



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA**  
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO

**RESOLUÇÃO Nº 002/2020, DE 14 DE OUTUBRO DE 2020**

**CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

Aprova o Plano de Integridade da Universidade Federal do Delta do Parnaíba.

O Reitor da Universidade Federal do Delta do Parnaíba e Presidente do Conselho Universitário, no uso de suas atribuições legais, tendo em vista decisão do mesmo Conselho na reunião de 06 de outubro de 2020 e, considerando:

- o Processo Nº 23855.002102/2020-05;
- o Decreto 9.203, de 22 de novembro de 2017; e
- a Portaria nº 57, de 4 de janeiro de 2019, da Controladoria-Geral da União.

**RESOLVE:**

**Art. 1º** Aprovar o Plano de Integridade da Universidade Federal do Delta do Parnaíba, nos termos do Anexo a esta Resolução.

**Art. 2º** Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, conforme disposto no Parágrafo Único, do art. 4º, do Decreto nº 10.139/2019, justificando-se a urgência na excepcionalidade operacional da atividade administrativa no contexto de calamidade pública decorrente da pandemia pela COVID-19 e a necessidade de sua regulamentação.

**Prof. Dr. Alexandro Marinho Oliveira**  
Reitor



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA  
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO  
PRO-REITORIA DE PLANEJAMENTO  
DIRETORIA DE GOVERNANÇA**

# **PLANO DE INTEGRIDADE**

**Parnaíba – PI**

**2020**

## SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO E COMPROMETIMENTO

INTRODUÇÃO AO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

INSTAURAÇÃO DOS ÓRGÃOS INTERNOS DE INTEGRIDADE

UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA

HISTÓRICO

PRINCÍPIOS E OBJETIVO

MISSÃO, VALORES E VISÃO

RESULTADOS SOCIAIS

QUADRO FUNCIONAL

ESTRUTURA ESTATUTÁRIA

ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

CONSELHO DE ENSINO PESQUISA E EXTENSÃO

CONSELHO UNIVERSITÁRIO

REITORIA

ADMINISTRAÇÃO ACADÊMICA

CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

CORPO DISCENTE

MAPEAMENTO DA INTEGRIDADE

GESTÃO DE RISCOS

LEVANTAMENTO DE RISCOS A INTEGRIDADE

RISCOS A INTEGRIDADE

MONITORAMENTO DO PLANO DE INTEGRIDADE

DIRETRIZES PARA MONITORAMENTO

INSTAURAÇÃO DO MONITORAMENTO

CAPACITAÇÃO

COMUNICAÇÃO E INFORMAÇÃO

## AÇÕES A DESENVOLVER

COMISSÃO DE ÉTICA (a ser elaborado quando da instalação do órgão interno)

CAPACITAÇÃO

IDENTIFICAÇÃO E GERENCIAMENTO DOS RISCOS À INTEGRIDADE

ESTRATÉGIAS DE MONITORAMENTO CONTÍNUO

CANAIS DE COMUNICAÇÃO

CORREGEDORIA (a ser elaborado quando da instalação do órgão interno)

CAPACITAÇÃO

IDENTIFICAÇÃO E GERENCIAMENTO DOS RISCOS À INTEGRIDADE

ESTRATÉGIAS DE MONITORAMENTO CONTÍNUO

CANAIS DE COMUNICAÇÃO

CONTROLADORIA (a ser elaborado quando da instalação do órgão interno)

CAPACITAÇÃO

IDENTIFICAÇÃO E GERENCIAMENTO DOS RISCOS À INTEGRIDADE

ESTRATÉGIAS DE MONITORAMENTO CONTÍNUO

CANAIS DE COMUNICAÇÃO

AUDITORIA INTERNA (a ser elaborado quando da instalação do órgão interno)

CAPACITAÇÃO

IDENTIFICAÇÃO E GERENCIAMENTO DOS RISCOS À INTEGRIDADE

ESTRATÉGIAS DE MONITORAMENTO CONTÍNUO

CANAIS DE COMUNICAÇÃO

COMISSÃO PERMANENTE DE ACESSO A INFORMAÇÃO (a ser elaborado quando da instalação do órgão interno)

CAPACITAÇÃO

IDENTIFICAÇÃO E GERENCIAMENTO DOS RISCOS À INTEGRIDADE

ESTRATÉGIAS DE MONITORAMENTO CONTÍNUO

CANAIS DE COMUNICAÇÃO

COMISSÃO DE INTEGRIDADE (a ser elaborado quando da instalação do órgão interno)

CAPACITAÇÃO

IDENTIFICAÇÃO E GERENCIAMENTO DOS RISCOS À INTEGRIDADE

## ESTRATÉGIAS DE MONITORAMENTO CONTÍNUO

### CANAIS DE COMUNICAÇÃO

#### REFERÊNCIAS

GLOSSÁRIO – Em elaboração contínua

APÊNDICE I – Avaliação de Riscos

ANEXO A – Portarias de Provimento dos OII

APENSO A1 – Portaria 51 de 20 de maio de 2020

APENSO A2 – Portaria 54 de 29 de maio de 2020

APENSO A3– Portaria 78 de 05 de agosto de 2020

## APRESENTAÇÃO E COMPROMETIMENTO

Integridade somos todos nós! Este é o lema da campanha desenvolvida pelo governo federal. Assim, aliado ao esforço de toda a Administração Pública na busca por entregar o melhor ao público a que servimos, tenho a grata satisfação de apresentar à nossa instituição e a toda sociedade o Plano de Integridade a que nos ateremos na busca por alcançar o máximo valor público nos resultados da UFDPAr.

Este plano é dinâmico e tem características definidas pelo estado de mudança pelo qual passamos. Está aberto a colaborações e aperfeiçoamentos, servindo para incrementar a governança dessa IFES através da gestão dos riscos presentes em nossos inúmeros processos operacionais. É uma primeira versão e será revisado e atualizado sempre que necessário ou, anualmente, de ofício. Toda colaboração será especialmente bem-vinda.

Pautado pelos valores que praticamos, Ética, Coletividade, Desenvolvimento, Integridade, Respeito, Trabalho em Equipe, Equidade e Ciência, aqui elencados, expresso meu total comprometimento em zelar pelo cumprimento, monitoramento e aperfeiçoamento tempestivos das medidas definidas neste instrumento, empregando meu melhor juízo e os melhores meios disponíveis.

A integridade na UFDPAr significa que o dinheiro público investido será bem aplicado, visando o atendimento de nossa missão e buscando alcançar a visão que aqui expressamos, entregando educação de qualidade, pesquisas de escol, ações de extensão relevantes e acolhendo em nossas clínicas-escolas e laboratórios, com solidariedade e empatia, aos que, na forma prevista, nos procurarem, sem qualquer discriminação.

Ao meu comprometimento alio o comprometimento de todos os servidores aqui lotados, pois a integridade da UFDPAr virá, principalmente, da integridade pessoal de cada agente público que contribui para o alcance de nossos objetivos. Observe-se que são agentes públicos os contratados, os servidores temporários, contratados por tarefa ou tempo certo e também os servidores efetivos. Somos todos servidores do público.

Estamos momentaneamente passando por uma fase difícil, sendo afetados por uma pandemia mortal e impactados por novas formas de trabalho. Sabemos, contudo, que temos que nos adaptar e superar as dificuldades com legitimidade, criatividade, muita boa vontade e zelo pelo que é público e, portanto, também nosso.

Certo de contar com todos para com integridade alcançarmos uma socialmente justa e boa governança, peço a todos uma leitura atenta e que nos esforcemos diuturnamente para empregar o máximo de nossas capacidades para bem servir, pois nunca devemos esquecer do que somos: servidores do público!

Parnaíba, PI. em 06 de outubro de 2020.



---

Prof. Dr. Alexandro Marinho Oliveira

## INTRODUÇÃO AO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

O Decreto 9203 de 22 de novembro de 2017 dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, elencando diversos aspectos a serem considerados para poder bem implementá-la e obter integridade em sua acepção mais ampla. Em visão ampla o normativo estabelece orientações para que a UFDPAr adote procedimentos de estruturação, execução e monitoramento de seu Programa de Integridade e dá outras providências.

Verifica-se da leitura atenta que a norma elenca três fases, as duas primeiras mais diretamente relacionadas à estruturação do Programas de Integridade e a terceira à sua execução e monitoramento, a qual se desdobra em uma quarta fase relativa à expansão do programa, eventualmente abrangendo parceiros externos públicos ou privados.

De forma mais detalhada, verifica-se que estabelece serem princípios da governança pública a serem seguidos pela UFDPAr: a capacidade de resposta; a integridade; a confiabilidade; a melhoria regulatória; a prestação de contas e responsabilidade; e a transparência.

Elenca que na busca da governança pública, os órgãos públicos devem direcionar ações para a busca de resultados para a sociedade, encontrando soluções tempestivas e inovadoras para lidar com a limitação de recursos e com as mudanças de prioridades; devem promover a simplificação administrativa, a modernização da gestão pública e a integração dos serviços públicos, em especial aqueles prestados por meio eletrônico; passaram a monitorar o desempenho e avaliar a concepção, a implementação e os resultados das políticas e das ações prioritárias para assegurar que as diretrizes estratégicas sejam observadas; articular instituições e coordenar processos para melhorar a integração entre os diferentes níveis e esferas do setor público, com vistas a gerar, preservar e entregar valor público; fazer a alta administração incorporar padrões elevados de conduta para orientar o comportamento dos agentes públicos, em consonância com as funções e as atribuições de seus órgãos e de suas entidades; implementar controles internos fundamentados na gestão de risco, na transparência e na capacitação, destarte privilegiando ações estratégicas de prevenção antes de processos sancionadores; avaliar as propostas de criação, expansão ou aperfeiçoamento de políticas públicas e de concessão de incentivos fiscais e aferir, sempre que possível, seus custos e benefícios; manter processo decisório orientado pelas evidências, pela conformidade legal, pela qualidade regulatória, pela desburocratização e pelo apoio à participação da sociedade; editar e revisar atos normativos, pautando-se pelas boas práticas regulatórias e pela legitimidade, estabilidade e coerência do ordenamento jurídico e realizando consultas públicas sempre que conveniente; definir formalmente as funções, as competências e as responsabilidades das estruturas e dos arranjos institucionais; e promover a comunicação aberta, voluntária e transparente das atividades e dos resultados da organização, de maneira a propiciar e fortalecer o acesso público à informação.

Fixa, que para bem executar a governança pública, a UFDPAr empregará os mecanismos: de liderança, que compreende o conjunto de práticas de natureza humana ou comportamental exercida nos principais cargos das organizações privilegiando a integridade, a competência, a responsabilidade e a motivação; de definição de uma estratégia, que compreende a definição de diretrizes, objetivos, planos e ações, além de critérios de priorização e alinhamento entre organizações e partes interessadas, para que os serviços e produtos de responsabilidade do órgão alcancem o resultado pretendido; de controle, que compreende processos estruturados para mitigar os possíveis riscos com vistas ao alcance dos objetivos institucionais e para garantir a execução ordenada, ética, econômica, eficiente e eficaz das atividades da organização, preservando sempre a legalidade e a economicidade no dispêndio de recursos públicos.

A alta administração da UFDPAr, observados as normas e os procedimentos específicos aplicáveis, está implementando e mantendo mecanismos, instâncias e práticas de governança que incluirão, no mínimo, formas de acompanhamento de resultados, soluções para melhoria do desempenho de seus órgãos, bem como inserindo instrumentos de promoção do processo decisório fundamentado em evidências.

Com a finalidade de assessorar o Presidente da República na condução da política de governança da administração pública federal o supracitado Decreto instituiu o Comitê Interministerial de Governança (CIG), a quem compete, dentre outras coisas propor medidas, mecanismos e práticas organizacionais para o atendimento aos princípios e às diretrizes de governança pública. A atual interação da UFDFPar com o CIG e a Controladoria Geral da União (CGU) é, portanto, imprescindível.

Cabe à UFDFPar executar a política de governança pública, de maneira a incorporar os princípios e as diretrizes definidos e as recomendações oriundas de manuais, guias e resoluções do CIG e CGU. É também oportuno à UFDFPar encaminhar ao CIG propostas relacionadas à proposição de medidas, mecanismos e práticas organizacionais para o atendimento aos princípios e às diretrizes de governança pública e à aprovação de recomendações aos colegiados temáticos para garantir a coerência e a coordenação dos programas e das políticas de governança específicos. Cabe-lhe também fomentar o incentivo e a monitoração da aplicação das melhores práticas de governança no âmbito de sua administração, bem como a edição das resoluções necessárias ao exercício de suas competências.

