocolo.</p> <p>A CEUA propôs a criação de um link para denúncias anônimas na página da CEUA, que deverá ser amplamente divulgado. Essa medida dependerá de terceiros (SeTIC/UFSC), portanto, os prazos serão executados conforme a disponibilidade de trabalho do setor.</p> <p style="text-align: right;"><i>(continua)</i></p>	<p>Em andamento.</p>
---	---	---	---	-------------	---	--	---	--	----------------------

Tabela 3. Ações empreendidas em 2021 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2021
03. Riscos à integridade na pesquisa	13 – Desrespeito dos pesquisadores com cobaias em seu manejo nas pesquisas	<p>1.1. Capacitação em atividades relacionadas à legislação brasileira para o bem-estar, manuseio e experimentação animal, no sentido de aprimorar os pesquisadores/alunos nos aspectos éticos dessas práticas;</p> <p>1.2 Aumento do controle sobre as práticas com animais em laboratórios.</p>	<p>1.1. A cada semestre;</p> <p>1.2. A cada experimento.</p>	UFSC	<p>1.1. Para assegurar o bem-estar animal, quando do manuseio e experimentação em pesquisas acadêmicas;</p> <p>1.2. Para assegurar o cumprimento da legislação brasileira junto aos pesquisadores/alunos no aspecto ético dessas práticas;</p> <p>1.3. Para assegurar o controle ético sobre as práticas com animais em laboratórios de pesquisa acadêmica.</p>	Comissão de Ética no Uso de Animais	<p>1.1. Pela criação de grupo de trabalho para avaliar medidas já existentes;</p> <p>1.2. Pela criação de mecanismos de incentivo à denúncia de irregularidades e à aplicação efetiva de código de ética e de condutas;</p> <p>1.3. Pela divulgação da contribuição positiva da aplicação de princípios éticos na experimentação animal e, sempre que possível, evitar o uso dessa experimentação desnecessariamente.</p>	<p>A CEUA destacou que será publicado anualmente, a iniciar pelo primeiro trimestre de 2022, um relatório contendo as seguintes informações: número de projetos protocolados e sua situação final após avaliação da comissão (aprovados, reprovados e retirados); número de animais solicitados por espécie e número de animais autorizados após avaliação pela comissão; número de animais utilizados no desenvolvimento da pesquisa; e, por fim, número de animais utilizados conforme finalidade (ensino ou pesquisa). Também informou que, desde a implementação do sistema unificado e informatizado, em 2016, essas informações já são possíveis de serem obtidas pelos administradores do sistema. Os relatórios somente deverão ser trabalhados no sentido de selecionar as informações genéricas, de modo a não comprometerem o caráter de confidencialidade dos projetos.</p> <p>Deve-se destacar que, em 2020, foi lançado um programa de adoção de animais como forma de destinação após a realização de estudos de baixíssimo grau de invasividade, contendo os critérios de seleção de adotantes. Esse programa foi divulgado na página https://ceua.ufsc.br/adocao/ e ficou suspenso durante as restrições impostas em virtude da pandemia de COVID-19, mas retomou suas atividades em outubro de 2021.</p> <p>Por fim, ressaltou que foi nomeada uma subcomissão para trabalhar na reformulação do Regimento Interno da CEUA (Portaria nº 1.667/2021/GR, de 26 de outubro de 2021).</p>	Em andamento.

Tabela 3. Ações empreendidas em 2021 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2021
03. Riscos à integridade na pesquisa	14 – Uso de recursos de pesquisa para atender interesses privados e/ou dissociados dos interesses institucionais	1. Banco com as necessidades da UFSC que poderão subsidiar tema de pesquisa; 2. Fortalecimento da transparência das ações nos projetos de pesquisa.	1. Até mar./2021; 2. Permanente.	UFSC	1. Para concatenar as reais necessidades da universidade com os temas a serem pesquisados, ou ainda as do entorno, oferecendo retorno à sociedade; 2. Para aumentar o controle social nos projetos de pesquisa por meio da transparência.	Pró-reitor(a) de Pesquisa	1. Pela criação de um banco de dados com os principais problemas que carecem ser solucionados na UFSC ou em seu entorno (cidade/estado); 2. Pela institucionalização de regramento sobre os aspectos básicos de transparência dos projetos de pesquisa.	<p>A PROPESQ destacou que, na tramitação de projetos de pesquisa na UFSC, é analisado o interesse institucional: na etapa de aprovação, pelo departamento de vínculo no sistema SIGPEX, pela SINOVA e pela PROPESQ, além da Procuradoria Federal; na etapa de execução e encerramento, há também a participação do fiscal do projeto que atesta que as atividades foram realizadas de acordo com o plano de trabalho aprovado; e, na etapa de encerramento, o departamento também deve aprovar o relatório final.</p> <p>Ademais, a legislação da UFSC estabelece que toda atividade de pesquisa desenvolvida por seus membros permanentes deve ser registrada no SIGPEX (artigos 18 e 19 da Resolução 47/Cun/2014).</p> <p>A PROPESQ acrescentou que, para realizar o fortalecimento da transparência das ações nos projetos de pesquisa, a página eletrônica da Pró reitoria possui o seu portal interno de transparência (https://propesq.ufsc.br/transparencia/), com o objetivo de possibilitar a consulta do usuário interno e externo às informações, aos dados e aos documentos públicos, contribuindo com o fortalecimento das políticas de transparência pública. Por meio dessa página, é possível acessar a consulta do SIGPEX, para buscar informações sobre os projetos de pesquisa realizados na UFSC. É possível acessar as seguintes informações: a) datas de início e término do projeto; b) <i>status</i>; c) título e resumo; d) equipe; e) departamento; f) financiador e financiamento (quando houver); e g) se há acordo de sigilo e/ou confidencialidade.</p> <p>Informou ainda que foi lançado, em 2019, para a comunidade interna e, em 2021, para a comunidade externa, o Portal de Ofertas e Demandas (https://pode.ufsc.br/), que tem por objetivo conectar a sociedade com a universidade. No referido portal, são cadastrados pedidos (demandas) de entes externos bem como ofertas de serviços da UFSC à sociedade, podendo ser caracterizado como um banco com as necessidades da UFSC para subsidiar temas de pesquisa.</p> <p>Por fim, informou que se encontra em elaboração um Guia para Integridade em Pesquisa, que será oportunamente discutido com a UGI/SEAI ainda no primeiro semestre de 2022.</p>	Em andamento.

Tabela 3. Ações empreendidas em 2021 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2021
04. Riscos à integridade na extensão	15 – Contratação de bolsista para projeto de extensão sem prévia divulgação de processo seletivo	<p>1.1. Aprovação de calendário semestral de editais de processo seletivo para contratação de bolsistas em projetos de extensão;</p> <p>1.2. Capacitação anual aos coordenadores de projetos em relação à legislação e atos normativos internos da UFSC;</p> <p>1.3. Estabelecimento de rotinas de acompanhamento dos editais por meio dos fiscais dos contratos.</p>	<p>1.1. Semestral;</p> <p>1.2. Anual;</p> <p>1.3. A cada projeto.</p>	UFSC	<p>1.1. Para assegurar igualdade de oportunidade a todos os alunos interessados;</p> <p>1.2. Para assegurar conformidade com a Lei nº 8.958-94 e com resoluções normativas do CUn.</p>	Pró-reitor(a) de Extensão	<p>1.1. Pela capacitação dos coordenadores de projetos em relação à legislação e aos atos normativos da UFSC;</p> <p>1.2. Pela divulgação ampla dos calendários de editais de processos seletivo para contratação de bolsistas em projetos de extensão;</p> <p>1.3. Pelo estabelecimento de rotinas de checagem em todas as fases do projeto, de maneira a assegurar a publicação de editais para contratação de bolsistas.</p>	<p>Anualmente a PROEX lança diversos editais para apoiar as ações de extensão. Nos editais, os coordenadores são orientados a selecionar os bolsistas de forma transparente e amplamente divulgada e com base nos critérios dispostos na Resolução Normativa nº 9/CUn/10 (concessão de bolsas).</p> <p>Desde 2017, a PROEX tem realizado iniciativas no sentido de capacitar os coordenadores de projetos, criando diversos cursos, entre os quais se destacam: Curso para formação de Coordenadores de Extensão, Curso de Coordenadores de Ações de Extensão, Curso para os Chefes de Departamento, Curso sobre Projetos de Extensão com Financiamento.</p> <p>Nesse escopo, a PROEX informou que, nos últimos 3 (três) anos, vinte turmas foram oferecidas, tendo sido capacitadas 399 pessoas.</p> <p>Outra iniciativa da PROEX nesse sentido dia respeito à publicação da Cartilha de Perguntas e Respostas Frequentes e a criação de um campo de Perguntas e Resposta Frequentes (FAQ), com textos e uma coletânea de vídeos explicativos, ambos disponíveis no site da Pró-Reitoria.</p> <p>No que tange ao item “Estabelecer rotinas de checagem em todas as fases do projeto, de maneira a assegurar a publicação de editais para contratação de bolsistas”, a PROEX informou que as rotinas de checagem já existem no Sistema Integrado de Gerenciamento de Projetos de Pesquisa e Extensão SIGPEX. Ao inserir um bolsista no Sistema, o coordenador precisa adicionar o valor da bolsa e o período de participação no projeto. Antes de enviar o projeto para a aprovação, o coordenador responde a um <i>checklist</i>, que, dependendo do tipo de projeto, apresentará, além das perguntas que constam para todos os projetos, algumas perguntas específicas.</p> <p>A PROEX ressaltou, por fim, que os projetos de extensão dentro da UFSC são propostos, analisados e avaliados na sua unidade de origem para verificação de sua relação aos fins da unidade, ou seja, considerando os elementos que estão associados às competências e habilidades formativas dela.</p>	Em andamento.

