



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL FLUMINENSE
REITORIA

RUA CORONEL WALTER KRAMER, N.º 357, PARQUE SANTO ANTÔNIO, CAMPOS DOS GOYTACAZES / RJ, CEP 28080-565
Fone: (22) 2737-5600, (22) 2737-5624, (22) 2737-5625

RESOLUÇÃO N.º 25, DE 28 DE ABRIL DE 2020

O Presidente do Conselho Superior do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia Fluminense, no uso as atribuições que lhe foram conferidas pelos Artigos 10 e 11 da Lei Nº. 11.892, de 29 de dezembro de 2008 e o Decreto Presidencial de e o Decreto Presidencial de 03 de abril de 2020, publicado no D.O.U. de 06 de abril de 2020.

CONSIDERANDO:

- Resolução Nº 41, de 21 de Dezembro de 2018;
- A reunião do Conselho Superior, realizada em 16 de abril de 2020.

RESOLVE:

Art. 1.º ATUALIZAR o Plano de Integridade do IFFluminense, conforme Anexo I desta Resolução.

Art. 2.º Esta Resolução entra em vigor nesta data.

**JEFFERSON MANHÃES DE AZEVEDO
PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR**

Documento assinado eletronicamente por:

▪ **Jefferson Manhaes de Azevedo, REITOR - CD1 - REIT, REITORIA**, em 28/04/2020 16:59:57.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 28/04/2020. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.iff.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 141226

Código de Autenticação: 778b78f4ac





**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
FLUMINENSE**

PLANO DE INTEGRIDADE DO IFFLUMINENSE

Versão nº 02
Campos dos Goytacazes, RJ

APRESENTAÇÃO

A política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, aprovado por meio do Decreto Nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, estabelece a Integridade como um dos princípios da governança pública.

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 Art. 19 do referido Decreto, estabeleceu a obrigatoriedade de adoção de programa de integridade, estruturado nos seguintes eixos:

- I - comprometimento e apoio da alta administração;
- II - existência de unidade responsável pela implementação no órgão;
- III - análise, avaliação e gestão dos riscos associados ao tema da integridade; e
- IV - monitoramento contínuo dos atributos do programa de integridade.

Em abril de 2018, o Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União (CGU) publicou a Portaria nº 1.089/2018, que regulamenta o Decreto nº 9.203/2017 e estabelece procedimentos para estruturação, execução e monitoramento de programas de integridade em órgãos e entidades do Governo Federal, dentre elas o Instituto Federal Fluminense, na qualidade de autarquia. A Portaria nº 1.089/2018 definiu diretrizes, etapas e prazos para que os órgãos federais criem os próprios programas, com mecanismos para prevenir, detectar, remediar e punir fraudes e atos de corrupção.

Diante do exposto, o Reitor do IFFluminense instituiu por meio da Portaria N.º 778, de 25 de junho de 2018, a Unidade Central de Gestão de Riscos e Integridade (UGRI), que tem como uma das suas atribuições a elaboração deste Plano de Integridade.

ÍNDICE

1. INFORMAÇÕES SOBRE A INSTITUIÇÃO	4
1.1. Principais competências e serviços prestados	4
1.2. Estrutura regimental	6
1.3. Setor de atuação e principais parcerias	7
1.4. Missão, visão e valores institucionais	7
1.5. Principais instrumentos legais internos relativos à área de integridade	9
1.6. Estruturas de gestão da integridade	11
1.6.1. Fluxo interno para verificação das situações de nepotismo	11
1.6.2. Instituição da Comissão de Ética	12
1.6.3. Fluxo Interno para análise de consultas sobre conflito de interesses	13
1.6.4. Fluxo interno para tratamento de denúncias	14
1.6.5. Designação da área responsável pela condução de processos disciplinares	15
1.6.6. Demais estruturas de gestão relativas à área de integridade	16
1.6.6.1. Ouvidoria	16
1.6.6.2. Transparência (SIC)	17
1.6.6.3. Auditoria Interna	17
2. UNIDADE DE GESTÃO DA INTEGRIDADE	19
3. PRINCIPAIS RISCOS E MEDIDAS DE TRATAMENTO	19
4. COMUNICAÇÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE	24
5. MONITORAMENTO E ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA	25

1. INFORMAÇÕES SOBRE A INSTITUIÇÃO

1.1. Principais competências e serviços prestados

De acordo com o Art. 5º da Lei nº 11.892/2008 que institui os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, em que se inclui o IFFluminense, estabeleceu-se os seguintes princípios, finalidades, características e objetivos na atuação dos institutos:

- Princípios norteadores:

I - compromisso e prática com a justiça social, equidade, cidadania, ética, preservação do meio ambiente, transparência, gestão democrática;

II - verticalização do ensino e sua integração com a pesquisa e a extensão;

III - compromisso com a formação humana integral, com a produção e difusão de conhecimentos científicos e tecnológicos;

IV - eficácia nas respostas de formação profissional, difusão do conhecimento científico e tecnológico e suporte aos arranjos produtivos locais, sociais e culturais;

V - inclusão socioeducativa de pessoas com necessidades educacionais especiais e deficiências específicas; e

VI - natureza pública e gratuita do ensino, sob a responsabilidade da União.