Na UFDFPar instaurou-se a governança criando e definindo órgãos e alocando recursos e pessoal, que auxiliarão a alta administração na implementação e na manutenção de processos, estruturas e mecanismos adequados à incorporação dos princípios e das diretrizes de governança previstos no supracitado Decreto, capazes de incentivar e promover iniciativas que busquem implementar o acompanhamento de resultados, que promovam soluções para melhoria do desempenho institucional ou que adotem instrumentos para o aprimoramento do processo decisório, além de promover e acompanhar a implementação das medidas, dos mecanismos e das práticas organizacionais de governança definidos pelo CIG e pela CGU em seus manuais e em suas resoluções, cabendo ainda aos órgãos instituídos elaborar manifestação técnica relativa aos temas de suas competências. A estes órgãos resolveu denominar Órgãos Internos de Integridade (OII) como instâncias específicas da gestão da Integridade.

A UFDFPar resolveu, inicialmente, prever como OII:

- a) o Comitê Gestor de Integridade, Riscos e Controle (CGIRC);
- b) a Unidade de Gestão de Integridade (UGI);
- c) a Diretoria de Governança (DG)
- d) a Ouvidoria e a Comissão Permanente de Acesso à Informação;
- e) a Comissão de Ética;
- f) a Corregedoria;
- g) a Controladoria;
- h) a Auditoria Interna (AI); e
- i) as Comissões de Integridade (CI) específicas para as Clínicas-Escolas e Estação de Piscicultura.

Para total transparência, os OII publicarão suas atas e resoluções em sítio eletrônico, ressalvado conteúdo sujeito a sigilo.

Ainda no afã da busca da boa governança, além das medidas já em vigor para estabelecer o sistema de gestão de integridade, a alta administração da UFDFPar deverá manter, monitorar e aprimorar sistema de gestão de riscos e controles internos com vistas à identificação, à avaliação, ao tratamento, ao monitoramento e à análise crítica de riscos que possam impactar a implementação da estratégia e a consecução dos objetivos da organização no cumprimento da sua missão institucional, cuja implementação e aplicação será, desde seu início, de forma sistemática, estruturada, oportuna e documentada, subordinada ao interesse público, privilegiando a integração da gestão de riscos ao processo de planejamento estratégico e aos seus desdobramentos, às atividades, aos processos de trabalho e aos projetos em todos os níveis da organização relevantes para a execução da estratégia e o alcance dos objetivos institucionais e estabelecendo controles internos proporcionais aos riscos, de maneira a considerar suas causas, fontes, consequências e impactos, observada sempre a relação custo-benefício, utilizando dos resultados da gestão de riscos para apoio à melhoria contínua do desempenho e dos processos de gerenciamento de risco, controle e governança.



Em específico, a Auditoria Interna deverá adicionar valor e melhorar as operações para o alcance dos objetivos da UFDPAr, mediante a abordagem sistemática e disciplinada para avaliar e melhorar a eficácia dos processos de gerenciamento de riscos, dos controles e da governança. Deverá valer-se da realização de trabalhos de avaliação e consultoria de forma independente, segundo os padrões de auditoria e ética profissional reconhecidos internacionalmente. Servir-se-á da adoção de abordagem baseada em risco para o planejamento de suas atividades e para a definição do escopo, da natureza, da época e da extensão dos procedimentos de auditoria, bem como pela promoção à prevenção, à detecção e à investigação de fraudes praticadas por agentes públicos ou privados na utilização de recursos públicos federais.

A UFDPAr está em contínuo desenvolvimento de seu Programa de Integridade, com o objetivo de promover a adoção de medidas e ações institucionais destinadas à prevenção, à detecção, à punição e à remediação de fraudes e atos de corrupção.

O Programa de Integridade, necessariamente, foi estruturado: no comprometimento e apoio da alta administração; na existência de unidade responsável pela implementação na entidade; na análise, avaliação e gestão dos riscos associados ao tema da integridade; e no monitoramento contínuo dos atributos do programa de integridade, atribuições da UGI, executadas através da Diretoria de Governança (DG).

#### INSTAURAÇÃO DOS ÓRGÃOS INTERNOS DE INTEGRIDADE

Como primeira atividade para a estruturação formal da governança na UFDPAr, foi instituído, conforme a PORTARIA UFDPAr Nº 51, DE 20 DE MAIO DE 2020, o Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles da Universidade Federal do Delta do Parnaíba (CGIRC), órgão colegiado, deliberativo, composto pelo Reitor, como Presidente, Vice-Reitor, como Vice-Presidente e pelos titulares das seguintes unidades organizacionais: Pró-Reitoria de Planejamento; Pró-Reitoria de Administração; Pró-Reitoria de Extensão; Pró-Reitoria de Ensino de Graduação; Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa e Inovação; Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas; Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis e Comunitários; Superintendência de Tecnologia da Informação; e Prefeitura Universitária.

Compete ao CGIRC deliberar e estabelecer normativos sobre: a sensibilização quanto a mudança das práticas e princípios de conduta e padrões de comportamento e a instituição de estruturas adequadas de governança, integridade, gestão de riscos e controles internos; a promoção do desenvolvimento contínuo dos agentes públicos e a adoção de boas práticas de governança, de integridade, de gestão de riscos e de controles internos; a integração harmônica e eficiente dos agentes responsáveis pela governança, pela integridade, pela gestão de riscos e pelos controles internos; a adoção de práticas que institucionalizem a responsabilidade dos agentes públicos na prestação de contas, na transparência e na efetividade das informações; a elaboração e aprovação de políticas, diretrizes, metodologias e mecanismos para comunicação e institucionalização da integridade, da gestão de riscos e dos controles internos; a supervisão do mapeamento e avaliação dos riscos-chave que podem comprometer a prestação de serviços de interesse público; a institucionalização da gestão de riscos e dos controles internos, oferecendo suporte necessário para sua efetiva implementação na UFDPAr; a definição dos limites de exposição a riscos globais da UFDPAr, bem com os limites de alçada ao nível de unidade, política pública ou atividade; a aprovação e supervisão do método de priorização de temas e macroprocessos para gerenciamento de riscos e implementação dos controles internos da gestão; e monitoração das recomendações e orientações deliberadas pelo CGIRC.

Para cumprimento de suas competências, o CGIRC reunir-se-á, ordinariamente, uma vez a cada mês e, extraordinariamente, por convocação de seu Presidente.

Seguindo-se à instituição do CGIRC, foi designada pela PORTARIA Nº 54, DE 29 DE MAIO DE 2020, como Unidade responsável pela Gestão da Integridade (UGI) no âmbito da Universidade Federal do Delta do Parnaíba a Pró-Reitoria de Planejamento (PROPLAN), tendo como objetivos na UFDPAr: a coordenação da elaboração e revisão do Plano de Integridade, com vistas à prevenção e à mitigação de vulnerabilidades; a coordenação da implementação do Programa

de Integridade e a execução de monitoramento contínuo da governança; a orientação e o treinamento dos servidores com relação aos temas atinentes ao Programa de Integridade; a promoção de outras ações relacionadas à gestão da integridade em conjunto com as demais unidades da Universidade.

À Reitoria caberá prover o apoio técnico e administrativo necessário ao pleno funcionamento da UGI.

Através da PORTARIA 078 de 05 DE AGOSTO DE 2020, a UFDPAr proveu o cargo na Diretoria de Governança (DG) cabendo a essa Diretoria realizar executivamente as atividades para que a UGI exerça suas competências, notadamente os esforços de estruturação, execução e monitoramento do Programa de Integridade, a orientação, o treinamento e a promoção de outras ações relacionadas à redação e implementação do Plano de Integridade, sempre em conjunto com as demais unidades da Universidade.

A DG é dotada de autonomia e de recursos materiais e humanos necessários ao desempenho de suas competências, além de ter acesso às demais unidades e ao mais alto nível hierárquico do órgão ou entidade.

A DG trabalha inicialmente na estruturação do Plano de Integridade. A estruturação do Plano de Integridade já ocorre em três etapas:

A primeira constitui-se em o levantamento da situação dos órgãos e funções de integridade e, caso necessário, no estabelecimento de medidas para sua criação ou fortalecimento;

A segunda envolve o levantamento de riscos esperados para a integridade e o estabelecimento de medidas de tratamento, sendo que um levantamento prévio já consta do PI e será paulatinamente, com a implantação dos OII, revisto de ofício; e

A terceira consiste, utilizando dos resultados das etapas precedentes, em a elaboração e a aprovação do primeiro Plano de Integridade, em sua versão inicial e a ser posteriormente consolidado e robustecido com a instalação dos OII1.

O Programa de Integridade da UFDPAr refere-se a toda a Universidade, incluindo seus setores e áreas, todos os servidores ou agentes públicos na sua relação com a administração e realização de suas tarefas, ao relacionamento com e às empresas e estabelecimentos privados, bem como aos órgãos e entidades públicas que estabelecerem relações com a Universidade, seja no fornecimento, ou na prestação de serviços, ou na regulação, ou em outros tipos de interação, bem como ao usuário de quaisquer dos serviços por ela prestados.

De suma importância para a apreciação desta versão inicial do PI e das ações em curso e planejadas é mister ressaltar que função de lei, a realização de concursos para provimento de cargos na UFDPAr encontra-se, no momento, impedida. A aprovação do Estatuto ainda não ocorreu e com isto ainda não há o Regimento Geral e tampouco normatização regimental de seus órgãos internos. O processo de criação e melhoramento de universidades é lento e permanente. Contudo, esta versão espelha, no que ainda não foi implementado, o determinado pelas normas legais sobre integridade e o planejado para acontecer conforme aprovado pelo Conselho Universitário e promulgado pelo Reitor da UFDPAr.

---

<sup>1</sup> Destarte, o Plano de Integridade aprovado permanecerá sendo revisto e aprimorado com a instalação dos OII, de forma a buscar e garantir a integridade pública na UFDPAr.

## UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA

A Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPAr), instituição de ensino superior, de pesquisa e extensão, é pessoa jurídica de direito público mantida pela União, criada pela Lei nº 13.651, de 11 de abril de 2018, publicada no Diário Oficial da União de 12 de abril de 2018, por desmembramento da Universidade Federal do Piauí (UFPI), com integração do Campus Ministro Reis Velloso, sede e foro no município de Parnaíba, Estado do Piauí. É uma Autarquia Educacional, vinculada ao Ministério da Educação, dotada de autonomia didático-pedagógica e científica, administrativa e de gestão financeira, orçamentária e patrimonial, nos termos da Constituição, regendo-se pela legislação federal, pelo presente Estatuto, pelos Regimentos e Resoluções emanadas de seus Conselhos Superiores.

A UFDPAr fica situada no extremo norte do Estado do Piauí, distando, por via rodoviária, de 354 quilômetros de Teresina. É localizada à Av. São Sebastião, nº 2819, CEP 64202-020, em Parnaíba-PI.

O município de Parnaíba possui uma população de mais de 140 mil habitantes, sendo o segundo mais populoso do Estado. É um dos quatro municípios litorâneos (além de Ilha Grande, Luís Correia e Cajueiro da Praia) do estado, sendo possuidor de belezas naturais, algumas dotadas de grande valor histórico para o Piauí. Nas proximidades do centro da cidade, na região denominada de Porto das Barcas, existem inúmeros imóveis históricos. O município desponta como importante centro turístico piauiense, sendo a principal base de apoio para quem deseja conhecer o litoral do Piauí, o Delta do Rio Parnaíba, os Lençóis Maranhenses e a Costa Oeste do Estado do Ceará.

A região do Delta do Parnaíba unifica, por suas características históricas geográficas, biológicas e até mesmo sociais, econômicas e culturais, regiões pertencentes aos estados do Ceará, Piauí e Maranhão. Nesta região a cidade de Parnaíba ocupou historicamente uma posição de destaque quando ocorreram dois ciclos econômicos de significado nacional, o primeiro baseado na produção de charque e o segundo na produção de cera de carnaúba. Hoje, apesar da perda da posição de destaque econômico nacional, ainda é Parnaíba a cidade motora do desenvolvimento desta região. Suas escolas e feiras, seus hospitais e órgãos governamentais, seus bancos e também seu comércio ainda servem e sustentam esta comunidade de tríplice subordinação territorial.

Parnaíba é a maior cidade da região deltáica, considerada o centro receptor e difusor do desenvolvimento da região. Possui uma boa infra-estrutura urbana com hospitais, escolas, comércio variado, uma boa rede hoteleira, o campus da Universidade Estadual do Piauí (UESPI). Outros municípios como Luís Correia, Ilha Grande, Cajueiro da Praia, Joaquim Pires, Bom Princípio, Buriti dos Lopes, Murici dos Portelas (no Estado do Piauí), Araioses, Tutóia, Paulino Neves, Magalhães de Almeida e Água Doce (no Estado do Maranhão), Chaval, Barroquinha, Granja, (no Estado do Ceará) dependem da infraestrutura já implantada em Parnaíba.