Tabela 3. Ações empreendidas em 2021 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2021
05. Riscos à integridade na assistência estudantil	16 – Irregularidades na concessão de benefícios de assistência estudantil	<p>1. Encaminhamento do problema para a Corregedoria-Geral, quando a irregularidade for praticada por servidores;</p> <p>2. Implementação de controle para averiguação amostral de situação de vulnerabilidade dos alunos que recebem assistência estudantil.</p>	<p>1. Sem data definida;</p> <p>2. Permanente.</p>	<p>1. Corregedoria-Geral e PRAE;</p> <p>2. PRAE.</p>	<p>1. Para punir o servidor que cometer a irregularidade;</p> <p>2. Para reduzir o risco de corrupção na solicitação de assistência estudantil.</p>	Pró-reitor(a) de Assuntos Estudantis	<p>1. Pelo encaminhamento das denúncias envolvendo os fatos à Corregedoria-Geral;</p> <p>2. Em períodos a serem definidos pela PRAE, pela seleção aleatória de estudantes beneficiários de assistência estudantil para uma análise mais aprofundada em relação aos documentos entregues e às condições econômicas apresentadas, buscando identificar se persiste a condição de vulnerabilidade.</p>	<p>A PRAE informou que a cada lançamento de edital (anual ou semestral) tem procurado incluir dispositivos que garantam a total transparência dos critérios de elegibilidade e de seleção aos programas, criando mecanismos próprios ou acatando a recomendações de órgãos de auditoria interno ou externos.</p> <p>Além disso, informou que procura deixar os critérios bem explícitos e objetivos para a comunidade universitária, a fim de facilitar o controle social.</p> <p>Em relação à concessão de benefícios, informou que ela está sujeita a rígidos padrões de controle, no sentido de que nenhum benefício, há alguns anos, é concedido puramente de forma manual em razão de todos os processos de inscrição aos programas ocorrerem por meio do Sistema de Cadastro e Benefício PRAE, desenvolvido e programado pela DSI/SeTIC, com a responsabilidade da unidade de custo da PRAE. Dessa forma, complementou que poucos processos são avaliados manualmente, e, quando são feitos assim, são mediante comprovação de situações sociais gravosas, respaldadas por declarações de órgãos públicos oficiais ou, em caso de situação de saúde, de entidades de saúde certificadas. Mesmo nesses casos, os resultados das análises das excepcionalidades são alimentados no referido sistema. A classificação por renda <i>per capita</i> e outros critérios de elegibilidade são executados automaticamente pelo sistema de informação, e o resultado é gerado por meio dos <i>outcomes</i> recebidos.</p> <p>A PRAE informou, ainda, que o Sistema de Cadastro e Benefício PRAE pode ser auditado.</p> <p>Por fim, em relação ao risco em análise, a PRAE destacou que realiza constantes discussões sobre o aprimoramento dos processos de verificação documental e de solicitação de novos documentos para evitar a omissão de informações. Ressaltou que conta com o apoio dos cidadãos que realizam denúncias à coordenadoria, à Ouvidoria da UFSC ou ao Ministério Público, e que eventuais denúncias são devidamente apuradas. Salientou que realiza tudo o que está ao seu alcance para inibir a falsificação ou omissão de documentos que influenciem na análise de renda e na consequente classificação para o acesso aos benefícios assistenciais. Além disso, salientou que, antes da pandemia, realizou a chamada de renovações de cadastros por amostragem aleatória, contudo, no decorrer da pandemia, por questões operacionais e até de adaptação ao trabalho 100% remoto, esse processo foi temporariamente suspenso, o qual foi retomado no semestre 2021.1.</p>	Em andamento.

Tabela 3. Ações empreendidas em 2021 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2021
05. Riscos à integridade na assistência estudantil	17 – Inclusão de parentes de servidores no cadastro de alunos com vulnerabilidade socioeconômica	<p>1.1. Checagem e atualização periódica por amostragem no cadastro dos alunos vulneráveis;</p> <p>2.1. Controle, junto aos servidores, dos dependentes que possuem matrícula na Universidade;</p> <p>2.2. Solicitação anual aos servidores de confirmação de que seus dependentes não recebem assistência estudantil por vulnerabilidade econômica.</p>	<p>1.1. Semestral;</p> <p>2.1. Permanente;</p> <p>2.2. Anual.</p>	UFSC	<p>1.1. Para garantir os recursos aos alunos hipossuficientes;</p> <p>1.2. Para que a equidade esteja garantida de forma a gerar oportunidades a todos os estudantes;</p> <p>1.3. Para assegurar conformidade com o Decreto nº 7.234/2010 e com a Resolução nº 32/Cun/2013.</p>	Pró-reitor(a) de Assuntos Estudantis	<p>1.1. Pela criação de grupo de trabalho para avaliar as medidas de controle já existentes;</p> <p>1.2. Pelo estímulo de mecanismos de incentivo à denúncia de irregularidades e à aplicação do código de ética e de condutas com o objetivo de detectar e sanar desvios;</p> <p>2.1. Pela instituição de que o servidor comunique à UFSC quando um dependente ingressa com matrícula na Universidade</p>	<p>A PRAE informou que o sistema possui mecanismo de permissão de acesso restrito para cinco perfis definidos previamente, restringindo ou liberando determinadas funções e possibilidade de visualização de telas.</p> <p>Cada alteração fica registrada no sistema e pode ser auditada por meio do relatório designado “Log de Mudanças de Situação de Cadastros”, que registra o nome do servidor logado no sistema que realizou a alteração.</p> <p>Em relação à capacitação dos servidores envolvidos no cadastro, informou que são adotadas medidas de orientação e supervisão por parte da coordenação de assistência estudantil, buscando minimizar os possíveis riscos que poderão ocorrer.</p> <p>No que diz respeito à causa de desvio ético nos processos de validação de renda e homologação do cadastro socioeconômico, informou que os processos de validação de renda são de responsabilidade da Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades (SAAD), estando a CoAEs/PRAE apenas como colaboradora no processo. A validação dos formulários síntese de validação de renda para o Cadastro PRAE ocorre de forma a respeitar a análise realizada pela SAAD, com orientação e supervisão da coordenação de assistência estudantil.</p> <p>Sobre a causa da falta de responsabilização por erros de validação de renda e homologação do cadastro socioeconômico, destacou que cada processo de homologação (validação dos formulários síntese de validação de renda para o Cadastro PRAE) é devidamente registrado com o nome e SIAPE do servidor que a realiza, recaindo, portanto, a responsabilização para o profissional e para o setor responsável, no caso, a CoAEs/PRAE.</p> <p>Por fim, sobre a causa de falsificação ou omissão de documentos entregues pelos estudantes para comprovação de vulnerabilidade, informou que são realizadas constantes discussões sobre o aprimoramento dos processos de verificação documental e de solicitação de novos documentos para evitar a omissão de informações.</p>	Em andamento

Tabela 3. Ações empreendidas em 2021 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2021
06. Riscos à integridade no orçamento institucional	18 – Destinação de recursos públicos para atendimento de interesses privados individuais ou de grupos dentro ou fora da instituição	1. Encaminhamento do problema à Corregedoria-Geral, quando a irregularidade for praticada por servidores; 2. Vinculação do orçamento ao Plano de Desenvolvimento Institucional.	1. Sem data definida; 2. Até dez./2021.	Corregedoria-Geral e SEPLAN	1. Para punir o servidor que cometer a irregularidade; 2. Para evitar a aplicação de recursos em assuntos que não têm relação ao planejamento institucional.	1. Para punir o servidor que cometer a irregularidade; 2. Para evitar a aplicação de recursos em assuntos que não têm relação ao planejamento institucional.	1. Pelo encaminhamento das denúncias envolvendo os fatos para a Corregedoria-Geral; 2. Pelo vínculo de todas as iniciativas estratégicas e todos os projetos relacionados aos objetivos do PDI com dotações orçamentárias específicas.	Quanto ao encaminhamento deste tipo de situação à Corregedoria-Geral, quando a irregularidade for praticada por servidores, a SEPLAN informou que se trata de uma ação recorrente, portanto, está em vigência. Quanto ao item 2 do referido plano, qual seja, “Vinculação do orçamento ao Plano de Desenvolvimento Institucional”, informou que iniciativas estão sendo executadas nessa frente, envolvendo o desenvolvimento de um formulário de requisição de recursos, o qual determina que o solicitante liste a qual objetivo institucional está vinculada a ação em questão. O formulário está pronto, no entanto, dada a atipicidade do corrente ano, optou-se por iniciar sua solicitação a partir do próximo exercício.	Em andamento
06. Riscos à integridade no orçamento institucional	19 – Destinação arbitrária de orçamento de diárias entre os departamentos de ensino da instituição	1.1. Divulgação da matriz de distribuição orçamentária de diárias no Portal UFSC em local de fácil acesso; 1.2. Elaboração de planos semestrais com participação de todas as unidades departamentais para atualizar os critérios de distribuição de diárias.	1.1. A cada ano; 1.2. A cada semestre.	UFSC	1.1. Para assegurar isonomia a todas as áreas que se utilizam do orçamento de diárias; 1.2. Para assegurar conformidade com a LOA nº 13.978/20 e a Portaria Normativa nº 344/20/GR.	Secretário(a) de Planejamento e Orçamento	1.1. Pela criação de grupo de trabalho para avaliar a matriz de distribuição orçamentária no tocante a diárias entre os departamentos; 1.2. Pelo estímulo ao uso dos canais de transparência ativa para divulgação do orçamento em linguagem de fácil entendimento.	Em relação ao item 1.1 do Plano de Respostas, “Divulgação de matriz de distribuição orçamentária de diárias no Portal UFSC em local de fácil acesso”, a SEPLAN informou que os valores que são aplicados em diárias e passagens são divulgados no boletim de dados da UFSC e que, portanto, o plano de ação continua atual e pode ser mantido da forma que está, visto que é ação recorrente. Em relação ao item 1.2, “Elaboração de planos semestrais com participação de todas as unidades departamentais para atualizar os critérios de distribuição de diárias”, a SEPLAN informou que o plano de ação continua atual e pode ser mantido da forma que está, visto que é ação recorrente.	Em andamento
06. Riscos à integridade no orçamento institucional	20 – Não atendimento à legislação de dados abertos no que se refere ao orçamento institucional	1. Publicação de dados abertos; 2. Consolidação do Portal da Transparência com ferramentas de PowerBI.	1. Sempre; 2. Até dez./2022.	1. Sites institucionais / página de transparência; 2. Portal da transparência.	1. Para favorecer a fiscalização e o controle social sobre as atividades da UFSC; 2. Para disponibilizar ferramentas inteligentes e intuitivas que facilitem a busca por informações consolidadas e tempestivas.	Secretário(a) de Planejamento e Orçamento	1. Pelo estabelecimento de diretrizes institucionais que garantam a publicização de todos os atos administrativos realizados na UFSC; 2.1. Pelo mapeamento das temáticas que podem ter dados transpostos ao PowerBI; 2.2. Pelo estudo da melhor forma de apresentar as informações; 2.3. Pela definição de métodos de coleta de dados automatizada para a sistematização do PowerBI; 2.4. Pelo desenvolvimento do <i>layout</i> ; 2.5. Pela implementação da solução no Portal da Transparência.	Em relação ao item 1 do Plano de Respostas, “Publicação de dados abertos”, a SEPLAN informou que os dados do orçamento institucional são publicados em formato aberto tanto por meio do Observatório UFSC, quanto na página específica da Superintendência de Orçamento. O plano de ação, portanto, continua atual e pode ser mantido da forma que está, visto que é ação recorrente. No que tange ao item 2, “Consolidação do Portal da Transparência com ferramentas de PowerBI”, destacou que, desde 2020, a UFSC tem um Portal da Transparência, página que reúne em um local os principais <i>links</i> de acesso à informação sobre os diferentes segmentos da instituição. Além disso, no dia 30/11/2021, foi lançado o Observatório UFSC, página que reúne os principais indicadores de gestão da Universidade, inclusive orçamentários, muitos deles compilados a partir de ferramentas de PowerBI. Portanto, entende-se que este segundo Plano de Resposta foi finalizado e pode ser atualizado para a próxima etapa.	Em andamento.

Tabela 3. Ações empreendidas em 2021 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2021
07. Riscos à integridade no planejamento institucional	21 – Elaboração intencional de objetivos, projetos e/ou iniciativas no PDI que possibilitem a alocação de mais recursos para determinados setores da UFSC	<p>1. Campanha de conscientização com as unidades acadêmicas e administrativas sobre a importância do engajamento no processo de construção e de acompanhamento do PDI;</p> <p>2. Orientações iniciais sobre integridade e isonomia ao grupo de trabalho responsável por elaborar o PDI.</p>	<p>1. Anualmente;</p> <p>2. Antes do início da elaboração do Plano.</p>	<p>1. Mídias institucionais/ SPA;</p> <p>2. Grupo de trabalho do PDI.</p>	<p>1. Para conscientizar sobre a importância das ações;</p> <p>2. Para uniformizar os entendimentos a respeito da transversalidade que o PDI deve ter, assegurando o atendimento de todas as demandas e desafios institucionais.</p>	Secretário(a) de Planejamento e Orçamento	<p>1. Pela estruturação e realização de campanhas anuais sobre o acompanhamento do PDI, divulgando, por exemplo, um eixo a cada mês, para que todos os setores compreendam todos os objetivos institucionais, seus indicadores e a importância de seu alcance;</p> <p>2. Pela elaboração de uma apresentação breve sobre os princípios da gestão pública, do orçamento público e sobre a importância do planejamento institucional, assegurando que todos os membros do grupo de trabalho compreendam a relevância de atender os interesses institucionais e não as demandas específicas de setores.</p>	<p>Destaca-se que, em 2018, foi criada uma comissão com o propósito de construir o PDI da UFSC para os anos de 2020 a 2024, a qual foi formada por dois grupos de trabalho: o Grupo Executivo Gestor e o Grupo Executivo Técnico.</p> <p>O Grupo Executivo Gestor foi composto por servidores da Secretaria de Planejamento e Orçamento, pela vice-reitora, pelo diretor-geral do Gabinete da Reitoria e pelo presidente da Comissão Própria de Avaliação, sob a presidência do secretário de Planejamento e Orçamento.</p> <p>Já a composição do Grupo Executivo Técnico contemplou, de forma paritária, as categorias que constituem a comunidade universitária, com o objetivo de compreender a realidade e as demandas da Universidade como um todo.</p> <p>Com base nessas composições dos grupos, as reuniões da comissão ocorreram tanto de forma global, com a participação de todos os membros, como também de forma temática, quando o Grupo Executivo Gestor se reunia com as áreas específicas da Universidade.</p> <p>O PDI 2020-2024 é, então, resultado de um trabalho coletivo, sendo construído com o engajamento de representantes de todas as categorias da UFSC. Nesse sentido, entende-se que o PDI foi elaborado de forma democrática e isonômica, e que seus objetivos, projetos e iniciativas perpassam todas as instâncias da Universidade, sem haver preferência ou predominância de temas.</p> <p>No entanto, a SEPALAN destacou que não foi possível realizar campanhas em 2021, mas que essa ação está sendo planejada para 2022.</p> <p>Por fim, quanto ao item 2 do plano de respostas, “Orientações iniciais sobre integridade e isonomia ao grupo de trabalho responsável por elaborar o PDI”, ressalta-se que esta é uma ação recorrente e deve ser viabilizada sempre que se iniciar um novo ciclo de elaboração do PDI. Dado que o PDI atual tem vigência até 2024, essas orientações ocorrerão assim que for constituído o Grupo de Trabalho, em 2024.</p>	Em andamento.

Tabela 3. Ações empreendidas em 2021 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2021
08. Riscos à integridade em aquisições, contratações e convênios	22 – Nomeação de fiscal de contrato por interessados diretos do contrato	<p>1. Normatização das relações dos fiscais de contrato na UFSC;</p> <p>2. Instituição de incentivo (remuneração extra) para a atuação como fiscal de contrato;</p> <p>3. Publicação de edital de inscrições de interessados em fiscalizar contratos;</p> <p>4. Exigência de capacitação sobre fiscalização de contratos para homologação da inscrição no edital;</p> <p>5. Estruturação de processo de distribuição de fiscais de contrato com critérios isonômicos e impessoais.</p>	<p>1. Até jul./2021;</p> <p>2. Até jul./2021;</p> <p>3. Até dez./2021;</p> <p>4. Até dez./2021;</p> <p>5. Até dez./2021.</p>	UFSC	<p>1. Para regularizar o vínculo e as responsabilidades do fiscal ao contrato;</p> <p>2. Para incentivar a captação de servidores interessados em fiscalizar os contratos;</p> <p>3. Para realizar um processo de seleção isonômico;</p> <p>4. Para que os fiscais tenham as competências e informações necessárias para a fiscalização adequada dos contratos;</p> <p>5. Para dar oportunidade a todos os inscritos no edital.</p>	Pró-reitor(a) de Administração	<p>1.1. Pela instituição de comissão, elaboração de ato normativo e envio ao CUn para aprovação e deliberação;</p> <p>2.1. definição de parâmetros e orçamento e inserção de tais informações no ato normativo proposto no item 1.1;</p> <p>3.1. Pela elaboração de edital; publicação de edital; e recebimento de inscrições;</p> <p>4.1. Pela homologação apenas das inscrições que atendam ao critério de capacitação;</p> <p>5.1. Pela organização da distribuição dos fiscais com base nos critérios definidos pelo ato normativo do item 1.1; e implementação de indicadores de controle para assegurar seu cumprimento.</p>	<p>A PROAD destacou que a nomeação de fiscais ocorre conforme preconizado na Instrução Normativa nº 05/2017, que normatiza as contratações de serviços terceirizados.</p> <p>Informou que, em alguns contratos mais complexos, ocorre a segregação de funções da fiscalização em gestor, fiscal técnico e fiscal administrativo.</p> <p>Assim, salientou que é muito difícil considerar que o fiscal possa ter algum tipo de conluio, pois o processo de fiscalização tramita por muitas etapas e a execução do contrato é baseada em Instrumentos de Medição do Resultado (IMR), que são elaborados ainda na fase de planejamento da contratação e estabelecem parâmetros objetivos de acompanhamento do contrato.</p> <p>Além dos cursos oferecidos pela ENAP sobre gestão e fiscalização de contratos, a UFSC oferece anualmente cursos de gestão e fiscalização voltados para a sua realidade.</p>	Em andamento

Tabela 3. Ações empreendidas em 2021 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2021
08. Riscos à integridade em aquisições, contratações e convênios	23 – Elaboração indevida de termo de referência, visando ao favorecimento de concorrentes	1. Capacitações específicas sobre elaboração de termos de referência.	Semestral	UFSC	Para reduzir a probabilidade de ocorrência de direcionamento dos processos licitatórios.	Pró-reitor(a) de Administração	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pela organização da capacitação; 2. Pelo mapeamento do público-alvo e envio de convite; 3. Pela realização da capacitação. 	<p>Além de seguir regras rígidas acerca da contratação de serviços dispostas na Instrução Normativa nº 05/2017, toda contratação de serviços é composta por uma equipe de planejamento que tem conhecimento da contratação pretendida e da confecção de documentos, como a Pesquisa de Preços, Estudos Técnicos Preliminares, Mapa de Riscos e o Termo de Referência. Toda essa documentação é analisada pelo DPC, corrigindo distorções e indicando as melhores opções de contratações visando atender à legislação, como também buscando a economicidade e eficiência na contratação e gestão do contrato. Além disso, toda contratação com valor acima do limite de dispensa (17 mil reais) tramita pela Procuradoria Federal, que pode emitir outras considerações que forem necessárias para assegurar o interesse público da contratação.</p> <p>Por fim, as capacitações podem ser realizadas essencialmente por duas instâncias: pelo Departamento de Compras (DCOM) e pelos setores requerentes. O DCOM é o setor responsável, conforme preconizado pela Portaria Normativa nº 2/2018/PROAD, por “elaborar Termo de Referência para aquisição por pregão conjuntamente com o requisitante do material” e “emitir Termos de Referência para aquisição de material, em conjunto e conforme informações repassadas pelos respectivos requerentes”. Já os setores requerentes elaboram as especificações e alimentam o processo com informações que constarão no documento.</p> <p>Com relação aos setores requerentes, o DCOM realiza, desde 2014, capacitações voltadas aos servidores da UFSC abordando, dentre outros assuntos, a emissão do Termo de Referência, bem como seus elementos, inclusive os cuidados necessários para a elaboração das especificações, documentos de aceitação, de habilitação e obrigações da contratada. Em que pese haver a disponibilidade e inclusive a iniciativa do DCOM em realizá-las, tais capacitações ficam subordinadas ao planejamento e organização da Coordenadoria de Capacitação de Pessoas do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas da Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas da UFSC.</p> <p>De acordo com a PROAD, nos últimos anos, registrou-se a realização de uma turma no ano de 2016, quatro em 2017, três em 2018, duas em 2019 e uma em 2020. Cada turma é composta de 20 a 25 alunos, quando presencial, e de 40 a 50 alunos, quando por webconferência (caso de quatro das turmas citadas).</p> <p>Em 2021, não houve nenhuma iniciativa por parte do citado setor no sentido de promover-se capacitação em compras aos servidores dos setores requerentes da UFSC, ainda que isso esteja previsto no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) de 2021.</p> <p>É importante destacar que a capacitação contínua dos servidores das áreas requisitantes de materiais da UFSC é essencial não somente para o aperfeiçoamento e conformidade dos Termos de Referência, mas das contratações de um modo geral, considerando a complexidade do tema e as constantes alterações das normas relacionadas.</p>	Em andamento