### HISTÓRICO

A UFDPAr tem sua origem na Faculdade de Administração do Piauí, que foi autorizada a funcionar pelos pareceres números 57 e 900 datados de 07 de fevereiro de 1969 e de dezesseis de dezembro de 1970 respectivamente, ambos do então Conselho Federal de Educação. A Fundação Educacional de Parnaíba, criada em 04 de junho de 1966 foi a entidade mantenedora da Faculdade de Administração. Sua instalação ocorreu em 03 de março de 1969.

Posteriormente, em 01 de março de 1971, veio a ocorrer a incorporação da Faculdade de Administração do Piauí à Universidade Federal do Piauí quando aquela ainda funcionava no prédio do Ginásio São Luiz Gonzaga. Dentre os desafios de então estava o crescimento da infraestrutura e do número de cursos superiores no município e esta ocorrência visava atender os anseios da região. Entendia-se que a Faculdade iria crescer, agregando outros cursos e tornando-se um Campus da UFPI.

A construção da infraestrutura do futuro Campus, posteriormente denominado Campus Ministro Reis Velloso (CMRV), foi iniciada no dia 11 de outubro de 1971, porém somente no dia 6 de setembro de 1975 o Curso de

Administração de Empresas começou a funcionar em suas novas instalações, na Avenida São Sebastião, endereço atual da UFDPAr. Estas obras foram terminadas em 1978, permitindo o acréscimo dos cursos relativos às graduações de nível superior em Ciências Econômicas, Ciências Contábeis (1976) e Licenciatura Plena em Pedagogia-Magistério (1984).

Em setembro de 1992 o CMRV foi equiparado a Centro na estrutura organizacional da UFPI e em março de 1997, através do Ato da Reitoria nº. 050/1997, foram criados os Departamentos de Ciências da Administração e Informática, de Ciências Sociais da Educação e do Desporto, de Ciências Contábeis e Jurídicas e de Ciências Econômicas e Quantitativas.

Ainda em 1997, o CMRV, através da Coordenação de Pesquisa e Pós-Graduação (CPPG), passou a ofertar cursos de Especialização nas áreas de Matemática, Metodologia do Ensino Superior, Administração de Pequenas e Médias Empresas e de Administração de Organizações Educacionais, dentre outros. Desta data em diante a oferta de cursos de expansão foram crescendo em número e diversificação.

No ano de 2001, a Diocese da cidade de Parnaíba tornou-se parceira importante da instituição, contribuindo sobremaneira para que passasse a ser também oferecido o Curso de Graduação em Teologia.

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFPI 2005-2009, visando ao atendimento das expectativas da sociedade brasileira em busca de melhor qualificação e mais justiça social, apresentou e realizou o projeto de expansão da UFPI, nele incluído o CMRV. Materializando em parte as metas específicas tidas no PDI, o CMRV tornou-se parcela importante do projeto de expansão da UFPI, pois nele foram criados sete novos cursos, fixando-o como pólo de referência em Ensino Superior na sua região de influência.

Assim, em 2006 o CMRV, como parcela do projeto de Expansão da UFPI, acrescentou à sua oferta de cursos superiores os cursos de Biomedicina, Turismo, Fisioterapia, Engenharia de Pesca, Psicologia, Biologia e Matemática. A infraestrutura foi sendo paulatinamente aumentada para atender tempestiva e convenientemente aos novos cursos instalados.

Em 11 de abril de 2018 o então CMRV deu origem à UFDPAr.

## PRINCÍPIOS E OBJETIVO

Visando cumprir sua missão, incorporando valor e resultados à sociedade a qual serve, a UFDPAr orienta-se pelos seguintes princípios:

- a) é a educação superior um bem público e gratuito, a ser incorporado à sociedade com qualidade acadêmica e pertinência social;
- b) do reconhecimento da universalização do conhecimento e da indissociabilidade entre Ensino, Pesquisa e Extensão;
- c) do apoio às tecnologias e inovações sustentáveis;
- d) do pluralismo (da pluralidade) de ideias, de pensamento e da interculturalidade;
- e) da democratização da educação e da equidade na oportunidade de acesso e na permanência;
- f) da liberdade acadêmica sem discriminação de qualquer natureza, da promoção da cultura de paz, dos direitos humanos e da democracia, como elementos pedagógicos e organizativos da universidade;
- g) do respeito à diversidade e combate a todas as formas de intolerância e discriminação;
- h) da valorização da cultura, manifestações artísticas e populares;
- i) da responsabilidade socioambiental e da sustentabilidade;
- j) da laicidade, da liberdade religiosa, de credo e não credo;
- k) da adequação em prioridade, do desempenho da Universidade às demandas regionais;

- l) da integração da Universidade, através de atividades acadêmicas, com todas as ofertas educacionais desenvolvidas por outros sistemas de ensino;
- m) da integração da Universidade aos sistemas produtivos, no âmbito das políticas públicas, setores da sociedade civil e de desenvolvimento comunitário;
- n) da interdisciplinaridade das áreas de conhecimento; e
- o) do avanço do conhecimento e atualização em todos os campos do saber.

A UFDPPar, conforme estabelecido pela lei de criação, tem o seguinte objetivo: ministrar ensino superior, desenvolver pesquisa nas diversas áreas do conhecimento, promover extensão universitária e concretizar sua inserção regional. Deste objetivo primordial a UDDPar derivou objetivos com maior nível detalhamento que constam em seu Estatuto.

#### MISSÃO, VALORES E VISÃO

A UFDPPar em reunião ordinário do Conselho Universitário, decidiu aprovar como sendo sua missão, valores e visão:

**Missão:** Formar profissionais, produzir e socializar conhecimento científico com ética e inovação comprometidos com o desenvolvimento da excelência no ensino, pesquisa e extensão para atuar com qualidade na sociedade e promover transformações sociais, políticas, inclusivas e sustentáveis, constituindo-se como instituição estratégica para as questões regionais, nacionais e internacionais;

**Visão:** Ser referência no ensino, pesquisa e extensão de qualidade, capazes de gerar e transferir conhecimentos que atuem e se integrem aos diferentes contextos sociais, encontrando soluções sustentáveis e inovadoras que contribuam no desenvolvimento local, regional e global; e

**Valores:** Ética, Coletividade, Desenvolvimento, Integridade, Respeito, Trabalho em Equipe, Equidade e Ciência.

#### ESTRUTURA ESTATUTÁRIA

Em virtude de sua particular situação de transição de um Campus da UFPI para uma instituição autônoma, a UFDPPar já elaborou e aprovou em trâmites internos o seu Estatuto. Este Estatuto encontra-se em aprovação pelo Ministério da Educação e ainda não foi publicado.

Observado o parágrafo anterior, conforme estatuído, a UFDPPar compreende os órgãos da Administração Superior (AS) e da Administração Acadêmica (AA).

A AS compreende a Reitoria e os Conselhos Superiores. Os Conselhos são órgãos deliberativos e a Reitoria órgão executivo que tem como finalidade gerir, na ampla acepção da palavra, a Universidade.

A AA compreende as Unidades Acadêmicas de Ensino de Graduação e Pós-Graduação, inclusos seus órgãos colegiados deliberativos e cargos administrativos, tendo a finalidade de promover o ensino, a pesquisa, a extensão e a inovação.

#### ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR

Os órgãos administrativos da UFDPPar, tanto os pertencentes à AS quanto aos pertencentes à AA, serão definidos em seu Regimento, que se encontra atualmente aguardando a aprovação do Estatuto para entrar em elaboração.

Os Conselhos superiores são: o Conselho de Administração (CONSAD), o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CONSEPE) e o Conselho Universitário (CONSUNI), reunindo-se ordinariamente ou extraordinariamente por

convocação conforme definido em a norma aplicável. A composição de cada Conselho encontra-se definida no Estatuto da UFDFPar.

#### CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

O CONSAD é órgão deliberativo, normativo e consultivo em matéria de gestão administrativa e financeira.

#### CONSELHO DE ENSINO PESQUISA E EXTENSÃO

O CONSEPE é órgão deliberativo, normativo e consultivo em matéria de ensino, pesquisa e extensão. Em virtude da amplitude de suas atribuições, deliberará em pleno ou através de Câmaras Especializadas, quais sejam a Câmara de Ensino de Graduação, a Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação, a Câmara de Extensão e a Câmara de Assuntos Estudantis. Estas Câmaras deliberarão sobre assuntos específicos de sua competência, cabendo recurso de suas decisões ao CONSUNI. Sobre as Câmaras tratará, em específico, o Regimento do CONSEPE.

#### CONSELHO UNIVERSITÁRIO

O CONSUNI é o órgão deliberativo, normativo máximo da UFDFPar, constituindo-se em última instância jurisdicional sobre todas as competências dos demais órgãos. Sua constituição encontra-se no Estatuto e como distinção incorpora como membros natos três representantes da comunidade, expoentes nas áreas educacional, empresarial e de saúde, escolhidos conforme normas regimentais.

#### REITORIA

A Reitoria é o órgão executivo da AS, possui Regimento próprio aprovado pelo CONSUNI, e é administrada pelo Reitor. Em sua falta assume o Vice-Reitor e na falta deste o Pró-Reitor mais antigo. Compõem a Reitoria o Gabinete da Reitoria, as Pró-Reitorias, a Procuradoria Geral, a Corregedoria, a Ouvidoria Geral, a Auditoria Interna, as Assessorias e os Órgãos Suplementares. Estes órgãos destinam-se a desenvolver as atividades da AS, conforme previsto em seus Regimentos.

O Reitor tem poder de veto total ou parcial, com efeito suspensivo, nos trinta dias que se seguem à publicação de atos dos órgãos deliberativos superiores, fundamentadas as razões, submetendo-as, em igual prazo, ao CONSUNI. Seus vetos poderão ser rejeitados por voto contrário da maioria simples dos membros do CONSUNI.

#### ADMINISTRAÇÃO ACADÊMICA

As Unidades Acadêmicas de Ensino de Graduação, de Ensino de Pós-Graduação strictu sensu, e de Pesquisa e Extensão, bem como os cursos de graduação e pós-graduação estarão definidos e regulamentados no Regimento Geral e destinam-se a auxiliar e desenvolver as atividades próprias destas unidades, mediante a execução concomitante de atividades administrativas, programas ou projetos. Os cursos de graduação e pós-graduação seguirão também as normas deliberativas formais oriundas dos Conselhos Superiores.

#### CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

O corpo técnico-administrativo da UFDFPar é composto pelos servidores integrantes da Carreira Técnico-Administrativa em Educação do quadro efetivo da Universidade e os contratados temporariamente para prestarem serviços à Universidade nos termos da legislação vigente, sem prejuízo das atribuições específicas e observados os requisitos de qualificação e competências definidos nas respectivas especificações.

Sem prejuízo das atribuições específicas, são atribuições gerais dos servidores técnico-administrativos em educação, exercidas de acordo com o ambiente organizacional: planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo às unidades de ensino; planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico-administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino; executar tarefas

específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Universidade disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão.

O ingresso, a nomeação, a posse, o regime de trabalho, a promoção, vacância, remoção, redistribuição, aposentadoria, previdência, além dos direitos, deveres e vantagens são os estabelecidos no respectivo Plano de Carreira previsto na legislação em vigor. A UFDPAr promoverá, diretamente ou através de cooperação com outras instituições, cursos, estágios, conferências e quaisquer outras modalidades de capacitação para aperfeiçoamento crescente do seu corpo técnico-administrativo.

#### CORPO DISCENTE

O corpo discente da UFDPAr é constituído pelos alunos matriculados nas diversas disciplinas dos cursos de graduação e de pós-graduação e compreende alunos regulares e especiais. Entende-se como regular aquele matriculado nos cursos vinculados ao ensino de Graduação, de Pós-Graduação lato sensu e nos Programas de Pós-Graduação stricto sensu; como especial aquele inscrito em cursos de extensão, disciplinas isoladas da graduação ou pós-graduação ou atividades congêneres.

#### MAPEAMENTO DA INTEGRIDADE

Para a implementação do Programa de Integridade, algumas medidas foram inicialmente executadas. Dentre elas ressalta-se a estruturação mínima dos OII e o provimentos dos cargos. Como adrede já relatado, em função de lei a realização de concursos para provimento de cargos na UFDPAr encontra-se, no momento, impedida. A aprovação do Estatuto ainda não ocorreu e com isto ainda não há o Regimento Geral. Apesar disto elaborou-se o presente plano realizando a identificação das funções típicas de integridade ou os instrumentos de integridade previstos, a responsabilização dos OII, as ações tomadas ou previstas, a responsabilidade pela instalação do OII ou instrumento de integridade e uma previsão do prazo de instalação.