Tabela 3. Ações empreendidas em 2021 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2021
08. Riscos à integridade em aquisições, contratações e convênios	24 – Suborno e negligência na fiscalização de contratos administrativos	<p>1. Elaboração de norma sobre a forma de escolha e de atuação dos fiscais de contrato, zelando pela imposição da imparcialidade, da moralidade e da eficiência;</p> <p>2. Implementação do requisito de participação em capacitação de fiscalização de contato para atuar como fiscal de contato.</p>	Até out./2021.	UFSC	Para dotar de maior efetividade a figura do fiscal de contrato, no intuito de impedir que a ausência de fiscalização ou a fiscalização ineficiente gere prejuízos à instituição.	Pró-reitor(a) de Administração	<p>1. Pela elaboração de norma sobre a forma de escolha e de atuação dos fiscais de contrato, zelando pela imposição da imparcialidade, moralidade e eficiência;</p> <p>2. Pela aprovação e publicação da norma;</p> <p>3. Pela divulgação da norma.</p>	<p>Há uma série de mecanismos que diminuem sensivelmente este problema na fiscalização, que são remediados desde a fase de planejamento da contratação, estabelecendo critérios objetivos de verificação do serviço, segregação das funções de fiscalização, como também a oferta cursos de fiscalização para toda a comunidade universitária.</p> <p>Entretanto, visando aperfeiçoar a fiscalização dos contratos, o próximo passo é criar um setor específico de fiscalização de contratos, o que ajudaria muito, porque haveria servidores especializados na fiscalização administrativa de contratos.</p>	Em andamento
08. Riscos à integridade em aquisições, contratações e convênios	25 – Prescrição intencional em processos contra empresa inadimplentes	<p>1. Controle dos processos administrativos contra empresas;</p> <p>2. Encaminhamento à Corregedoria-Geral para abertura de processo administrativo contra o servidor que deu causa à prescrição.</p>	<p>1. Continuamente;</p> <p>2. Sempre que for constatada prescrição intencional.</p>	Corregedoria-Geral e PROAD	Para evitar impunidade às empresas e ao servidor que deu causa à prescrição.	Pró-reitor(a) de Administração	<p>1. Pelo estabelecimento de um setor (já existente) na PROAD para cuidar de processos contra empresas 2. Pela garantia da punição ao servidor que deu causa à prescrição.</p>	<p>Quando há irregularidades na contratação, é solicitada a abertura de processo administrativo pelo requerente e alguns casos pelo próprio DPC. Os processos administrativos contra empresas seguem ritos estabelecidos pela Procuradoria Federal junto à UFSC (PF/UFSC), com <i>checklist</i> e etapas tramitadas por setores diferentes. Quando não há o pagamento da empresa da multa ou valor em atraso, utiliza-se o valor do seguro garantia e também é feita a inscrição em dívida ativa pela PF/UFSC.</p> <p>No âmbito da UFSC, a Portaria nº 1186/GR/97 disciplina os processos administrativos relativos à apuração de violação contratual, com vistas à rescisão ou aplicação de penalidades, e atribui à Pró-Reitoria de Administração a prerrogativa de instaurar o processo administrativo e fazer os devidos acompanhamentos. Ou seja, já existe um setor que cuida dos processos autuados contra empresas e faz o constante acompanhamento, os registros em planilha específica e o monitoramento de prazos.</p> <p>Destaca-se que esse fluxo já está bem instituído na UFSC; inclusive todo o passo a passo mencionado acima se encontra no Manual de Compras da Universidade, disponível no <i>link</i>: https://compras.wiki.ufsc.br/index.php/PROCESSO_ADMINISTRATIVO</p>	Em andamento

Tabela 3. Ações empreendidas em 2021 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2021
08. Riscos à integridade em aquisições, contratações e convênios	26 – Atraso intencional na renovação de contratos	1. Automatização do controle dos prazos dos processos existentes; 2. Publicização dos prazos dos contratos existentes.	1. Até dez./2021.	PROAD	1. Para evitar demora nas renovações; 2. Para reduzir o risco de práticas indevidas.	Pró-reitor(a) de Administração	1. Pelo estabelecimento de um setor (já existente) para controlar os prazos e os contratos; 2.1. Pela criação de uma ferramenta tecnológica que indique automaticamente o vencimento de prazos; 2.2. Pela disponibilização pública das informações de prazos no sistema.	O controle da vigência dos contratos é realizado tanto pela gestão dos contratos como também pelo DPC. Com ao menos 4 (quatro) meses de antecedência do final da vigência do contrato, o setor de contratos do DPC encaminha aos setores requerentes e fiscais o lembrete do final da vigência e o questionamento sobre o interesse na renovação. Também é disponibilizada pelo DPC, em sua página na internet, uma planilha com a vigência de todos os contratos. Além disso, a PROAD informa que, no site de transparência (ComprasNET), é possível consultar todos os contratos da UFSC com informações sobre vigência, valores, entre outras.	Atendida
08. Riscos à integridade em aquisições, contratações e convênios	27 – Desconsideração recorrente das recomendações da Auditoria Interna no que se refere a aquisições, contratações e convênios	1.1. Criação de ato normativo interno para fazer cumprir as recomendações da unidade de auditoria interna nos prazos estabelecidos; 1.2. Capacitação semestral aos coordenadores de projetos sobre as normas vigentes quanto às relações entre a UFSC e suas fundações de apoio.	1.1. Até dez./2021; 1.2. Semestralmente.	UFSC	1.1. Para prevenir Tomada de Contas Especial para apuração de Responsabilidade aos gestores; 1.2. Para que o não atendimento das recomendações de auditoria não incida em processos correccionais aos gestores; 1.3. Para assegurar conformidade com a Lei nº 8.958/94 e com a Resolução Normativa nº 13/ Cun.	Pró-reitor(a) de Administração	1.1. Pela campanha de orientação e conscientização da importância do cumprimento das recomendações de auditoria interna referentes às relações entre a UFSC e suas fundações de apoio nos prazos determinados; 1.2. Pela aplicação efetiva do código de ética e de conduta com o objetivo de detectar e sanar os desvios e as irregularidades ocasionados pelo não cumprimento das recomendações da Auditoria Interna referente às relações entre a UFSC e suas fundações de apoio; 1.3. Pelo desenvolvimento de plano de capacitação com treinamento sobre as normas vigentes para as relações entre a UFSC e suas fundações de apoio.	De acordo com a PROAD, sempre há a internalização da necessidade, do compromisso e da importância de passar por processos de auditoria em situações que visam corrigir eventuais desconformidades. Inclusive muitas das auditorias foram atendidas nos últimos anos, principalmente as oriundas de concessões e contratos terceirizados.	Em andamento.

Tabela 3. Ações empreendidas em 2021 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2021
08. Riscos à integridade em aquisições, contratações e convênios	28 – Falta de transparência e publicização de editais de licitação com o intuito de beneficiar terceiros	1. Elaboração de norma que torne obrigatória a publicização de todas as etapas de todos os processos licitatórios; 2. Publicização de dados abertos.	1. Elaboração da norma até dez./2021; 2. A cada compra, contrato ou convênio; atualização em tempo real.	1. Em toda a UFSC; 2. Página de transparência.	Para favorecer a fiscalização, o controle social e a pesquisa empírica.	Pró-reitor(a) de Administração	1.1. Pela instituição de grupo de trabalho para elaborar ato normativo interno que defina todos os elementos de divulgação obrigatória em cada processo licitatório; 1.2. Pela aprovação da norma; 1.3. Pela publicação da norma; 2. Pela aplicação efetiva da norma definida no item 1; pela disponibilização das informações por meio do site do departamento de licitações e do portal de transparência.	No âmbito do Departamento de Licitações da UFSC, o referido risco encontra-se devidamente tratado. Quanto à elaboração de norma que torne obrigatória a publicização de todas as etapas de todos os processos licitatórios, a PROAD destacou que o DPL atua em restrita observância dos preceitos previstos no art. 37 da Constituição Federal e das diretrizes da Lei nº 8666/1993. Além disso, a PROAD destacou que o Departamento de Licitações da UFSC, na prática, já instituiu ações de transparência, dentre as quais: divulgação semanal, às segundas-feiras, no portal de licitações da UFSC, da planilha denominada “Quadro de Indicadores e movimentação de processos no DPL”, a qual pode ser acessada desde 2013, assim, toda a sociedade pode acompanhar os processos que tramitam no Departamento, seu status, o objeto, valores envolvidos e movimentações em geral; o Departamento de Licitações da UFSC, desde o ano de 2002, divulga seus editais no portal Comprasnet e no Diário Oficial da União, bem como no portal de licitações da UFSC; e, a partir de 2021, o Departamento de Licitações, por meio de informação apresentada em seus editais, confere a toda sociedade o acesso direto à íntegra dos processos que sustentam as licitações, bastando reporta-se ao <i>Link</i> de transparência – Acesso ao processo que consta em nossos atos convocatórios. Dessa forma, a PROAD ressaltou que inexistem razões ou elementos que alicercem a necessidade de instituição de normas internas que remetam à obrigatoriedade de atendimento da publicidade legal dos atos em licitação, uma vez que o procedimento se mostra vinculante por meio da Constituição Federal e da Lei Geral de Licitações.	Atendida.
08. Riscos à integridade em aquisições, contratações e convênios	29 – Extravio de objetos patrimoniados	1. Fortalecimento do controle patrimonial; 2. Criação de um canal específico para o recebimento de informações sobre má utilização de objetos patrimoniados.	1. Permanente; 2. Até jul./2021. UFSC	UFSC	1. Para evitar extravio de bens e responsabilizar quem os extraviar; 2. Para aumentar o controle social para zelar o patrimônio público.	Pró-reitor(a) de Administração	1. Pelo estabelecimento de um setor (já existente) para controlar o patrimônio, com o auxílio dos agentes patrimoniais setoriais; 2. Pela elaboração de campanha de conscientização do trato da coisa pública, divulgando um canal específico para recebimento de denúncias e demais informações pertinentes sobre mau uso do patrimônio público.	A PROAD destacou a implementação das seguintes ações: 1) estabelecimento da Divisão de Inventário e Apoio aos Agentes Patrimoniais (DINV/DGP) e de um setor (já existente) para controlar o patrimônio, com o auxílio dos agentes patrimoniais setoriais; 2) aplicação da obrigatoriedade de assinatura de Termo de Autorização para Retirada de Bens para controle e responsabilização pela retirada ou empréstimo de bens da UFSC; 3) alteração do processo de apuração de extravio ou dano ao bem público com análise obrigatória sob a responsabilidade da Corregedoria-Geral da UFSC; e 4) elaboração e divulgação da Cartilha do Patrimônio com informação a respeito do processo de alienação e extravio de bens. Dentre essas ações, informou que os itens 1, 2 e 3 já estão sendo implementados. Quanto ao item 4, informou que a cartilha encontra-se em elaboração.	Em andamento

Tabela 3. Ações empreendidas em 2021 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2021
09. Riscos à integridade no patrimônio e manutenções	30 – Doações irregulares	Controle das doações por setor específico.	1. Até dez./2021.	UFSC	1. Para evitar doações ilegais e que não cumpram o determinado em legislação.	Pró-reitor(a) de Administração	1. Estabelecimento de um setor (já existente) para efetuar a doação e questionamento à PF/UFSC quanto à juridicidade da doação.	A PROAD destacou as seguintes ações: 1) estabelecimento da Divisão de Movimentação de Materiais e Descarte (SMM/DGP) para analisar e regularizar os processos de doação; 2) implantação do sistema reuse para disponibilização de bens para outros órgãos públicos; 3) descarte de materiais e bens móveis permanentes (inservíveis ou antieconômicos) por meio de leilão presencial e publicização das regras via edital; e 4) redefinição de procedimentos conforme nova legislação pertinente às alienações e doações. Quanto aos itens 1 e 3, a Pró-Reitoria informou que já estão sendo implementados pela PROAD. Já o item 4 encontra-se em elaboração, e o item 2, devido às dificuldades operacionais e tecnológicas, ainda não foi implementado.	Em andamento
09. Riscos à integridade no patrimônio e manutenções	31 – Sinalização inadequada de obsolescência visando à troca por equipamentos novos	Implementação de controle para identificação da real necessidade da substituição e compra de novos equipamentos.	Permanente	UFSC	Para reduzir o risco de compra de equipamentos sem haver real necessidade (é preciso definir um procedimento para avaliação dos equipamentos existentes no setor).	Pró-reitor(a) de Administração	1. Pela definição de procedimento padrão com setores especializados para avaliação dos equipamentos existentes, quando há demanda de aquisição de novos equipamentos; 2. Pela requisição de parecer dos setores especializados sobre os equipamentos existentes para justificar novas demandas de equipamentos pelos setores.	A PROAD destacou as seguintes ações: 1) definição de procedimento padrão com setores especializados para avaliação dos equipamentos existentes, quando há demanda de aquisição de novos equipamentos; 2) requisição de parecer dos setores especializados sobre os equipamentos existentes para justificar novas demandas de equipamentos pelos setores; 3) implantação e consolidação, em todos os setores da UFSC, da realização do Inventário Anual; 4) estabelecimento da Divisão de Inventário e Apoio aos Agentes Patrimoniais (DINV/DGP) para coordenar as atividades relativas ao inventário anual; 5) implantação do sistema SIADS para controle patrimonial, que permite maior controle sobre o valor contábil e prazo de depreciação dos bens móveis permanentes; e 6) elaboração e divulgação da Cartilha do Patrimônio, conscientizando sobre a necessidade de zelo do bem público. Quanto aos itens 3 e 4, a Pró-Reitoria informou que está implementando essas medidas. O item 1 ainda não foi implementado, embora existam algumas ações nesse sentido. O item 2 ainda não foi implementado. O item 5, devido às dificuldades operacionais e tecnológicas, ainda não foi completamente implementado. Por fim, o item 6 encontra-se em elaboração.	Em andamento
10. Riscos à integridade em tecnologia da informação	32 – Uso inadequado da internet institucional	1. Elaboração de uma política institucional sobre o controle de acesso e uso da internet, a qual seja condizente com a legislação vigente (Marco Civil da Internet e LGPD).	Até ago./2021.	UFSC	Para implementar controle no intuito de mitigar aspectos referentes ao risco do uso inadequado da internet, principalmente no que diz respeito à consulta a páginas de conteúdo inapropriado, bem como à exposição da rede a riscos cibernéticos.	Superintendente de Governança Eletrônica e Tecnologia da Informação e Comunicação	1. Pela composição de grupo de trabalho para elaboração de uma política institucional; 2. Pela aprovação e publicação da política institucional.	A SeTIC informou não deter competência para definir o que é o uso inadequado da internet institucional. Destacou que, devido à natureza da própria instituição, o que poderia ser considerado um uso inadequado poderá ser considerado uma atividade de pesquisa, de extensão ou qualquer outra de cunho educacional ou investigativo.	Não iniciado.

Tabela 3. Ações empreendidas em 2021 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2021
10. Riscos à integridade em tecnologia da informação	33 – Uso dos endereços “.ufsc.br” para finalidades pessoais ou de grupos específicos	1. Desenvolvimento de novo fluxo processual, no qual deverá ser inserido documento em que o criador da página deve ser cientificado a respeito da responsabilidade do conteúdo e advertido que o desvio de finalidade da página poderá ensejar processo ético disciplinar.	Até ago./2021.	UFSC	Para prevenir que os endereços eletrônicos vinculados à instituição sejam utilizados para finalidades não condizentes com a missão da universidade.	Superintendente de Governança Eletrônica e Tecnologia da Informação e Comunicação	1. Pela elaboração de documento a ser inserido no fluxo processual de criação das páginas e requisição de domínios, no qual o criador se responsabiliza pelo conteúdo e é advertido das consequências quanto a eventual desvio de finalidade da página.	A SeTIC destacou que disponibiliza os recursos e a política de uso do serviço. Quanto a monitorar a finalidade do uso, não cabe à SeTIC efetuar essa atividade, contudo, quando houver demanda administrativa ou judicial, os respectivos endereços são bloqueados.	Não iniciado.
10. Riscos à integridade em tecnologia da informação	34 – Uso, divulgação ou manipulação indevida de dados ou informações	1. Disseminação da cultura de cuidado no uso, divulgação ou manipulação dos dados e/ou informações da instituição; 2. Realização de campanha institucional sobre o tema.	Até ago./2021.	UFSC	Para evitar condutas que envolvam o uso indevido ou a divulgação e/ou manipulação de dados ou de informações da instituição.	Superintendente de Governança Eletrônica e Tecnologia da Informação e Comunicação	Pela realização de campanha institucional.	A SeTIC informou que essa atividade já está sendo tratada no grupo de trabalho criado pela SEPLAN para adequação à LGPD.	Em andamento.

Tabela 3. Ações empreendidas em 2021 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2021
11. Riscos à integridade na gestão de pessoas	35 – Composição de banca para concurso docente em desatendimento aos critérios de suspeição	<p>1. Capacitação anual a chefes de departamento sobre normas para realização de concursos para docentes;</p> <p>2. Aumento do controle da entrega dos formulários de negativa de suspeição e impedimento.</p>	<p>1. Durante todo o ano;</p> <p>2. Durante os processos seletivos.</p>	UFSC	<p>1. Para assegurar o conhecimento das normas e dos regulamentos por parte das chefias de departamento;</p> <p>2. Para assegurar a formalização do desimpedimento e a decorrente responsabilização dos servidores públicos que assinam o termo.</p>	Pró-reitor(a) de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas	<p>1.1. Pela estruturação de capacitação;</p> <p>1.2. Pelo mapeamento de departamentos com previsão de concurso no respectivo ano;</p> <p>1.3. Pela convocação para inscrição no curso;</p> <p>1.4. Pela realização do curso;</p> <p>2.1. Pela instituição de rotina de envio de comunicação sobre critérios de impedimento para participação em bancas quando da autorização da realização do concurso;</p> <p>2.2. Pela elaboração de cartilha e <i>kit</i> de documentos básicos para concursos de docentes;</p> <p>2.3. Pela inclusão de formulário no <i>kit</i> e evidenciação da obrigatoriedade de sua entrega;</p> <p>2.4. Antes da instalação dos trabalhos da banca, pela solicitação ao presidente de atestação da entrega de todos os formulários.</p>	<p>A PRODEGESP respondeu que irá fazer o mapeamento dos departamentos com interesse em participar do curso, bem como a estruturação de capacitação vinculada à necessidade prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2022 e sua efetiva oferta.</p> <p>Também especificou a revisão de documentos com orientações para a realização dos concursos de docentes, com a respectiva conferência, ao final, quanto à existência da declaração de compatibilidade no processo do concurso.</p>	Em andamento.
11. Riscos à integridade na gestão de pessoas	36 – Assédio moral e sexual	<p>1. Elaboração e aprovação de uma política institucional visando a combater o assédio;</p> <p>2. Capacitações específicas sobre assédio moral e sexual;</p> <p>3. Campanha institucional sobre assédio moral e sexual.</p>	<p>1. Em até um ano;</p> <p>2. Capacitações contínuas sobre o tema;</p> <p>3. Em até seis meses.</p>	UFSC	Para criar um ambiente de trabalho e aprendizado mais amigável; para superar velhas práticas que não são condizentes com a atuação profissional comprometida e com o bem-estar; e para respeitar a dignidade da pessoa humana.	Pró-reitor(a) de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas	<p>1.1. Pela criação de grupo de trabalho, via Gabinete da Reitoria, para elaboração de política institucional de combate ao assédio;</p> <p>1.2. Pela aprovação da política institucional;</p> <p>2.1. Pela estruturação de capacitação;</p> <p>2.2. Pela oferta da capacitação;</p> <p>3.1. Pela criação de campanha de combate ao assédio moral e sexual (possibilidade de uso do material da CGU).</p>	<p>A PRODEGESP destacou a necessidade de aprovação da política institucional e a necessidade de estruturação de capacitação vinculada à necessidade prevista do Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2022, bem como sua efetiva oferta.</p> <p>Salientou, ainda, a criação de campanha de combate ao assédio.</p>	Em andamento.

Tabela 3. Ações empreendidas em 2021 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2021
11. Riscos à integridade na gestão de pessoas	37 – Prática de nepotismo na nomeação de cargo em comissão ou função de confiança	1. Alteração do processo de nomeação e designação de cargos e funções no intuito de inserir autodeclaração visando à prevenção de nepotismo.	Até jun./2021.	UFSC	Para evitar a probabilidade da ocorrência do nepotismo.	Pró-reitor(a) de Desenvolvimento Gestão de Pessoas	1.1. Pela elaboração de um modelo de documento com autodeclaração a ser assinado previamente pelo servidor sobre não enquadramento em situações de nepotismo, conforme Decreto nº 7.203, de 4 de junho de 2010; 1.2. Pela inclusão do documento no fluxo processual.	A PRODEGESP destacou o comprometimento com a elaboração de um documento referente à autodeclaração e a sua inclusão no fluxo processual. Informou, também, a inclusão do tema em capacitação vinculada à necessidade prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2022.	Em andamento.
11. Riscos à integridade na gestão de pessoas	38 – Quebra do regime de dedicação exclusiva pelo docente	1. Sensibilização das chefias sobre as consequências relacionadas à quebra do regime de dedicação exclusiva.	Durante o ano.	UFSC	Para melhorar o controle existente, reduzindo o número de denúncias e processos administrativos e judiciais.	Pró-reitor(a) de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas	1.1. Pela realização de capacitações específicas para chefes de departamento, coordenadores de curso e docentes; 1.2. Pela adição da questão do regime de dedicação exclusiva no programa de capacitação que visa à ambientação de novos servidores na UFSC; 2. Pela elaboração de material instrucional orientando sobre o tema.	A PRODEGESP informou que irá realizar a expedição de ofícios com orientações e a inclusão das temáticas nas capacitações para chefes de departamento, coordenadores de curso e docentes, incluindo na capacitação que visa à ambientação de novos servidores e demais capacitações vinculadas à necessidade prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2022.	Em andamento.