<b>FUNÇÃO DE INTEGRIDADE</b>	<b>ÓRGÃO INTERNO OU INSTRUMENTO DE INTEGRIDADE</b>	<b>ESTÁGIO ATUAL do OII OU INSTRUMENTO DE INTEGRIDADE</b>	<b>RESPONSABILIDADE</b>	<b>PRAZO</b>
Promoção Institucional da Integridade e boa Governança	Comitê Gestor de Integridade Riscos e Controles	Instalado operacional e	Reitoria	Em andamento
	Unidade de Gestão de Integridade	Instalada operacional e	Reitoria	Em andamento
	Diretoria de Governança	Instalada operacional e	Reitoria	Em andamento

Controle do Desenvolvimento Institucional, Planejamento Estratégico e Governança	Controladoria	A ser instalada	Reitoria	Após a aprovação do Regimento Geral
	Plano de Desenvolvimento Institucional	Em elaboração	ProReitoria de Planejamento	Em andamento
	Desenvolvimento de Indicadores de Gestão, Integridade e Governança	A serem desenvolvidos	Proreitoria de Planejamento Todos os OII	Iniciado Out2022
Promoção da ética e regras de conduta para servidores	Designação do OII (Comissão de Ética)	A ser instalado	Reitoria	Dez2020
	Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal (1)	Em aplicação	ProReitoria de Recursos Humanos	Em aplicação
Transparência ativa e acesso à informação (2)	Designação do OII (Autoridade de Acesso a Informação e Ouvidoria)	Designado e em desenvolvimento.	Reitoria	Desenvolvimento a ser concluído em 180 dias a partir de Nov2020
	Adoção do e-SIC (3)	Em adoção	Ouvidoria	Jan2021
Tratamento de conflitos de interesse e nepotismo	Proreitoria de Recursos Humanos	A ser instalado	Reitoria	120 dias após aprovação do PI
	Adoção do sistema SeCI (4)	A ser adotado	Corregedoria (5)	Após aprovação do Regimento Interno da Corregedoria
Funcionamento de canais de denúncias	Designação do OII responsável	Designado e em desenvolvimento.	Ouvidoria	Inteiramente operacional em Jan2021
	Adoção do e-OUV (6)	A ser adotado	Ouvidoria	Jan2021



Funcionamento de controles internos e cumprimento de recomendações de auditoria	Designação do OII responsável (Auditoria Interna)	A ser instalado	Reitoria	Após a aprovação do Regimento Geral
	Adoção do sistema Monitor-Web (7)	A ser adotado	Auditoria Interna	Após aprovação do Regimento Interno da Auditoria Interna
Procedimentos de responsabilização	Designação do OII (Corregedoria: PAD e PJ)	A ser instalado	Reitoria	Após a aprovação do Regimento Geral
	Adoção do Sistema CGU-PAD (8)	A ser adotado	Corregedoria	Após aprovação do Regimento Interno da Corregedoria
	Adoção do Sistema CGU-PJ (8)	A ser adotado	Corregedoria	Após aprovação do Regimento Interno da Corregedoria

**Notas:**

- 1) Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal: DECRETO Nº 1.171, DE 22 DE JUNHO DE 1994. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d1171.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm)
- 2) Lei de Acesso a Informação: Aplicação da LAI na administração pública federal [https://www.gov.br/acessoinformacao/pt-br/central-de-conteudo/publicacoes/arquivos/aplicacao\\_lai\\_2edicao.pdf](https://www.gov.br/acessoinformacao/pt-br/central-de-conteudo/publicacoes/arquivos/aplicacao_lai_2edicao.pdf) ; Guia de Transparência ativa para os órgãos e entidades do Poder Executivo Federal <https://www.gov.br/acessoinformacao/pt-br/lai-para-sic/guias-e-orientacoes/gta-6a-versao-2019.pdf>
- 3) e-SIC: Sistema eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão - Trata-se de um sistema eletrônico web que funciona como porta de entrada única para os pedidos de informação. O objetivo do e-SIC é organizar e facilitar o procedimento de acesso à informação, tanto para o cidadão quanto para a Administração Pública. Até mesmo os pedidos que forem feitos pessoalmente nos SIC's (Serviços de Informação ao Cidadão), instalados fisicamente nos órgãos e entidades do Governo Federal, devem ser registrados no sistema, conforme Portaria Interministerial nº 1.254/2015. Manual e-Sic – Guia para SICs: <https://www.gov.br/acessoinformacao/pt-br/lai-para-sic/guias-e-orientacoes/manual-e-sic-guia-para-sic-s#Primeiro>
- 4) SeCI: Em vigor desde 1º de julho de 2013, a Lei nº 12.813/2013 (Lei de Conflito de Interesses) criou mecanismos para que o servidor ou empregado público federal previna possíveis conflitos de interesses e resguarde informações privilegiadas. Para agilizar a comunicação entre o agente público e o Governo Federal no âmbito da nova lei, a Controladoria-Geral da União (CGU) desenvolveu o SeCI - Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflitos de Interesses. O SeCI permite ao servidor ou empregado público federal fazer consultas e pedir autorização para exercer atividade privada, bem como acompanhar as solicitações em andamento e interpor recursos contra as decisões emitidas, tudo de forma simples e rápida. <https://seci.cgu.gov.br/SeCI/Login/Externo.aspx?ReturnUrl=%2fSeCI>
- 5) Corregedoria é órgão específico dentro da Administração Pública Federal voltada prioritariamente para apuração e responsabilização de agentes e servidores públicos, em face de seus erros de conduta, devidamente previstos na legislação. Regra geral cada instituição institui sua corregedoria como órgão interno, que atua

também capacitando os servidores da instituição a respeito das principais situações faltosas verificadas, com vistas a prevenção. É uma importante ferramenta de gestão pública, na medida em que fomenta a integridade da instituição.

- 6) e-OUV: O Sistema de Ouvidorias do Poder Executivo Federal (e-Ouv) é a solução tecnológica desenvolvida pela Ouvidoria-Geral da União (OGU/CGU) para facilitar o contato entre o cidadão e a Administração Pública Federal para o recebimento, tramitação e oferecimento de resposta a manifestações de ouvidoria encaminhadas pelos cidadãos: denúncias, reclamações, solicitações, sugestões, elogios, e pedidos de simplificação. <https://www.gov.br/pt-br/servicos/registrar-manifestacao-no-sistema-de-ouvidorias-do-poder-executivo-federal>
- 7) O Monitor-Web é o sistema desenvolvido pela CGU que permite o acompanhamento online das recomendações realizadas no âmbito do controle interno do Poder Executivo Federal, por meio das ações de auditoria e fiscalização.  
A ferramenta proporciona um trabalho colaborativo e de ágil comunicação entre a CGU e os órgãos e entidades fiscalizados, além da redução de custos operacionais e da facilidade de acesso ao processo em tempo real. Assim que a recomendação é cadastrada pela equipe da Controladoria, o gestor responsável pode registrar as suas ações e providências, bem como enviar documentos comprobatórios. Como parte do processo, a CGU verifica a aderência ao que foi recomendado, sempre buscando a melhoria da gestão. <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/auditoria-e-fiscalizacao/sistema-monitor>
- 8) CGU-PAD e CGU-PJ: O ambiente Sistemas Correccionais foi elaborado para agregar os sistemas gerenciais da área correcional mantidos pela CGU. Ele abriga os Sistemas CGU-PAD e CGU-PJ, desenvolvidos para gerenciar informações de procedimentos disciplinares e de responsabilização de empresas instaurados no Poder Executivo Federal. Sua utilização é obrigatória por todos os órgãos e entidades do PEF. Para maiores detalhes visitar <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/atividade-disciplinar/cgu-pad/treinamento> ou <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/responsabilizacao-de-empresas/sistema-cgu-pj/treinamento>.

## GESTÃO DE RISCOS

A responsabilidade de patrocinar, estruturar e efetivar a gestão de riscos é do Reitor da UFDPAr.

No intuito de bem entender a gestão de riscos, considera-se necessário recorrer, minimamente, ao Glossário apêndice a este Plano.

A boa governança da UFDPAr passa pela gestão de riscos à integridade como forma de implementar mecanismos de identificação, avaliação, reconhecimento de controles já existentes ou instalação de controles como necessário. Passa também pela implementação ou melhoramento de controles, definição e emprego de mecanismos de monitoração da integridade face aos controles instalados; e, finalmente, pelas revisões ordinárias e extraordinárias desta gestão.

Em cada OII a gestão de riscos tem como princípios:

- a) a agregação e a proteção do valor público gerado;
- b) a promoção do uso eficiente e integrado dos recursos postos à sua disposição, mormente os humanos, mas também os recursos materiais, envolvendo sempre que possível os melhores e mais aptos recursos tecnológicos;
- c) a abordagem clara e identificada da incerteza e de sua natureza;
- d) o comprometimento da alta administração;
- e) a liderança em todos os níveis administrativos;
- f) o envolvimento de toda a comunidade universitária e a sociedade beneficiada;
- g) a total transparência na gestão do risco em todas as suas fases;
- h) o uso e o apoio da tecnologia da informação;
- i) a consideração dos fatores humanos;
- j) a resiliência e a capacidade de reagir a mudanças; e
- k) o foco em resultados e o aperfeiçoamento contínuo da gestão de riscos.

Na gestão de riscos, cada OII tem como foco a transparência, o controle e a integridade, e como diretrizes:

- a) alinhar as ações realizadas sob sua gestão de riscos com o planejamento estratégico da Universidade;
- b) buscar desenvolver junto à UGI e aos demais OII uma mesma cultura de integridade, respeitando as especificidades e formas de organização dos órgãos internos geridos em relação aos riscos à integridade;
- c) primar por exigir através de mecanismos ou melhoramento de processos, monitoramento e melhora contínua a adoção de práticas visando o valor público entregue à sociedade pela Universidade; e
- d) sempre que considerar viável, sugerir padronizar conceitos, processos, modelos, instrumentos, controles e atividades que garantam a integridade nos processos, atividades, gestão, e em suma, a integridade na UFDPAr.

Para os efeitos da gestão de riscos, fica estabelecido que ela se dá em sete fases para cada risco identificado, a saber:

Fase 1 – Identificação do risco;

Fase 2 – Avaliação do risco (probabilidade e impacto, aceitação);

Fase 3 – Verificação de controles existentes;

Fase 4 – Melhoramento e eventual implantação de controles;

Fase 5 – Monitoramento do risco;

Fase 6 – Revisão do risco na frequência adequada (ordinária e extraordinária); e

Fase 7 – Tratamento do evento de risco ocorrido.

Considera-se que a gestão de risco seja atividade de todos os gestores da coisa pública, e em esse plano especificamente atribuída cada um dos OII, a ser executada sob a coordenação da UGI.

Relativamente à gestão de riscos, cabe ao CGIRC:

- a) propor a política setorial de gestão de riscos da UFDPAr, bem como normas e métodos complementares;
- b) promover o desenvolvimento contínuo dos OII e incentivar a adoção de boas práticas de governança e de gestão de riscos;
- c) promover a integração dos OII e demais órgãos da Universidade;
- d) deliberar e estabelecer limites de exposição a riscos e, conforme conveniente, limites de alçada para gerenciamento dos riscos;
- e) aprovar a priorização de processos para a gestão de riscos; e
- f) monitorar a eficácia, eficiência e efetividade da gestão de riscos.

À UGI cabe, em específico, quanto à gestão de riscos para a integridade;

- a) executar e fazer executar a política setorial;
- b) propor normas complementares e metodologia de gestão de riscos para a integridade;
- c) facilitar e monitorar a implementação do processo de gerenciamento de riscos para a integridade;
- d) executar na prioridade definida de processos, a gestão de riscos para a integridade;
- e) acompanhar o desempenho institucional referente à gestão de riscos para a integridade; e
- f) promover a disseminação da cultura de gestão de riscos para a integridade.

Dentro de cada OII, cabe ao gestor de riscos:

- a) assegurar que o risco de processos, projetos ou outros objetos sob seu escrutínio sejam gerenciados de acordo com as leis e normas pertinentes;
- b) identificar, avaliar, controlar, monitorar, tratar e rever riscos, documentando todas estas fases de gestão do risco buscando a exposição ao risco em níveis adequados;
- c) consolidar informações relevantes e suficientes sobre os riscos que tratar, apresentando-os à UGI, a quem caberá submetê-los ao CGIRC e Reitor; e
- d) dar transparência a suas ações na gestão de riscos.