Tabela 3. Ações empreendidas em 2021 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2021
11. Riscos à integridade na gestão de pessoas	39 – Prescrição intencional em processos administrativos disciplinares	<p>1. Capacitação a respeito da importância do acompanhamento de prazos processuais para assegurar a manutenção de direitos e o cumprimento de deveres;</p> <p>2. Responsabilização e punição dos servidores que intencionalmente deixarem os processos disciplinares prescreverem.</p>	<p>1. Anualmente;</p> <p>2. Sempre que ocorrer a situação.</p>	Corregedoria-Geral	<p>1. Para evitar prescrições e impunidade;</p> <p>2. Para assegurar a responsabilização e a melhoria do desempenho das funções públicas.</p>	Corregedor(a)-geral da UFSC	<p>1. Pela adição, à ementa da capacitação em procedimentos administrativos disciplinares, de aspectos referentes à prescrição de prazos e à responsabilização dos servidores envolvidos na prescrição;</p> <p>2. Pela instrução de processo contra os que demorarem e derem causa à prescrição/nulidade e capacitação das comissões para evitar prescrições.</p>	<p>A Corregedoria informou que ofereceu cursos de treinamento em processo administrativo disciplinar aos servidores da UFSC, via Serviço de Capacitação da PRODEGESP, visando qualificar servidores para atuar nos procedimentos disciplinares, contudo, ressaltou que, atualmente, tais cursos não são mais oferecidos na UFSC, uma vez que a ENAP oferece cursos na mesma área de forma virtual e gratuita a todos os servidores.</p> <p>Ademais, destacou que não possui registro de ocorrência de prescrição em procedimentos disciplinares por conta de conduta intencional de servidor visando o benefício de acusados. Eventuais casos de prescrição que tenham ocorrido se devem a questões estruturais que a CORG tem procurado resolver.</p> <p>A Corregedoria Informou ainda, que, para evitar qualquer tipo de prejuízo aos procedimentos, disponibiliza toda a legislação e modelos de documentos necessários para a execução dos trabalhos, além de oferecer apoio técnico e jurídico por meio do Núcleo de Apoio às Comissões, que atualmente conta com dois servidores.</p> <p>Além disso, por meio de instrumentos criados pela CGU, quais sejam, Investigação Preliminar, Juízo de Admissibilidade e Termo de Ajustamento de Conduta, informou que tem procurado otimizar suas atividades, evitando a instauração de sindicâncias investigativas, a fim de utilizar a designação de comissões para casos em que é necessária a instauração de processo administrativo disciplinar.</p> <p>Em relação aos prazos, destacou que o controle é realizado por meio de planilha específica, além do próprio sistema CGU-PAD, e que tem feito contato com as comissões por correio eletrônico e WhatsApp institucional, sempre alertando para o cumprimento dos prazos e procurando oferecer os meios necessários para maior celeridade dos trabalhos.</p> <p>Por fim, informou que tem procurado uma melhor estruturação a fim de dar cumprimento mais eficiente aos seus objetivos.</p>	Em andamento.

Tabela 3. Ações empreendidas em 2021 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2021
11. Riscos à integridade na gestão de pessoas	40 – Inclusão de horas extras indevidas a servidor com grau de parentesco com gestor e/ou superior imediato	<ol style="list-style-type: none"> Instituição de checagem amostral periódica de registro de horas extras e análise de irregularidades; Elaboração de cartilha com informações sobre quebra de integridade e encaminhamento a cada nova nomeação de chefe/ coordenador/diretor. 	<ol style="list-style-type: none"> Duas vezes por semestre; Elaborar cartilha até fev./2021. 	UFSC	<ol style="list-style-type: none"> Para prevenir ato administrativo errôneo ou a má aplicação de lei; Para assegurar que não ocorram danos ao erário e prejuízos futuros ao servidor com ordenamento de despesa indevida. 	Pró-reitor(a) de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas	<ol style="list-style-type: none"> Pela criação de grupo de trabalho para avaliar medidas em relação aos mecanismos de controle para pagamentos de horas extras; Pela campanha de orientação e conscientização à prevenção de danos ao erário e prejuízos futuros ao servidor com o ordenamento de despesa indevida por meio de condutas que possam ocasionar riscos à instituição; Pela aplicação efetiva de código de ética e de conduta com o objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados por servidor no exercício de suas atribuições; Pela política de incentivo à denúncia de irregularidades no exercício de práticas que possam ocasionar danos ao erário por meio do ordenamento de despesas indevidas. 	<p>A PRODEGESP destacou que irá criar o grupo de trabalho para avaliar as medidas em relação aos mecanismos de controle para pagamento de horas extras, bem como irá realizar campanhas de orientação e conscientização à prevenção de danos ao erário e prejuízos futuros ao servidor com o ordenamento de despesa indevida por meio de condutas que possam ocasionar riscos à instituição.</p> <p>Comprometeu-se também com a aplicação efetiva do código de ética e de conduta com o objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados por servidor no exercício de suas atribuições, bem como com o desenvolvimento de Política de incentivo à denúncia de irregularidades no exercício de práticas que possam ocasionar danos ao erário por meio do ordenamento de despesas indevidas.</p>	Em andamento.
11. Riscos à integridade na gestão de pessoas	41 – Conduta irregular favorecendo o ingresso de servidores docentes	<ol style="list-style-type: none"> Nomeação de docentes como fiscais de concurso público para acompanhar cada processo seletivo e elaborar relatório ao final; Aumento do controle e da checagem da documentação entregue; Apuração tempestiva das responsabilidades quando da impugnação de concursos. 	<ol style="list-style-type: none"> No início de cada concurso; Durante cada processo seletivo; Em concursos impugnados. 	UFSC	Para aumentar o controle e a lisura nos processos seletivos para docentes e assegurar a responsabilização imediata quando constatada irregularidade. Essas medidas podem aumentar a transparência do processo, a consequente capacidade de fiscalização da sociedade e o senso de responsabilidade dos agentes públicos responsáveis pela sua execução.	Pró-reitor(a) de Gestão de Pessoas	<ol style="list-style-type: none"> Pela inserção de artigo prevendo nomeação de fiscal de concurso em resolução específica; pela normatização das responsabilidades do fiscal; Pelo mapeamento do processo de recebimento de documentações, com listas de checagem e formulários de avaliação com parâmetros definidos; Pelo encaminhamento imediato de denúncias ou indícios de irregularidade à Corregedoria-Geral, sob pena de responsabilização. 	Não foram remetidas informações.	Não iniciada.

Tabela 3. Ações empreendidas em 2021 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2021
11. Riscos à integridade na gestão de pessoas	42 – Divulgação indevida de dados pessoais dos servidores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tarjamento/anonimização de dados pessoais; 2. Produção de documentos isentos de dados pessoais/privativos; 3. Revisão documental. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quando houver solicitação de informações; 2. Permanentemente; 3. Imediatamente. 	Na documentação relacionada aos servidores.	Para evitar mau uso de dados pessoais e exposição dos indivíduos.	Pró-reitor(a) de Gestão de Pessoas	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Pela implementação de solução tecnológica que automatize o tarjamento ou a anonimização dos dados pessoais sigilosos; 1.2. Pelo estabelecimento de processo de controle de publicação de resultados, com checagem do sigilo de informações pessoais; 2. Pela instituição de uma comissão responsável pela revisão documental da UFSC, no que tange ao sigilo de informações pessoais. 	<p>A PRODEGESP informou que irá buscar a implementação de solução tecnológica que automatize o tarjamento ou a anonimização dos dados pessoais sigilosos, bem como o estabelecimento de processo de controle de publicação de resultados, com checagem do sigilo de informações pessoais.</p> <p>Informou, também, a estruturação de capacitação vinculada à necessidade, prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2022, de “adquirir conhecimento atualizado sobre lei de acesso à informação, lei geral de proteção de dados, dados abertos e gestão da informação no setor público”, bem como sua respectiva oferta.</p>	Em andamento.
12. Riscos à integridade na comunicação institucional	43 – Falta de urbanidade no atendimento ao público	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inserção de capacitação sobre atendimento ao público no plano de capacitação anual; 2. Realização de capacitação sobre a temática pelo menos duas vezes ao ano. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Na elaboração do plano; 2. Duas vezes ao ano, a partir de 2021. 	UFSC	Para reforçar a importância do comportamento cortês por parte dos servidores. Pode também contribuir para a melhoria da imagem institucional.	Pró-reitor(a) de Gestão de Pessoas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelo planejamento de capacitação sobre atendimento; 2. Pelo mapeamento do público-alvo; 3. Pelo encaminhamento de convites; 4. Pela realização de ações de divulgação; 5. Pela realização de capacitação. 	<p>A PRODEGESP destacou a estruturação de capacitação vinculada à necessidade, prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2022, de “exercer adequadamente o atendimento ao cidadão a partir de conceitos relacionados ao serviço”, bem como a sua respectiva oferta.</p> <p>Informou também a divulgação das capacitações sobre o tema ofertadas pela ENAP.</p>	Em andamento.

Tabela 3. Ações empreendidas em 2021 quanto ao Plano de Respostas previsto no Plano de Integridade (cont.)

Macroprocesso	Evento de risco	O quê	Quando	Onde	Por quê	Gestor de integridade	Como	Ações empreendidas	Situação 2021
12. Riscos à integridade na comunicação institucional	44 – Inércia dos servidores diante de situações de quebra ou comprometimento da integridade institucional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Divulgação massiva das instâncias de integridade da UFSC; 2. Divulgação dos procedimentos e canais de denúncia, manifestação e responsabilização; 3. Campanha de integridade em toda a Universidade, apresentando os aspectos referentes a situações que devem ser comunicadas às instâncias superiores e incentivando a cultura de integridade na instituição. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Até mar./2021; 2. Ação anual; 3. Permanente, a partir de mar./2021. 	UFSC	<ol style="list-style-type: none"> 1. Para esclarecer as diversas maneiras de acessar as instâncias de integridade da instituição, a fim de otimizar sua utilização; 2. Para disseminar as formas pelas quais o comportamento contrário à integridade pode ser denunciado, reduzindo a sensação de impunidade e possibilitando o aumento do controle social. 	Secretário(a) de Aperfeiçoamento Institucional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pela divulgação massiva dos fluxos de cada uma das instâncias, bem como de suas respectivas competências, dos prazos de resposta e de possíveis desdobramentos; 2. Pela realização de campanhas de orientação sobre integridade e sobre os canais de denúncia ou manifestação; 3. Pela estruturação de <i>folders</i> e de cartazes para distribuição nas unidades e para envio por <i>e-mail</i> comunicando a campanha da cultura de integridade na UFSC. 	<p>A SEAI, acumulando a função de UGI da UFSC, durante o ano de 2021, estruturou o <i>site</i> de gestão de integridade (https://gestaodeintegridade.ufsc.br/), divulgando as campanhas da CGU sobre o assunto. O material disponível no <i>site</i> visa orientar e guiar o comportamento dos agentes públicos no desempenho de suas funções, além de indicar os caminhos disponíveis para que esses agentes denunciem práticas e/ou atos que resultem em irregularidade. A divulgação do <i>site</i> ocorreu via <i>e-mail</i> encaminhado para as listas dos servidores da Universidade, assim como por meio de matéria publicada no Divulga UFSC.</p> <p>Ademais, no <i>site</i> da UGI, consta um vídeo institucional que trata da advocacia preventiva, o qual explica, de forma didática, a função das instâncias de integridade da UFSC.</p> <p>Com o intuito de aprimorar os canais para recebimento de denúncias, o Comitê de Gestão de Integridade (CGI) deliberou pela criação de um grupo de trabalho para essa finalidade. O propósito do referido grupo é realizar o mapeamento dos canais atuais de recebimento de denúncias da UFSC para, posteriormente, propor melhorias. Em especial, seguindo as recomendações da CGU sobre o assunto, o grupo deve tratar do encaminhamento das denúncias referentes ao conflito de interesses e ao nepotismo. A SEAI informa que a constituição do grupo de trabalho encontra-se em andamento, pendente de publicação da portaria de designação dos membros.</p> <p>Por fim, cumpre destacar que a SEAI, atuando como UGI da UFSC, realizou outras ações durante o ano de 2021, as quais foram incluídas neste relatório.</p>	Em andamento.
12. Riscos à integridade na comunicação institucional	45 – Ausência de código de ética específico da UFSC que abarque suas características	1. Elaboração e Aprovação do Código de Ética da UFSC.	1. Até mar./2021.	UFSC	1. Para fornecer material específico para a UFSC que norteie seu pensamento ético.	Comissão de Ética	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pela redação do código de ética, com a colaboração das demais Instâncias de Integridade; 2. Pelo envio ao CUn da proposta para deliberação e publicação. 	Considerando que está em análise na Comissão de Ética Pública (CEP) de Brasília, responsável por coordenar, avaliar e supervisionar o Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, do qual a CEUFSC faz parte, desde agosto de 2021, uma proposta de revisão e atualização do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil Federal e do Código de Conduta da Alta Administração Federal, foi solicitado que os prazos envolvendo a ação de redação de um Código de Ética próprio da UFSC ficassem suspensos até a publicação deste novo compêndio.	Não iniciada.