## LEVANTAMENTO DE RISCOS A INTEGRIDADE

Conforme a PORTARIA Nº 57, DE 4 DE JANEIRO DE 2019, Risco para a Integridade é vulnerabilidade que pode favorecer ou facilitar a ocorrência de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta, podendo comprometer os objetivos da instituição.

Considerando a atual situação da UFDPAr, que se encontra com parte de seus principais processos administrativos sendo partilhados com a UFPI, bem como com outros processos sendo parcialmente realizados por um

limitado quantitativo de servidores disponíveis para ocuparem os cargos previstos na estrutura mínima estatuída, mas mesmo estes ainda não estabelecidos em regimento geral e tampouco em regimento específico, bem como considerando ainda a necessidade de apresentar este Plano de Integridade no prazo estabelecido pela CGU, deliberou-se buscar na literatura afim publicada por outros órgãos públicos, os riscos mais comuns, que convenientemente filtrados, podem, neste particular arranjo estrutural da UFDPAr, permitir atender a demanda requerida pela CGU e ao mesmo tempo propiciar um levantamento cuja adaptação futura à estrutura instaurada seja facilitada.

A primeira revisão ordinária deste levantamento será feita assim que for aprovado o Regimento Geral da UFDPAr e os cargos previstos forem providos, incluídos os OII. A qualquer momento, identificado algum risco não aqui aventado, também ocorrerá, extraordinariamente, uma adição.

De acordo com o acima estabelecido, os riscos à integridade foram identificados nas seguintes subcategorias:

- a) desvio ético ou de conduta;
- b) ameaças à isenção e à autonomia técnicas;
- c) conflito de interesses;
- d) uso indevido ou manipulação de dados ou informações;
- e) desvio de pessoa ou de recursos materiais; e
- f) corrupção, fraude ou desvio de verbas públicas.

Assim que provido, cada OII deverá, com base em evidências, e a partir dos riscos constantes neste levantamento, proceder a todas as fases da gestão de risco como acima elencado para aqueles riscos à integridade considerados mais relevantes e em sua esfera de competência.

Todos os OII assim que providos, em prazo definido desde o provimento, ao completar 6 (seis) meses do provimento, e doravante em periodicidade anual, conforme data a ser fixada em norma, deverá apresentar relatório do andamento das suas ações de gestão de riscos à integridade.

Conforme determina a Lei e estabelecem os princípios da administração pública íntegra, todos os servidores, desde o Reitor, devem demonstrar liderança e comprometimento com a implementação sistematizada da gestão dos riscos à integridade, garantindo que a identificação desses riscos seja considerada trabalho relevante e contribuindo espontaneamente para a coleta de dados e informações junto a qualquer servidor público, a ocupante de cargo em comissão, a empregado público cedido de outro órgão ou entidade, a estagiário e a todo aquele que, por força de lei, contrato ou qualquer outro ato jurídico, preste serviços de natureza permanente, temporária ou excepcional a Universidade, independentemente de retribuição financeira e que atuem nessa Universidade.

## RISCOS À INTEGRIDADE

Em que pese e limite a avaliação de riscos a particular situação pela qual passa a UFDPAr, tendo praticamente todos seus processos administrativos sendo realizados em parte substancial pela UFPI, sua tutora no processo de emancipação, foram escolhidos alguns processos para, empregando a metodologia e a planilha de Avaliação de Riscos cedida pela CGU, escolher e avaliar alguns dos processos que já se realizam com menor interferência de sua tutora.

Os resultados obtidos encontram-se no Anexo B.

Malgrado o trabalho realizado, prevê-se que, tão logo cesse a tutoria, outros processos necessitarão ser incluídos e avaliados, bem como os constantes do Anexo B reavaliados.

Já apontando para alguns processos a serem incluídos, utilizando-se da expertise exposta em outros Planos de Integridade disponíveis no Portal de Integridade da CGU, foi montado o rol que se segue. Observa-se que por causa da

particular situação que convive a instituição, não é este rol exaustivo nem tampouco exato. A revisão será realizada de ofício assim que houver o encerramento da tutoria.

#### Subcategoria I: Desvio Ético ou de Conduta

1. Atraso no andamento dos trabalhos, por conduta profissional dissonante dos interesses institucionais.
2. Execução de atividades alheias ao serviço, durante o expediente.
3. Uso do cargo ou função para favorecimento pessoal ou de terceiros.
4. Não realização das atribuições com zelo, dedicação, presteza, responsabilidade e qualidade.
5. Não cumprimento da carga horária, ou ausência do trabalho, ou atrasos continuados e sucessivos sem prévio aviso ou autorização da chefia.
6. Omissão do servidor em denunciar ou representar contra a ocorrência de irregularidade por ele antevista ou percebida.
7. Assédio moral ou sexual ou preconceito (*e.g.* raça, gênero, religião, origem, orientação sexual).
8. Concessão de privilégio indevido em qualquer atendimento ao público interno ou externo (*e.g.* livro de ponto, alocação de bolsas, atendimento em clínica, estágios)

#### Subcategoria 2: Ameaças à Isenção e à Autonomia Técnicas

9. Desconsideração de posição técnica na tomada de decisão.
10. Direcionamento na seleção de pessoas ou empresas prestadoras de serviços.
11. Emissão de parecer técnico tendencioso, em desconsideração às evidências constantes em processo.
12. Omissão deliberada de informações relevantes em parecer ou instrução técnica encaminhada para tomada de decisão.
13. Emissão de pareceres quando há impedimento ou suspeição.
14. Fragilização ou desconsideração da atuação da Gestão de Risco.

#### Subcategoria 3: Conflito de Interesses<sup>2</sup> e nepotismo

15. Prestação de serviços profissionais particulares pelo agente público, em conflito com as atribuições da função pública ou do órgão.
16. Ato ou omissão do servidor por influência externa, em detrimento do interesse público ou “risco de captura”<sup>3</sup>.
17. Influência indevida na contratação de terceiros por quaisquer interesses distintos dos da instituição.
18. Nomear ou indicar para cargo servidor em situação que configure nepotismo.
19. Designação de funções críticas a um mesmo servidor ou falta de segregação de funções.
20. Participação do servidor ou gestor em decisão de que é beneficiário particular.

#### Subcategoria 4: Uso Indevido ou Manipulação de Dados e Informações

---

<sup>2</sup> Conforme estabelece a legislação pertinente, conflito de interesses é a situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública.

<sup>3</sup> Risco de captura é uma expressão que pode ser utilizada em sentido amplo, abrangendo as principais situações em que se verifica a ineficácia de um órgão pela contaminação em sua atuação pelos interesses particulares de alguma das partes envolvidas ou não nos processos concernentes à atividades por ele executadas. Eventualmente partes não envolvidas nos processos podem ter interesse particular e danoso à integridade do órgão, apenas no resultado das atividades executadas pelo órgão.

21. Acesso ou concessão de acesso indevido aos dados e informações, inclusive com uso de e eventual ingenuidade dos gestores ou usuários.
22. Acesso ou concessão de acesso a dados ou informações restritas para uso ou divulgação indevida.
23. Manipulação e alteração de dados e informações para benefício próprio ou de terceiros.
24. Divulgação indevida de notícia ou de notícia errônea ou imprópria ou em benefício de outrem.

#### Subcategoria 5: Desvio de Função ou de Recursos Materiais

25. Desvio de função de bolsistas, estagiários, servidores, terceirizados ou contratados.
26. Utilização de recursos logísticos e materiais em finalidade estranha às necessidades do serviço.
27. Ingerência em contratações, a fim de obter benefícios próprios ou em favor de terceiros.
28. Utilização da administração pública para fins eleitorais.

#### Subcategoria 6: Corrupção, Fraude, Desvio Irregular de Verbas Públicas

29. Influência indevida de interesses privados nas decisões ou procedimentos de órgãos singulares ou colegiados.
30. Direcionamento de normas ou da atuação do órgão para favorecimento de interesses privados.
31. Indícios de enriquecimento ilícito ou lavagem de dinheiro.
32. Indícios de fraude em processos licitatórios.
33. Indícios de fraude em concurso público.

### MONITORAMENTO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

O monitoramento do Programa de Integridade, do Plano de Integridade e dos Riscos é a forma de avaliar se as ações de integridade propostas têm contribuído para a integridade da Universidade e contribuído para a sua boa governança. É também a melhor maneira de identificar fragilidades e vulnerabilidades nos processos administrativos, educacionais e clínicos típicos que impõem riscos para a integridade na UFDPAr. Visa adicionalmente servir como subsídio para identificar a necessidade de distintas ações corretivas e preventivas que se façam necessárias, além de servir para avaliar e ou rebaixar ou elevar o grau do risco e de aceitação de risco de processos, bem como indicar a necessidade de modificar a prioridade no estabelecimento de medidas de controle.

As ações de monitoramento são contínuas. O monitoramento será feito pelos OII, respeitando as diretrizes gerais que se seguem.

### DIRETRIZES GERAIS PARA A MONITORAÇÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

O monitoramento em qualquer instância, realizado por qualquer dos OII, seguirá sempre as seguintes diretrizes:

- a) será contínuo;
- b) gerará relatórios periódicos;
- c) avaliará continuamente a possibilidade de haver falhas no Programa de Integridade implantado;
- d) buscará a criação e utilização de indicadores de integridade;
- e) apresentará prontamente respostas aos riscos incorridos, previstos ou não em este instrumento, através da comunicação imediata, delimitação e abrandamento dos efeitos, apuração, resolução e implantação de melhor forma para a sua prevenção;
- f) os riscos verificados serão sempre analisados e tomados como base para melhoria do sistema de integridade;
- g) procederá, de ofício e regularmente a auditorias de integridade; e

h) executará, de ofício e regularmente a revisão da prioridade dos riscos e ações.

## INSTAURAÇÃO DO MONITORAMENTO

O monitoramento do Programa de Integridade será procedido em duas instâncias, sendo a de maior nível o CGIRC e a de menor nível, mais específica, intensa, e detalhada, a instância de todos os demais OII. Todos os OII estarão em esta mesma segunda instância, sendo a instância de cada um deles específica e a ser declarada quando da instalação e provisão dos OII, não sendo, contudo, diferente daquelas comumente adotadas nos demais órgão públicos federais.

O monitoramento na UFDPAr será implementado paulatinamente, na mesma medida em que os OII forem estabelecidos e providos.

No momento o monitoramento é praticamente inexistente na UFDPAr, que conta, em seus processos internos, em paralelo com o aqui descrito, com a avaliação de riscos, com os controles e o monitoramento executados por sua tutora, a UFPI.

Quando da separação efetiva de sua tutora, a ocorrer previsivelmente quando do estabelecimento de seu Regimento Geral e autorização para o provimento dos cargos já estabelecidos em lei, implementar-se-á o monitoramento exclusivo.

## CAPACITAÇÃO

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP) foi instituída em 2006 pelo Decreto 5.707. Ela consolida a visão sobre a relevância do desenvolvimento profissional como essencial para a qualidade na prestação do serviço público. Destacam-se, dentre as suas finalidades, a melhoria da eficiência, da eficácia e da qualidade dos serviços públicos prestados à sociedade e o desenvolvimento permanente e contínuo do servidor público. Essa política tem como premissa a adequação entre competências requeridas dos servidores como necessárias ao alcance dos objetivos e resultados pretendidos pelas instituições.<sup>4</sup>

Entende-se por capacitação o ato ou efeito de habilitar; de tornar uma pessoa capaz, possuidora de faculdades, potencial e habilidades para estar em estado de compreender e desenvolver uma determinada atividade. (Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Educação, 2000)

Em uma definição instrumental, entende-se ser o treinamento o desenvolvimento deliberado, ordenado, metódico e coerente com os objetivos da UFDPAr, de forma a despertar em seus servidores padrões de comportamento, atitudes, conhecimentos e habilidades requeríveis de seus servidores no desempenho adequado de uma dada tarefa ou trabalho.

---

<sup>4</sup> Para ampliar o entendimento sobre a capacitação do servidor sugere-se o Guia da Gestão da Capacitação por Competências, disponível em: [http://www.gespublica.gov.br/sites/default/files/documentos/guia-gestao-da-capacitacao-por-competencias\\_2.pdf](http://www.gespublica.gov.br/sites/default/files/documentos/guia-gestao-da-capacitacao-por-competencias_2.pdf) (Acesso em 14set2020).



São diretrizes para a capacitação e treinamento em integridade e governança:

- a) incentivar e apoiar o servidor público em suas iniciativas de capacitação voltadas para o desenvolvimento de competências em integridade e governança, importantes para a Universidade e para o indivíduo;
- b) privilegiar as iniciativas de capacitação em integridade e governança promovidas mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores da Universidade;
- c) estimular a participação do servidor em ações de educação continuada em integridade e governança ao longo de toda sua vida funcional;
- d) incentivar a inclusão das atividades de capacitação em integridade e governança como meritórias e relevantes para a promoção funcional do servidor, bem como assegurar a ele a participação nessas atividades;
- e) considerar o resultado das ações de capacitação e a mensuração do desempenho do servidor, complementares entre si;
- f) oferecer e garantir cursos introdutórios ou de formação aos servidores que ingressarem nos OII da Universidade, inclusive àqueles sem vínculo efetivo com a administração pública;
- g) avaliar permanentemente os resultados das ações de capacitação;
- h) promover entre os servidores ampla divulgação das oportunidades de capacitação; e
- i) priorizar, no caso de eventos externos de capacitação e treinamento, os cursos ofertados pelas escolas de governo.

A capacitação e o treinamento em integridade e governança são admitidos pela UFDPAr como a mola mestra da Integridade e da boa governança da UFDPAr. Ela abrange em específico os servidores lotados nos OII e de forma ampla, todos os servidores. A UFDPAr acredita que a informação é o quê conduz o servidor no caminho da integridade e assim tornar-se indivíduo comprometido e capaz de evitar riscos à integridade em sua labuta diária na Universidade. Destarte a capacitação e o treinamento têm também o objetivo de incorporar às virtudes do servidor, a integridade pessoal.

A capacitação dos servidores lotados nos OII é responsabilidade da UGI. A responsabilidade pela capacitação interna do OII é responsabilidade específica do Gestor do OII.

Preferencialmente a capacitação se dará por intenção voluntária e através de cursos, treinamentos e literatura oferecidos por órgãos do governo e publicados na internet. Contudo, anualmente, em data a ser divulgada oportunamente, cada OII entregará a UGI um planejamento anual de capacitação e treinamento de seu órgão interno que avaliado e aceito pelo UGI será consolidado e enviado ao CGIRC. Deverá ser privilegiado o treinamento em trabalho (*on the job training*), não afastadas as demais modalidades.

## COMUNICAÇÃO E INFORMAÇÃO

Tão logo se dê, na forma da lei, a autonomia total da UFDPAr em relação a sua tutora UFPI, e haja a instalação e a provisão mínimas dos OII, ocorrerá uma campanha interna de promoção à integridade. A campanha será planejada e desfechada pela UGI em conjunto com a Assessoria de Comunicação.

Em princípio a divulgação das ações de integridade será feita na intranet, em reuniões com os serviços e áreas e em reuniões abertas para outras instituições públicas e privadas.

Uma das propostas da UGI é que no desenvolvimento da campanha sejam elaborados e distribuídos materiais gráficos de orientação ao público interno e externo servido pela Universidade, *e.g.* empresas e organizações que sejam fornecedoras ou que prestem serviços à Universidade.

## AÇÕES A DESENVOLVER PELOS OII

O Programa de Integridade e o Plano de Integridade apresentados consideram a particular situação vivenciada pela UFDFPar, que é transitória. Contudo sua elaboração foi pensada de maneira que à medida em que a situação evolua, estes instrumentos evoluam de maneira complementar e não envolvam alterações de monta.

De forma prática, considerou-se que os OII a serem implementados tem atuação específica embora, no âmbito da integridade e governança, complementem-se. Assim, pensou-se que cada OII, atuando sobre os demais órgãos da Universidade, na ótica da integridade e governança, o faça de forma matricial, submetendo-os a uma múltipla subordinação. Em havendo ocorrido este entendimento, foi estabelecido que cada OII, tão logo se instale e seja provido, elaborará, sob a coordenação da UGI, um Plano de Integridade Setorial no qual, tendo por base este instrumento, irá mapear os processos como efetivamente passarem a ocorrer na UFDFPar autônoma, fazendo e registrando a identificação e prevendo como gerenciar os riscos a integridade aqui já previstos e os que adicionalmente vier a identificar, estabelecendo as estratégias de monitoramento contínuo, bem como os indicadores que utilizará, desenvolvendo o seu plano de capacitação e por fim expondo como fará a comunicação daquilo que julgar importante e conveniente para a integridade e governança.

Caberá à UGI a harmonização dos Planos de Integridade Setoriais com este plano, bem como dos planos setoriais entre si.

Destarte, formulou-se o quadro abaixo que elenca Ações a Desenvolver no período de outubro de 2020 a dezembro de 2021.

Ação	Objetivo	Detalhamento	Responsável e data limite
Ações para o comprometimento da Alta Administração para com a Integridade	Diagnosticar e sensibilizar a Alta Administração com relação à Integridade.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realização de pesquisa diagnóstica com temas relativos à Integridade;</li> <li>2. Divulgação do trabalho dos OII sendo realizados;</li> <li>3. Pedidos de colaboração em aspectos específicos da instalação da integridade; e</li> <li>4. Realização de oficinas de capacitação.</li> </ol>	UGI e DG Início: Nov 2020 Término: Dez 2021
Ações para a instalação dos OII	Instalar e prover a UFDFPar com os OII de acordo com o Plano de Integridade	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Operacionalizar a Ouvidoria e o Acesso à Informação;</li> <li>2. Instalar e prover a Comissão de Ética;</li> <li>3. Idem a Corregedoria;</li> <li>4. Idem a Controladoria;</li> <li>5. Idem a Auditoria Interna; e</li> <li>6. Idem as Comissões de Integridade (Clínicas Escola e Estação de Piscicultura)</li> </ol>	Reitoria, UGI e DG Início: Nov 2020 Término: Abr 2021

Ações para comprometimento dos servidores	Diagnosticar e esclarecer os servidores quanto à integridade	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaborar notícias e outras formas de comunicar e esclarecer os servidores quanto à integridade; e</li> <li>2. Disponibilizar em local específico da intranet material relativo à governança e integridade.</li> </ol>	<p>Todos os OII</p> <p>Início: Dez 2020</p> <p>Término: Dez 2021</p>
Ações para a implementação da Gestão de Riscos	Capacitar gestores de processos em Gerenciamento e Gestão de riscos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realização de oficinas para capacitação dos OII;</li> <li>2. Levantamento qualitativo dos riscos</li> <li>3. Levantamento quantitativo dos riscos e aceitação</li> <li>4. Priorização dos riscos por aceitação</li> <li>5. Proposição de controles e indicadores para aviso antecipado de ocorrência do risco</li> <li>6. Instauração de controles e indicadores</li> <li>7. Monitoramento contínuo dos riscos por prioridade</li> <li>8. Emissão de relatório anual</li> </ol>	<p>Todos os OII</p> <p>Início: Quando da instalação do OII</p> <p>Término: 90 dias após a instalação do OII</p>
Ações para a avaliação da implantação da Integridade	Mensurar, avaliar e promover ajustes na implementação da integridade	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reunião trimestral com todos os OII</li> <li>2. Apresentação do estado geral da implantação da Integridade pela UGI</li> <li>3. Apresentação dos OII implantados sobre o trabalho desenvolvido no trimestre</li> <li>4. Discriminação de ajustes necessários</li> </ol>	<p>Todos os OII</p> <p>Início: Out2020</p> <p>Término: Dez2021</p> <p>Periodicidade trimestral</p>
Ações para a avaliação da comunicação em integridade	Mensurar, avaliar e promover ajustes na eficácia da comunicação em integridade e governança	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reunião trimestral com todos os OII</li> <li>2. Apresentação pelos OII de comunicados realizados ao público interno e externo</li> <li>3. Discriminação de ajustes necessários</li> </ol>	<p>Todos os OII</p> <p>Início: Out2020</p> <p>Término: Dez2021</p>

			Periodicidade trimestral
Ações para avaliação da capacitação em integridade	Mensurar, avaliar e promover ajustes na capacitação planejada	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reunião semestral com todos os OII</li> <li>2. Apresentação pelos OII da capacitação planejada e efetuada</li> <li>3. Discriminação de ajustes necessários</li> </ol>	<p>Todos os OII</p> <p>Início: Out2020</p> <p>Término: Dez2021</p> <p>Periodicidade semestral</p>
Ações para acréscimos e revisão do Plano de Integridade	Adequar o atual Plano de Integridade à realidade da estrutura orgânica de integridade implementada	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Auxiliar os OII em implantação na capacitação e desenvolvimento do Plano de Integridade Setorial</li> <li>2. Incorporar o Plano de Integridade Setorial ao Plano de Integridade</li> <li>3. Apresentar o Plano de Integridade revisto para o biênio 2022 -2023</li> </ol>	<p>UGI, DG</p> <p>Início: Out2020</p> <p>Término: Dez2021</p>

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto nº 1.171 de 22 de junho de 1994. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d1171.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm) . Acesso em 06 de outubro de 2020.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 6029 de 1º de fevereiro de 2007. Institui Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal e dá outras providências. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/decreto/d6029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6029.htm) . Acesso em 06 de outubro de 2020.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 7.203, de junho de 2010. Dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública federal. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/decreto/d7203.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7203.htm) . Acesso em 06 de outubro de 2020.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2013. Regulamenta a Lei no 12.846, de 1o de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm) . Acesso em 06 de outubro de 2020.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017. Dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm) . Acesso em 06 de outubro de 2020.

\_\_\_\_\_. Estatuto da UFDFPar. Pendente de aprovação pelo CNE e homologação por parte do Ministro de Estado da Educação. Não disponível para acesso público até a aprovação.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm) . Acesso em 06 de outubro de 2020.

\_\_\_\_\_. Lei 12527, de 18 de novembro de 2011. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5o, no inciso II do § 3o do art. 37 e no § 2o do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei no 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei no 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm) Acesso em 06 de outubro de 2020.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 7.724 de 16 de maio de 2012. Regulamenta a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, que dispõe sobre o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do caput do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/decreto/d7724.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/decreto/d7724.htm). Acesso em 06 de outubro de 2020.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 9690 de 23 de janeiro de 2019. Altera o Decreto nº 7.724, de 16 de maio de 2012, que regulamenta a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 - Lei de Acesso à Informação. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/D9690.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9690.htm). Acesso em 06 de outubro de 2020.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 9.716 de 23 de fevereiro de 2019. Revoga dispositivos do Decreto n. 9.690, de 23 de janeiro de 2019, que altera o Decreto n. 7.724, de 16 de maio de 2012, que regulamenta a Lei n. 12.527, de 18 de novembro de 2011 - Lei de Acesso à Informação. Disponível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/44272>. Acesso em 06 de outubro de 2020.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013. Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego; e revoga dispositivos da Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000, e das Medidas Provisórias nos 2.216-37, de 31 de agosto de 2001, e 2.225-45, de 4 de setembro de 2001. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/l12813.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12813.htm). Acesso em 06 de outubro de 2020.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm). Acesso em 06 de outubro de 2020.

\_\_\_\_\_. Ministério de Estado de Transparência e Controladoria-Geral da União. Portaria nº 1.089/2018. Estabelece orientações para que os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade e dá outras providências. Disponível em [https://www.in.gov.br/web/guest/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/11984199/do1-2018-04-26-portaria-n-1-089-de-25-de-abril-de-2018-11984195](https://www.in.gov.br/web/guest/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/11984199/do1-2018-04-26-portaria-n-1-089-de-25-de-abril-de-2018-11984195). Acesso em 06 de outubro de 2020.

\_\_\_\_\_. Controladoria-Geral da União. Portaria nº 57, de 4 de janeiro de 2019. Altera a Portaria CGU nº 1.089, de 25 de abril de 2018, que estabelece orientações para que os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional adotem procedimentos para a estruturação, a execução e o monitoramento de seus programas de integridade e dá outras providências. Disponível em [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/58029864/do1-2019-01-07-portaria-n-57-de-4-de-janeiro-de-2019-58029797](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/58029864/do1-2019-01-07-portaria-n-57-de-4-de-janeiro-de-2019-58029797). Acesso em 06 de outubro de 2020.

\_\_\_\_\_. Controladoria-Geral da União. Portaria nº 750 de 20 de abril de 2016. Institui o Programa de Integridade da Controladoria-Geral da União. Disponível em <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/41669> . Acesso em 06 de outubro de 2020.

\_\_\_\_\_. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. Plano de Integridade da CGU. Disponível em <https://www.gov.br/cgu/pt-br/aceso-a-informacao/governanca/programa-de-integridade-da-cgu/arquivos/plano-de-integridade-cgu.pdf> . Acesso em 06 de outubro de 2020.

\_\_\_\_\_. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. Programa de Integridade. Manual para Implementação do Programa de Integridade. Disponível em <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/colecao-programa-de-integridade> . Acesso em 06 de outubro de 2020.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.651, de 11 de abril de 2018. Cria a Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPAr), por desmembramento da Universidade Federal do Piauí (UFPI), e cria a Universidade Federal do Agreste de Pernambuco (Ufape), por desmembramento da Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE). Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ Ato2015-2018/2018/Lei/L13651.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2015-2018/2018/Lei/L13651.htm) . Acesso em 06 de outubro de 2020.