8 MONITORAMENTO DO PLANO DE INTEGRIDADE

A partir dos dados coletados, verifica-se que, em sua maioria, as medidas previstas no Plano de Integridade da UFSC se encontram **em andamento**. Deste modo, de forma resumida a Tabela 4 apresenta a relação dos eventos de riscos e a sua respectiva situação atual:

Tabela 4. Lista dos eventos de risco e situação das medidas previstas no Plano de Integridade.

Gestor de Integridade	Evento de Risco
1 – Falta de divulgação dos critérios de avaliação das disciplinas por parte dos docentes	Em andamento
2 – Ingresso indevido (em desacordo com as normas) de estudantes em cursos de graduação	Em andamento
3 – Divulgação indevida de dados pessoais de alunos da graduação	Não iniciado
4 – Conduta inadequada de docentes em relação aos discentes	Não iniciado
5 – Docentes não comprometidos com a avaliação de plágio e/ou autoplágio em trabalhos sob sua orientação	Em andamento
6 – Docentes não comprometidos com a avaliação de plágio e/ou autoplágio em trabalhos sob sua orientação	Em andamento
7 – Desatendimento às normas e aos procedimentos para elaboração de editais de seleção aos cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i> na UFSC (Res. nº 57/2019/CAPG)	Em andamento
8 – Delegação frequente, pelos docentes, da condução de aulas de graduação a pós-graduandos	Em andamento
9 – Ingresso indevido de estudantes em programas de pós-graduação	Em andamento
10 – Falta de transparência no processo de distribuição e concessão de bolsas de pós-graduação	Em andamento
11 – Não observância da necessidade de sigilo sobre propriedade intelectual	Em andamento

Gestor de Integridade	Evento de Risco
12 – Docentes e servidores descomprometidos com a avaliação de plágio e/ou autoplágio em projetos de pesquisa sob sua responsabilidade	Em andamento
13 – Desrespeito dos pesquisadores com cobaias em seu manejo nas pesquisas Secretária de Aperfeiçoamento Institucional	Em andamento
14 – Uso de recursos de pesquisa para atender interesses privados e/ou dissociados dos interesses institucionais	Em andamento
15 – Contratação de bolsista para projeto de extensão sem prévia divulgação de processo seletivo	Em andamento
16 – Irregularidades na concessão de benefícios de assistência estudantil	Em andamento
17 – Inclusão de parentes de servidores no cadastro de alunos com vulnerabilidade socioeconômica	Em andamento
18 – Destinação de recursos públicos para atendimento de interesses privados individuais ou de grupos dentro ou fora da instituição	Em andamento
19 – Destinação arbitrária de orçamento de diárias entre os departamentos de ensino da instituição	Em andamento
20 – Não atendimento à legislação de dados abertos no que se refere ao orçamento institucional	Em andamento
21 – Elaboração intencional de objetivos, projetos e/ou iniciativas no PDI que possibilitem a alocação de mais recursos para determinados setores da UFSC	Em andamento
22 – Nomeação de fiscal de contrato por interessados diretos do contrato	Em andamento
23 – Elaboração indevida de termo de referência, visando ao favorecimento de concorrentes	Em andamento
24 – Suborno e negligência na fiscalização de contratos administrativos	Em andamento
25 – Prescrição intencional em processos contra empresas inadimplentes	Em andamento
26 – Atraso intencional na renovação de contratos	Atendido

Tabela 4. Lista dos eventos de risco e situação das medidas previstas no Plano de Integridade (cont.).

Gestor de Integridade	Evento de Risco
27 – Desconsideração recorrente das recomendações da Auditoria Interna no que se refere a aquisições, contratações e convênios	Em andamento
28 – Falta de transparência e publicização de editais de licitação com o intuito de beneficiar terceiros	Atendido
29 – Extravio de objetos patrimoniados	Em andamento
30 – Doações irregulares	Em andamento
31 – Sinalização inadequada de obsolescência visando à troca por equipamentos novos	Em andamento
32 – Uso inadequado da internet institucional	Não iniciado
33 – Uso dos endereços “.ufsc.br” para finalidades pessoais ou de grupos específicos	Não iniciado
34 – Uso, divulgação ou manipulação indevida de dados ou informações	Em andamento
35 – Composição de banca para concurso docente em desatendimento aos critérios de suspeição	Em andamento
36 – Assédio moral e sexual	Em andamento
37 – Prática de nepotismo na nomeação de cargo em comissão ou função de confiança	Em andamento
38 – Quebra do regime de dedicação exclusiva pelo docente	Em andamento
39 – Prescrição intencional em processos administrativos disciplinares	Em andamento
40 – Inclusão de horas extras indevidas a servidor com grau de parentesco com gestor e/ou superior imediato	Em andamento
41 – Conduta irregular favorecendo o ingresso de servidores docentes	Não iniciado
42 – Divulgação indevida de dados pessoais dos servidores	Em andamento
43 – Falta de urbanidade no atendimento ao público	Em andamento
44 – Inércia dos servidores diante de situações de quebra ou comprometimento da integridade institucional	Em andamento
45 – Ausência de código de ética específico da UFSC que abarque suas características	Não iniciado

Fonte: UGI/SEAI, 2021.

De forma gráfica, a Figura 8 apresenta os dados, de forma quantitativa, quanto aos eventos de risco e as respectivas situações em que se encontram:

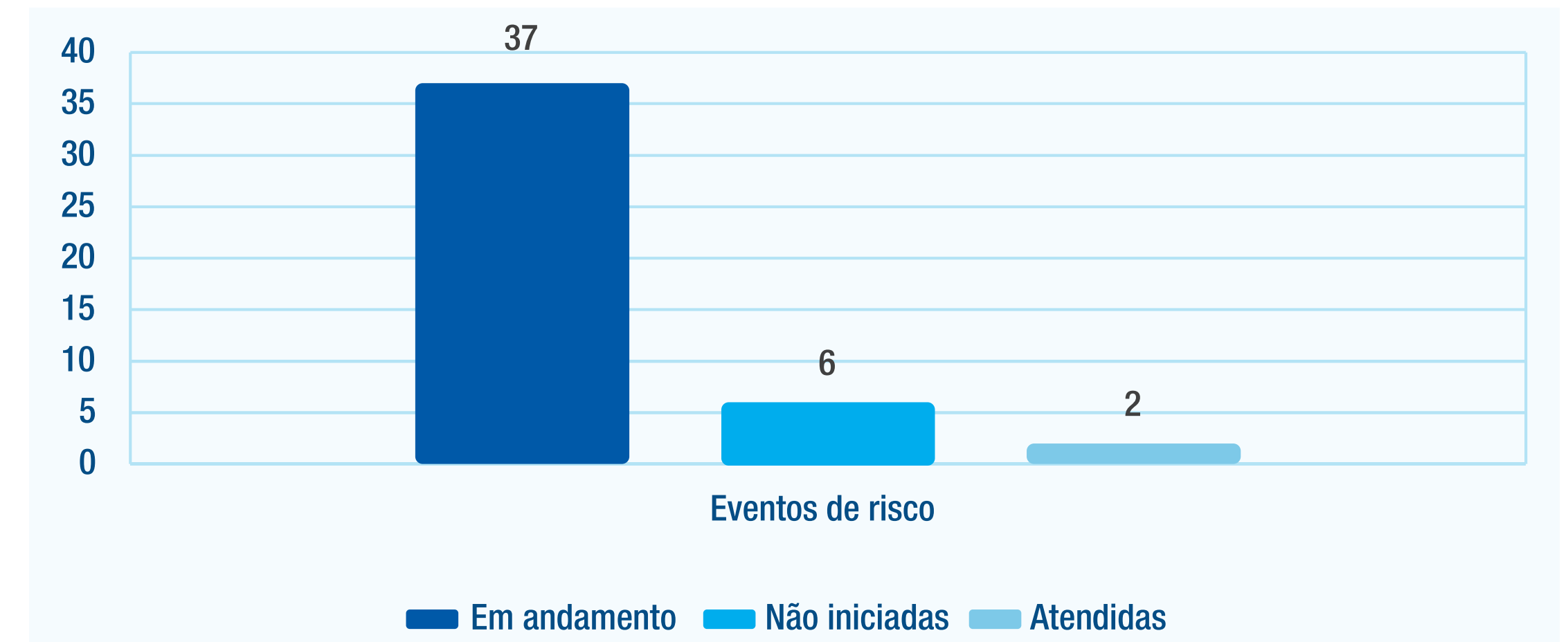


Figura 8. Gráfico de implementação das medidas no Plano de Integridade.

Fonte: UGI/SEAI, 2021.

Como é possível constatar, a maior parte das ações planejadas no plano de respostas do Plano de Integridade da UFSC se encontra em andamento, cabendo destacar que algumas das ações inseridas nesta classificação são de fluxo contínuo e, por tanto, já estão devidamente implementadas, porém deverão ser constantemente renovadas e/ou atualizadas.