\_\_\_\_\_. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. Guia Prático das Unidades de Gestão da Integridade. Disponível em <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/unidades-de-gestao.pdf> . Acesso em 06outubros de 2020.

\_\_\_\_\_. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. Guia Prático de Gestão de Riscos Pra a Integridade. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/manual-gestao-de-riscos.pdf> . Acesso em 06 de outubro de 2020.

\_\_\_\_\_. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. Guia Prático de Implementação de Programa de Integridade. Disponível em <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/integridade-2018.pdf> . Acesso em 06 de outubro de 2020.

\_\_\_\_\_. Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União. Manual para Implementação de Programas de Integridade. Disponível em [https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/manual\\_profip.pdf](https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/manual_profip.pdf) . Acesso em 06 de outubro de 2020.

\_\_\_\_\_. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Plano de Integridade. Disponível em <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/programa-de-integridade/planos-de-integridade/arquivos/ufjr-universidade-federal-do-rio-de-janeiro.pdf> . Acesso em 06 de outubro de 2020.

\_\_\_\_\_. Universidade Federal de São Paulo. Plano de Integridade. Disponível em [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/programa-de-integridade/planos-de-integridade/arquivos/unifesp\\_universidade-federal-de-sao-paulo.pdf](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/programa-de-integridade/planos-de-integridade/arquivos/unifesp_universidade-federal-de-sao-paulo.pdf) . Acesso em 06 de Outubro de 2020.

\_\_\_\_\_. Universidade Federal do Piauí. Plano de Integridade. Disponível em [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/programa-de-integridade/planos-de-integridade/arquivos/ufpi\\_fundacao-universidade-federal-do-piaui.pdf](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/programa-de-integridade/planos-de-integridade/arquivos/ufpi_fundacao-universidade-federal-do-piaui.pdf) . Acesso em 06 de outubro de 2020.

\_\_\_\_\_. Ministério da Economia. Plano de Integridade. Disponível em <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/programa-de-integridade/planos-de-integridade/arquivos/mecon-plano-de-integridade-v2.pdf> . Acesso em 06 de outubro de 2020.

\_\_\_\_\_. Controladoria-Geral da União. Plano de Integridade. Disponível em <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/programa-de-integridade/planos-de-integridade/arquivos/cgu-controladoria-geral-da-uniao.pdf> . Acesso em 06 de outubro de 2020.

\_\_\_\_\_. Guia de Mapeamento de Processos Universidade Federal de Santa Maria. Disponível em <http://w3.ufsm.br/proplan/pp/GUIA%20MAPEAMENTO%20PROCESSOS%202.0.pdf> . Acesso em 06 de outubro de 2020.



## Glossário

**Analista de riscos:** todo servidor que, percebendo uma possível ocorrência que interferirá na integridade da instituição e suas atividades, a reconhece e tem a responsabilidade de providenciar aviso aos órgãos de integridade.

**Atividades de Controle (de riscos):** Geralmente estão expressas em políticas, normas e procedimentos de controle, que devem ser estabelecidos e aplicados para auxiliar e assegurar que ações identificadas pela Administração como necessárias para tratar os riscos relacionados ao cumprimento dos objetivos da Organização, sejam realizadas de forma a propiciar respostas eficazes aos riscos. As atividades de controle estão comumente voltadas para três categorias de riscos: de processo ou operacionais; de registros; e de conformidade. Assim, as atividades de controle contribuem para assegurar que: os objetivos sejam alcançados; as diretrizes administrativas sejam cumpridas; as regulamentações externas sejam atendidas; e as ações necessárias para gerenciar os riscos com vistas à consecução dos objetivos da entidade estejam sendo implementadas.

**Avaliação de riscos:** A organização deve estar consciente dos riscos relevantes que envolvem o seu negócio: o alcance de seus objetivos estratégicos. Isto é a essência da avaliação de riscos. Contudo, para bem avaliar os riscos a organização deve cotejá-los com os objetivos estratégicos, para que estes não venham a ser prejudicados. Assim, é pré-requisito para a avaliação de riscos o estabelecimento, pela organização, de objetivos estratégicos alinhados à sua Missão e à Visão, para que ela opere de forma harmoniosa.

**Controle Interno:** um processo conduzido pela estrutura de governança, administração e outros profissionais da entidade, e desenvolvido para proporcionar segurança razoável com respeito à realização dos objetivos relacionados a operações, divulgação e conformidade. (COSO, 2013)

**Eventos:** são situações em potencial – que ainda não ocorreram – que podem causar impacto na consecução dos objetivos da organização, caso venham a ocorrer. Podem ser positivos ou negativos. Os eventos negativos são denominados riscos, enquanto os positivos, oportunidades.

**Gerenciamento de riscos:** aplicação sistemática de procedimentos e práticas de gestão de riscos, para identificar, analisar, avaliar, tratar, comunicar e monitorar potenciais eventos ou situações de risco, visando o melhor alcance dos objetivos relacionados aos bens entregues à sociedade por órgão público.

**Gestão de Riscos:** conjunto de medidas e atividades destinadas a garantir, em última análise a integridade da instituição e fazer prosperar sua governança. A gestão de riscos (identificação e avaliação de riscos e definição de respostas, dentre elas controles) interage com o Planejamento Estratégico, na medida em que a organização ao identificar e tratar os riscos e implementar controles internos focados nesses riscos,

estará aumentando a probabilidade de alcance dos objetivos definidos, ou seja, a gestão de riscos é considerada uma boa prática de Governança da organização, ao incluir aspectos relacionados a *accountability* (prestação de contas, no sentido de que a gestão está alinhada às diretrizes estratégicas), transparência (que é um pré-requisito para uma adequada prestação de contas), dentre outros.

**Gestor do risco:** servidor que titula qualquer órgão, detentor da responsabilidade e a de autoridade para gerenciar determinados riscos em quaisquer setores do órgão público.

**Integridade:** princípio da governança pública referente ao fomento e à integração de áreas, iniciativas e valores institucionais voltados a prevenir, detectar, punir e remediar práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta.

**Monitoramento de riscos:** Compreende o acompanhamento da qualidade do controle interno, visando assegurar a sua adequação aos objetivos, ao ambiente, aos recursos e aos riscos. Pressupõe-se ser o monitoramento uma atividade desenvolvida ao longo do tempo, contínua e que o processo completo de estabelecimento qualitativo e quantitativo de riscos e controles deve ser monitorado; que modificações devem ser feitas para seu aprimoramento. Assim, a estrutura de controle interno pode reagir de forma dinâmica, ajustando-se conforme a situação avaliada determine. O monitoramento pode ser realizado por meio de avaliações contínuas ou avaliações independentes (por exemplo, auditorias internas e externas. Pressupõe-se que um bom monitoramento deve utilizar as atividades contínuas e independentes, ou a combinação de ambas, para assegurar que os componentes de controle interno estejam presentes e funcionando. O monitoramento objetiva identificar fragilidades e possibilidades de melhorias no gerenciamento de riscos. Riscos e oportunidades mudam ao longo do tempo e devem ser monitoradas para que a organização possa realizar tempestivamente os ajustes necessários.

**Nível do risco:** resultado da combinação entre a probabilidade de ocorrência do risco e o impacto que, sucedendo o evento danoso, dar-se-á sobre o objetivo pretendido.

**Plano de Integridade:** documento, aprovado pela alta administração, que organiza as medidas de integridade a serem adotadas em determinado período de tempo, devendo ser revisado periodicamente.

**Programa de Integridade:** conjunto estruturado de medidas institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta.

**Resposta ao risco:** Para cada risco identificado, será prevista uma resposta, que pode ser de 4 tipos: **evitar**, **aceitar**, **compartilhar** ou **mitigar**. **Evitar** sugere que nenhuma opção de resposta tenha sido identificada para reduzir o impacto e a probabilidade de materialização do risco a um nível aceitável. Assim, se for possível, os processos que conduzem a esta resposta não deverão ocorrer. Logicamente tais processos determinam a busca de processos que realizando o mesmo impliquem em riscos cujas respostas sejam diferentes. **Aceitar** indica que o risco inerente já está dentro da

tolerância ao risco. Importante observar que aceitar o risco é uma forma de responder ao risco. Ou seja, não fazer nada em relação ao risco é uma resposta, desde que seja esta atitude deliberada. Isso pode vir a ocorrer quando o custo de implementação de uma medida para responder a um risco fique muito alto, maior até do que os benefícios que a resposta traria para a organização. **Compartilhar** ou **Mitigar** envolvem mecanismos que atuando sobre o risco inerente reduzem o **risco residual** a um nível compatível com a tolerância ao risco estabelecida.

**Risco:** é evento inesperado em um certo processo, mensurado pelo efeito negativo provável causado sobre o alcance de objetivos.

NOTA 1 - Um efeito é um desvio em relação ao esperado - positivo e/ou negativo.

NOTA 2 - Os objetivos podem ter diferentes aspectos (tais como metas financeiras, de saúde e segurança e ambientais) e podem aplicar-se em diferentes níveis (tais como estratégico, em toda a organização, de projeto, de produto e de processo).

NOTA 3 - O risco é muitas vezes caracterizado pela referência aos eventos potenciais e às consequências, ou uma combinação destes.

NOTA 4 - O risco é muitas vezes expresso em termos de uma combinação de consequências de um evento (incluindo mudanças nas circunstâncias) e a probabilidade de ocorrência associada.

NOTA 5 - A incerteza é o estado, mesmo que parcial, da deficiência das informações relacionadas a um evento, sua compreensão, conhecimento, sua consequência ou sua probabilidade.

**Risco inerente:** é o risco que uma organização terá de enfrentar na falta de medidas que a administração possa adotar para alterar a probabilidade ou o impacto dos eventos negativos incorridos.

**Risco para a Integridade:** vulnerabilidade que pode favorecer ou facilitar a ocorrência espúria de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e/ou desvios éticos e de conduta, podendo comprometer os objetivos da instituição.

**Risco residual:** é aquele risco que ainda permanece após a atuação da administração (inserindo controles) sobre o risco inerente. A avaliação de riscos é aplicada primeiramente aos riscos inerentes. A aplicação ou não de controles sobre os riscos inerentes poderá ou não o alterar. O risco resultante da aplicação ou não dos controles sobre o risco inerente será o risco residual.

**Tipologia de ações de controle:** Sem ser exaustiva segue -se uma tipologia de ações de controle ligadas ao gerenciamento de riscos: Atribuição de autoridade e limites de alçada; Revisão de superiores; Normatização Interna; Autorizações e Aprovações; Controles Físicos; Segregação de Funções; Capacitação e Treinamento; Verificações; Conciliações; Indicadores de Desempenho; Programas de Contingência e Planos de Continuidade dos Negócios; e Travas e restrições de sistemas.

**Tolerância ao risco:** Significa o quanto a organização decidiu suportar de risco. Em outras palavras denota estabelecer um patamar resultante da combinação entre probabilidade de ocorrer o risco e impacto que o risco incorrido trará ao materializar-se. Riscos com valores inferiores a este patamar não serão tratados pela gestão de

riscos, pois serão deliberada e conscientemente aceitos. Também pode ser admitida como significando apetite a riscos.

**Transparência:** princípio da governança pública referente ao dever do Estado em garantir o direito de acesso à informação a quem dela necessitar, mediante procedimentos objetivos e ágeis, de forma clara e em linguagem de fácil compreensão;  
gestão de riscos: conjunto de princípios, estruturas, alçadas, processos e atividades coordenados para dirigir e controlar uma organização no que se refere a riscos.

# APÊNDICE I

## APÊNDICE I

Área	PROCESSO	CATEGORIA - TIPO DO RISCO	SUBCATEGORIA	RISCO INERENTE	Descrição dos Controles Existentes	RISCO RESIDUAL	Ação	Situação	Monitoramento
L&C	Fiscalização de contratos	ABUSO DE POSIÇÃO OU PODER EM FAVOR DE INTERESSES PRIVADOS	CONCESSÃO DE CARGO EM TROCA DE VANTAGEM PARA SI	ELEVADO	<p>Controle de tarefas / projetos fiscalizados</p> <p>Cláusula padrão em contratos exigindo declaração de inexistência de afinidade por parte das contratadas com os fiscais no início do processo de execução dos contratos</p>	MODERADO	<p>1) Definir critérios de seleção de fiscais de contrato que permitam validar a isenção e capacidade técnica dos mesmos em relação aos projetos a serem escolhidos.</p> <p>2) Criar programa de treinamento para as equipes de fiscalização e contratação de serviços.</p>	Não iniciado	SEMESTRAL
Pessoal	Trabalho de bolsistas	UTILIZAÇÃO DE RECURSOS PÚBLICOS EM FAVOR DE INTERESSE PARTICULAR	APROPRIAÇÃO INDEVIDA DE TRABALHO	ELEVADO	Código de Ética do Servidor	MODERADO	<p>1) Normatizar</p> <p>2) Divulgar a norma</p>	A iniciar ASAP	SEMESTRAL

Pessoal	Reuniões dos Órgãos colegiados	CONFLITO DE INTERESSES	USO DE INFORMAÇÃO PRIVILEGIADA	ELEVADO	Código de Ética do Servidor	MODERADO	1)Capacitar em transparência e classificação de informações 2) Divulgar 3) Adicionar nota permanente no cabeçalho ou rodapé das Atas das Reuniões (Isso é medida de tratamento)	1) a iniciar ASAP 2) e 3) a iniciar já na próxima reunião	SEMESTRAL
Pessoal	Atividades regimentais do servidor	ABUSO DE POSIÇÃO OU PODER EM FAVOR DE INTERESSES PRIVADOS	ESQUIVAR-SE DO CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES	ELEVADO	Código de Ética do Servidor	MODERADO	1) Desenvolver programa de motivação interna 2) Moralizar o uso da Avaliação de desempenho de servidores	Não iniciado	SEMESTRAL
Pessoal	Assédio moral ou sexual ou preconceito	PRESSÃO INTERNA ILEGAL	AÇÃO DE RETALIAÇÃO SOBRE SERVIDOR	ELEVADO	Código de Ética do Servidor, outros diplomas legais pertinentes	MODERADO	1) Desenvolver campanha de esclarecimento e repeti-la na frequência adequada	Não iniciado	ANUAL

Pessoal	Tratamento do público externo	ABUSO DE POSIÇÃO OU PODER EM FAVOR DE INTERESSES PRIVADOS	ESQUIVAR-SE DO CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES	ELEVADO	Código de Ética do Servidor, outros diplomas legais pertinentes	MODERADO	1) Desenvolver campanha de esclarecimento e repetição na frequência adequada	Não iniciado	ANUAL
Pessoal	Contratação ou designação para cargo ou função	NEPOTISMO	SELEÇÃO DE PARENTES, CONSANGUÍNEOS E AFINS, ATÉ O TERCEIRO GRAU, PARA CARGO OU FUNÇÃO	ELEVADO	Código de Ética do Servidor, outros diplomas legais pertinentes	MODERADO	1) Desenvolver campanha de esclarecimento e repetição na frequência adequada	Não iniciado	SEMESTRAL



L&C	Compra de materiais e serviços, emissão de pareceres técnicos em processos administrativos	ABUSO DE POSIÇÃO OU PODER EM FAVOR DE INTERESSES PRIVADOS	AMEAÇA À ISENÇÃO E À AUTONOMIA TÉCNICA	MODERADO	Código de Ética do Servidor, outros diplomas legais pertinentes	MODERADO	1) Elaborar um rol de pareceristas separados por área; 2) Fazer o revezamento em sequência estrita dos pareceristas arrolados 3) Avaliar criticamente todos os pareceres e pedir ampliação da fundamentação e enquadramento em caso de dúvida ou discordância 4) Pedir outro parecer 5) Renovar o rol anualmente alterando aleatoriamente a ordem dos pareceristas	Não iniciado	MENSAL
-----	--	---	--	----------	---	----------	--	--------------	--------

Situação	Concessão de grau de acesso a dados ou informações	SOLICITAÇÃO OU CONCESSÃO DE PRIVILÉGIO INDEVIDO	USO INDEVIDO OU MANIPULAÇÃO INDEVIDA DE DADOS E INFORMAÇÕES	MODERADO	Código de Ética do Servidor, LAI, e outros diplomas legais pertinentes	MODERADO	1) Estabelecer norma interna sobre atribuição de sigilo 2) Realizar treinamento em tratamento de dados e informações sigilosas 3) Realizar investigação sobre os servidores selecionados para concessão de grau de acesso 4) Ao gerar documento ou pautar assuntos para reuniões, realizar de ofício a classificação de dados e informações 5) Atribuir responsabilidade pela gestão da classificação e segurança institucional de dados e informações sigilosas	Não iniciado	ANUAL
----------	--	---	---	----------	--	----------	--	--------------	-------

Todas	Quaisquer processos administrativos	SOLICITAÇÃO OU CONCESSÃO DE PRIVILÉGIO INDEVIDO	USO INDEVIDO OU MANIPULAÇÃO INDEVIDA DE DADOS E INFORMAÇÕES	ELEVADO	Código de Ética do Servidor, LAI, e outros diplomas legais pertinentes	MODERADO	1) Realizar investigação sobre os servidores selecionados para cargos sensíveis 2) Realizar capacitação em LAI 3) Estabelecer política e norma de concessão de acesso a dados e informações 4) Estabelecer, em cada processo sensível, a duplicidade de autorizações	Não iniciado	SEMESTRAL
-------	-------------------------------------	---	---	---------	--	----------	--	--------------	-----------

# ANEXO A

# DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 25/05/2020 | Edição: 98 | Seção: 1 | Página: 56

Órgão: Ministério da Educação/Universidade Federal do Delta do Parnaíba

## PORTARIA Nº 51, DE 20 DE MAIO DE 2020 (\*)

Institui o Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles da Universidade Federal do Delta do Parnaíba - UFDPAr

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA - UFDPAr, nomeado pela Portaria nº 2.120, de 10 de dezembro de 2020, e tendo em vista o disposto na Instrução Normativa Conjunta CGU/MP nº 01, de 10.05.2016, no Decreto Nº 9.203, de 22 de novembro de 2017 e na Portaria CGU Nº 1.089, de 25 de abril de 2018, no uso de suas atribuições legais, resolve:

Art. 1º Instituir o Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles - CGIRC, com o objetivo de adotar medidas para a sistematização de práticas relacionadas à Governança, Integridade, Riscos e Controles da UFDPAr.

Art. 2º O CGIRC é composto pelo Reitor, como Presidente, Vice-Reitor, como Vice-Presidente e pelos titulares das seguintes unidades organizacionais:

- I - Pró-Reitoria de Planejamento;
- II - Pró-Reitoria de Administração;
- III - Pró-Reitoria de Extensão;
- IV - Pró-Reitoria de Ensino de Graduação;
- V - Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa e Inovação;
- VI - Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas;
- VII - Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis e Comunitários;
- VIII - Superintendência de Tecnologia da Informação; e
- IX - Prefeitura Universitária;

§ 1º Em seus impedimentos e nos afastamentos legais, os titulares serão representados por seus substitutos formalmente designados;

§ 2º O CGIRC poderá convidar servidores, representantes e dirigentes de outras unidades ou entidades públicas ou privadas para prestar colaboração técnica às atividades deste Comitê;

Art. 3º O CGIRC atuará como instância deliberativa e são suas competências:

- I - promover sensibilização quanto a mudança das práticas e princípios de conduta e padrões de comportamentos;
- II - institucionalizar estruturas adequadas de governança, integridade, gestão de riscos e controles internos;
- III - promover o desenvolvimento contínuo dos agentes públicos e incentivar a adoção de boas práticas de governança, de integridade, de gestão de riscos e de controles internos;
- IV - garantir a aderência às regulamentações, leis, códigos, normas e padrões, com vistas à condução das políticas e à prestação de serviços de interesse público;
- V - promover a integração dos agentes responsáveis pela governança, pela integridade, pela gestão de riscos e pelos controles internos;
- VI - promover a adoção de práticas que institucionalizem a responsabilidade dos agentes públicos na prestação de contas, na transparência e na efetividade das informações;

VII - aprovar políticas, diretrizes, metodologias e mecanismos para comunicação e institucionalização da integridade, da gestão de riscos e dos controles internos;

VIII - supervisionar o mapeamento e avaliação dos riscos-chave que podem comprometer a prestação de serviços de interesse público;

IX - liderar e supervisionar a institucionalização da gestão de riscos e dos controles internos, oferecendo suporte necessário para sua efetiva implementação na UFDPAr;

X - estabelecer limites de exposição a riscos globais da UFDPAr, bem com os limites de alçada ao nível de unidade, política pública ou atividade;

XI - aprovar e supervisionar método de priorização de temas e macroprocessos para gerenciamento de riscos e implementação dos controles internos da gestão;

XII - emitir recomendação para o aprimoramento da governança, da integridade, da gestão de riscos e dos controles internos; e

XIII - monitorar as recomendações e orientações deliberadas pelo CGIRC.

Art. 4º Para cumprimento de suas competências, o Comitê se reunirá ordinariamente, uma vez a cada mês e, extraordinariamente, por convocação de seu Presidente.

Parágrafo único. O CGIRC será assessorado pelo Gabinete do Reitor.

Art. 5º A participação no CGIRC não enseja qualquer tipo de remuneração, sendo considerado serviço público de natureza relevante.

Art. 6º O CGIRC terá caráter permanente e integrará a estrutura de governança da UFDPAr.

Art. 7º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

**ALEXANDRO MARINHO OLIVEIRA**

Republicada por ter constado incorreção, quanto ao original, na edição do Diário Oficial da União nº 96, de 21.05.2020, Seção 1, página 106.

*Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.*

# DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 01/06/2020 | Edição: 103 | Seção: 1 | Página: 32

Órgão: Ministério da Educação/Universidade Federal do Delta do Parnaíba

## PORTARIA Nº 54, DE 29 DE MAIO DE 2020

Designa unidade responsável pela gestão da integridade no âmbito da Universidade Federal do Delta do Parnaíba

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA - UFDPAr, nomeado pela Portaria nº 2.120, de 10 de dezembro de 2019, tendo em vista o disposto na Instrução Normativa Conjunta CGU/MP nº 01, de 10.05.2016 e na Portaria nº 57, de 4 de janeiro de 2019, da Controladoria-Geral da União (CGU), que altera e atualiza a Portaria CGU nº 1.089/2018, no uso de suas atribuições legais, resolve:

Art. 1º Designar a Pró-Reitoria de Planejamento como Unidade de Gestão da Integridade, no âmbito da UFDPAr.

Art. 2º São objetivos da Unidade de Gestão da Integridade:

I - coordenar a elaboração e revisão do Plano de Integridade, com vistas à prevenção e à mitigação de vulnerabilidades eventualmente identificadas;

II - coordenar a implementação do Programa de Integridade e exercer o monitoramento contínuo;

III - atuar na orientação e treinamento dos servidores da UFDPAr com relação aos temas atinentes ao Programa de Integridade; e

IV - promover outras ações relacionadas à gestão da integridade, em conjunto com as demais unidades da UFDPAr.

Art. 3º São competências da Unidade de Gestão da Integridade:

I - submeter à aprovação do Conselho Universitário a proposta de Plano de Integridade e revisá-lo periodicamente;

II - levantar a situação das unidades relacionadas ao Programa de Integridade e, caso necessário, propor ações para sua estruturação ou fortalecimento;

III - promover o levantamento de riscos à integridade em alinhamento à Gestão de Riscos da UFDPAr;

IV - coordenar a disseminação de informações sobre o Programa de Integridade em articulação com a Assessoria de Comunicação da UFDPAr;

V - identificar eventuais vulnerabilidades à integridade nos trabalhos desenvolvidos pela Instituição, propondo medidas para mitigação;

VI - monitorar o Programa de Integridade da UFDPAr e propor ações para o seu aperfeiçoamento; e

VII - propor estratégias para expansão do Programa junto a fornecedores e terceiros que se relacionam com a UFDPAr.

Art. 4º Caberá à Reitoria prover o apoio técnico e administrativo ao pleno funcionamento da Unidade de Gestão da Integridade.

Art. 5º Recomendar aos agentes públicos e aos gestores das unidades organizacionais da UFDPAr que prestem, no âmbito das respectivas competências e atribuições, apoio aos trabalhos desenvolvidos pela Unidade de Gestão da Integridade.

Art. 6º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

**ALEXANDRO MARINHO OLIVEIRA**

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.





**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA  
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO  
GABINETE DO REITOR**

**PORTARIA Nº 78, DE 05 DE AGOSTO DE 2020**

**O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA - UFDPAr**, nomeado pela Portaria nº 2.120, de 10 de dezembro de 2019, no uso de suas atribuições legais, resolve:

**Art. 1º** Designar o Professor do Magistério Superior, **EVANDRO RUI CONDE MARLIERE**, matrícula SIAPE nº 1638242, para exercer o encargo de Diretor de Governança/PROPLAN, a partir de 06 de agosto de 2020.

**Art. 2º** Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

  
**Alexandre Marinho Oliveira**  
Reitor