9 CONCLUSÕES SOBRE O MONITORAMENTO DO PLANO DE INTEGRIDADE VIGENTE

Considerando todo o exposto neste relatório e seguindo o previsto na seção 6.8 do *Manual para Elaboração do Plano de Gestão de Riscos*, uma vez que a metodologia prevista no referido manual é a mesma utilizada no Plano de Integridade, a UGI se manifesta pela **manutenção do Plano de Integridade vigente**, uma vez que este atende à metodologia proposta pela instituição e os gestores de integridade estão, em sua maioria, trabalhando para a sua implementação.

A conclusão se dá no sentido de que o primeiro ano de atividades da gestão da integridade na UFSC pode ser considerado satisfatório e que o seu monitoramento permite traçar diretrizes importantes para o aperfeiçoamento do Plano de Integridade.

Obviamente, muitas outras ações se mostrariam relevantes para uma efetiva gestão da integridade, o que, todavia, encontrou algumas dificuldades em virtude da recente institucionalização da gestão da integridade na UFSC e, por conseguinte, do desconhecimento do tema de forma generalizada no ambiente institucional; do período excepcional enfrentado em razão da pandemia de COVID-19 e do fato de que as questões condizentes com a integridade ainda exigem maior capacitação e contínua conscientização do público-alvo.

Além disso, em virtude das diversas reuniões realizadas com os gestores de integridade ao longo de 2021, verifica-se que, ao longo de 2022, será importante realizar a revisão do conteúdo do Plano de Integridade, mediante a efetivação de uma nova consulta

com o intuito de aprimorar as **ações a serem empreendidas** para controle e/ou saneamento dos respectivos riscos elencados no documento. Isso poderá tornar o Plano de Integridade mais próximo da efetiva realidade de cada setor da Universidade. Esta ação também permitirá, nos casos em que as medidas já se encontram atendidas, apresentar novas ações dentro do respectivo evento de risco que possam contribuir para o seu saneamento e/ou prevenção.

Essa também é a razão pela qual este primeiro relatório não refez as classificações dos riscos ou propôs mudanças quanto às ações previstas nos Planos de Respostas. Entende-se que as informações coletadas neste relatório deverão auxiliar a reelaboração do Plano de Integridade a partir da perspectiva acima explicitada.

De outra parte, no que diz respeito à implementação do Plano de Integridade, algumas dificuldades verificadas dizem respeito à falta de engajamento de alguns setores da instituição e à falta de compreensão quanto ao Plano de Gestão de Riscos à Integridade. Nesse sentido, ao mesmo tempo em que, em alguns casos, a aplicação da mesma metodologia desenvolvida para o Plano de Gestão de Riscos da UFSC facilitou o andamento dos trabalhos, por outro lado, fez com que muitos não compreendessem o novo documento, apontando-se, por vezes, uma duplicação de ações. Deste modo, segure-se que o monitoramento dos riscos à integridade passe a ser realizado em conjunto com a gestão de riscos, evitando, assim, a mencionada confusão. Outro aspecto importante extraído do monitoramento deste primeiro ano é que se notou a

urgente necessidade de realização de um maior número de capacitações quanto ao tema da integridade.

Ainda, é preciso considerar que, ao longo deste primeiro ano de atuação, a UGI também estava em processo de estruturação e adaptação. Nesse sentido, ressalta-se, como aspecto positivo desse período, o diálogo estabelecido entre a UGI e os gestores de integridade, com o esclarecimento de dúvidas e o alinhamento de estratégias para a efetivação das medidas previstas no Plano de Integridade.

Da mesma forma, esse diálogo com os gestores permitiu à UGI dar início ao mapeamento da realidade institucional, compreendendo aspectos relacionados à dinâmica dos setores e dos processos de competência das áreas mencionadas no Plano de Integridade. Ademais, houve apoio da alta gestão para sua efetiva realização.

Não obstante, a UGI enfrenta diversos desafios. Entre esses, um dos maiores é relativo à falta de pessoal, sendo que a unidade conta com apenas dois servidores, que dividem suas atribuições entre as da UGI e da Secretaria de Aperfeiçoamento Institucional. Nesse sentido, cumpre destacar que a SEAI, essencialmente, desempenha as funções estatutárias e regimentais de análise e de encaminhamento de processos administrativos de competência do reitor da UFSC; e de recebimento, encaminhamento e resposta às requisições de informações do Ministério Público Federal (MPF).

Essa divisão de atribuições (UGI e SEAI) não é ideal para a estruturação da gestão da integridade, conforme o relatório da OCDE apresentado no evento de lançamento do SIPEF, realizado em dezembro de 2021. Conforme as orientações deste documento, a UGI deve ser uma unidade exclusivamente designada para a finalidade de gestão

da integridade do órgão, com o intuito de evitar acúmulo de funções e/ou tarefas que não necessariamente são correlatas com a integridade.

Outra questão que dificulta os trabalhos da UGI é a falta de capacitação ofertada aos seus membros sobre o tema da gestão de integridade por parte do Poder Executivo Federal. Em que pese a participação da UGI em reuniões e eventos sobre o tema, é perceptível a necessidade de um curso de formação específica para os servidores que atuam na área. Quanto a esse aspecto, a CGU informou, no final de 2021, que buscaria desenvolver capacitações mais específicas ao longo de 2022, das quais a UGI tem amplo interesse em participar, mas que não foram divulgadas até o presente momento.

Ressalta-se, também, que, no que tange ao levantamento dos indicadores de monitoramento, a equipe da UGI deverá, primeiramente, obter maior capacitação para o seu levantamento, o que deverá ser buscado junto àqueles que elaboraram o Plano de Integridade. Posteriormente, a sua efetiva coleta deverá ser realizada ao longo de 2022, e os respectivos dados, apresentados no próximo relatório.

Assim, o que se percebe deste primeiro ano de gestão da integridade na UFSC é que o primeiro contato com os gestores de integridade foi promissor, ocasião em que novas ideias e questionamentos foram apresentados no sentido de aperfeiçoar e tornar mais efetivo o Plano de Integridade vigente. Para o ano de 2022, são esperadas capacitações por parte do Poder Executivo federal com o intuito de profissionalizar o corpo funcional da UGI, da mesma forma que, por parte da UGI, espera-se incrementar o diálogo com os gestores de integridade de forma a efetivar as medidas previstas no Plano de Integridade da UFSC.

10 AÇÕES PREVISTAS PARA O ANO DE 2022

As ações da UGI previstas para o ano de 2022 compreendem as áreas de divulgação e conscientização; capacitações; eventos; revisão do plano de integridade; e reuniões do CGI.

Dentro da área de divulgação e conscientização, a previsão é no sentido de melhorar o canal de comunicação com os gestores de integridade e com os demais servidores da UFSC. Nesse sentido, a partir do material disponibilizado pela CGU, serão realizadas divulgações mensais, em formato eletrônico, das campanhas sobre integridade.

Em relação às capacitações, a previsão é a realização de dois eventos a serem organizados pela UGI, nos quais serão convidados especialistas em temas relacionados com a integridade. Espera-se que esses eventos contribuam para a conscientização dos servidores da UFSC a respeito da importância da integridade, assim como contribuam para a eficácia e efetividade das medidas previstas no Plano de Integridade.

Em conjunto com essas medidas, apresenta-se a necessidade de reuniões constantes com os gestores de integridade de forma a efetivar uma nova revisão do Plano de Integridade, com o intuito de preservar e aprimorar a sua eficácia. Nesse sentido, a previsão é que seja elaborado um cronograma geral para que esse contato seja realizado de forma eficiente e organizada, oportunizando o tempo adequado para que cada gestor esclareça suas dúvidas e apresente sugestões.

Em relação às reuniões do CGI, a previsão é que sejam realizadas, pelo menos, duas reuniões no decorrer deste ano. As reuniões do CGI são fundamentais com o intuito

de mobilizar os setores e órgãos envolvidos com a gestão da integridade na UFSC, oportunizando o espaço para o diálogo e para a melhoria contínua do Programa e do Plano de Integridade.

Para o primeiro semestre deste ano, espera-se a finalização das atividades do grupo de trabalho instituído pela Portaria nº 318/2022/GR, de 7 de março de 2022, com o objetivo de definir e aperfeiçoar o fluxo de denúncias recebidas pela UFSC. A constituição desse grupo de trabalho é fruto das recomendações da CGU sobre a necessidade de mapeamento e aprimoramento dos canais disponíveis para denúncia nos órgãos e entidades da Administração Pública federal.

Ressalta-se, ainda, que conforme orientação da CGU, o monitoramento do Plano de Integridade deverá levar em consideração, também, os relatórios anuais produzidos pelas instâncias de integridade, principalmente pela Ouvidoria, pela Corregedoria e pela Auditoria. O principal objetivo desta ação consiste em identificar os riscos e necessidades de aperfeiçoamento de sua gestão, assim como propiciar uma integração e um diálogo mais efetivo entre as referidas instâncias. Deste modo, sugere-se que em 2022 tais documentos sejam analisados e debatidos no âmbito do CGI com a finalidade de verificar necessidades de melhorias na gestão da integridade.

Por fim, em relação aos indicadores do Plano de Integridade, a previsão é que os dados referentes aos anos de 2021 e 2022 sejam coletados e analisados no decorrer de 2022.

REFERÊNCIAS

CGU. Portal de Campanhas: Integridade no Governo Federal. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/integridade-publica>. Acesso em: 20 abril 2022.

ENAP. Fundamentos da Integridade Pública: Prevenindo a Corrupção (curso). 2021. Disponível em: <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/370/>. Acesso em: 23 abril 2021.

OCDE. Recomendação do Conselho da OCDE sobre integridade pública. 2017. Disponível em: <https://www.oecd.org/gov/ethics/integrity-recommendation-brazilian-portuguese.pdf>. Acesso em: 20 abril 2022.

OCDE. Fortalecendo a Integridade Pública no Brasil: Consolidando as Políticas de Integridade no Poder Executivo Federal. 2021. Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/5414ae92-pt/index.html?itemId=/content/publication/5414ae92-pt>. Acesso em: 20 abril 2022.

UFSC. Portaria Normativa nº 377/2020/GR, de 26 de outubro de 2020. Dispõe sobre a aprovação do Plano de Integridade 2020-2024 da Universidade Federal de Santa Catarina. Publicada no Boletim Oficial nº 117/2020, de 26 de outubro de 2020.



**UNIVERSIDADE FEDERAL
DE SANTA CATARINA**
Secretaria de Aperfeiçoamento
Institucional - SEAI
Unidade de Gestão da Integridade - UGI

Campus Reitor João David Ferreira Lima
Gabinete da Reitoria
Bairro Trindade, Florianópolis/SC
CEP 88040-900

(48) 3721-8416
seai@contato.ufsc.br
<http://seai.ufsc.br/>