- Finalidades e características:

I - ofertar educação profissional e tecnológica, em todos os seus níveis e modalidades, formando e qualificando cidadãos com vistas na atuação profissional nos diversos setores da economia, com ênfase no desenvolvimento socioeconômico local, regional e nacional;

II - desenvolver a educação profissional e tecnológica como processo educativo e investigativo de geração e adaptação de soluções técnicas e tecnológicas às demandas sociais e peculiaridades regionais;

III - promover a integração e a verticalização da educação básica à educação profissional e educação superior, otimizando a infraestrutura física, os quadros de pessoal e os recursos de gestão;

IV - orientar sua oferta formativa em benefício da consolidação e fortalecimento dos arranjos produtivos, sociais e culturais locais, identificados com base no mapeamento das

potencialidades de desenvolvimento socioeconômico e cultural no âmbito de atuação do IFFluminense;

V - constituir-se em centro de excelência na oferta do ensino de ciências, em geral, e de ciências aplicadas, em particular, estimulando o desenvolvimento de espírito crítico, voltado à investigação empírica;

VI - qualificar-se como centro de referência no apoio à oferta do ensino de ciências nas instituições públicas de ensino, oferecendo capacitação técnica e atualização pedagógica aos docentes das redes públicas de ensino;

VII - desenvolver programas de extensão e de divulgação científica e tecnológica;

VIII - realizar e estimular a pesquisa aplicada, a produção cultural, o empreendedorismo, o cooperativismo e o desenvolvimento científico e tecnológico;

IX - promover a produção, o desenvolvimento e a transferência de tecnologias sociais, notadamente as voltadas à preservação do meio ambiente; e

X - desenvolver inovações educacionais, sociais e organizacionais em parceria com outras instituições de ensino, organizações da sociedade civil e entidades governamentais.

- Objetivos:

I - ministrar educação profissional técnica de nível médio, prioritariamente na forma de cursos integrados, para os concluintes do ensino fundamental e para o público da educação de jovens e adultos;

II - ministrar cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores, objetivando a capacitação, o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização de profissionais, em todos os níveis de escolaridade, nas áreas da educação profissional e tecnológica;

III - realizar pesquisas aplicadas, estimulando o desenvolvimento de soluções técnicas e tecnológicas, estendendo seus benefícios à comunidade;

IV - desenvolver atividades de extensão de acordo com os princípios e finalidades da educação profissional e tecnológica, em articulação com o mundo do trabalho e os segmentos sociais, e com ênfase na produção, desenvolvimento e difusão de conhecimentos científicos e tecnológicos;

V - estimular e apoiar processos educativos que levem à geração de trabalho e renda e à emancipação do cidadão na perspectiva do desenvolvimento socioeconômico local e regional;

VI - ministrar em nível de educação superior:

a) cursos superiores de tecnologia visando à formação de profissionais para os diferentes setores da economia;

b) cursos de licenciatura, bem como programas especiais de formação pedagógica, com vistas na formação de professores para a educação básica, sobretudo nas áreas de ciências e matemática, e para a educação profissional;

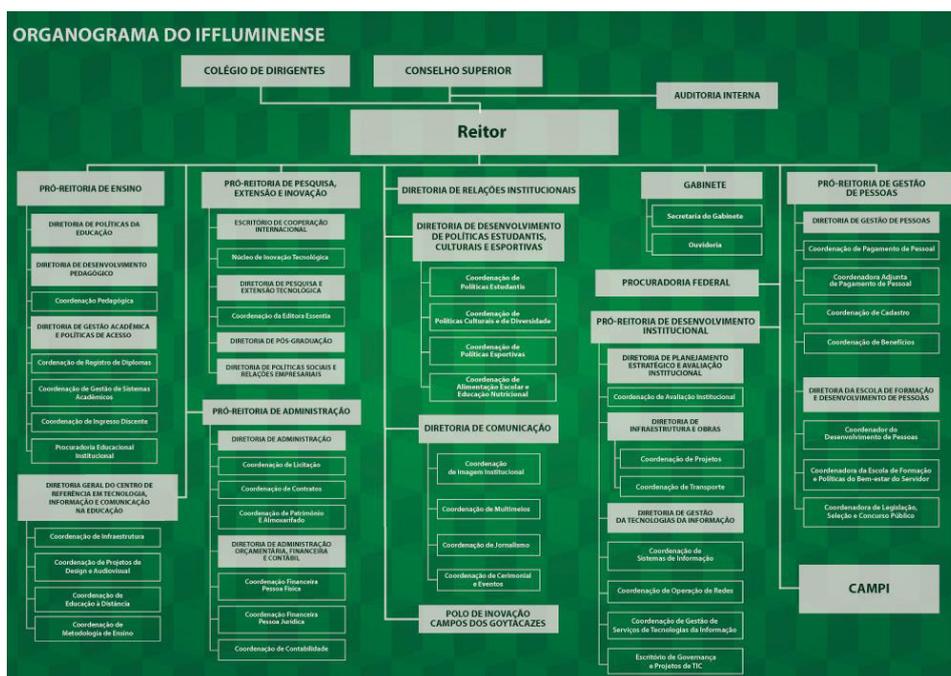
c) cursos de bacharelado e engenharia, visando à formação de profissionais para os diferentes setores da economia e áreas do conhecimento;

d) cursos de pós-graduação lato sensu de aperfeiçoamento e especialização, visando à formação de especialistas nas diferentes áreas do conhecimento; e

e) cursos de pós-graduação stricto sensu de mestrado e doutorado, que contribuam para promover o estabelecimento de bases sólidas em educação, ciência e tecnologia, com vistas no processo de geração e inovação tecnológica.

1.2. Estrutura regimental

Atualmente, o Instituto Federal Fluminense possui a seguinte organização estrutural e administrativa:



O detalhamento da estrutura organizacional do IFFluminense, as competências das unidades administrativas e as atribuições dos respectivos dirigentes estão estabelecidas no seu Regimento Geral e nos Regimentos Internos das unidades, onde se localiza a estruturação e funcionamento de outros órgãos colegiados que tratem de temas específicos vinculados à Reitoria, às Pró-Reitorias e aos *Campi*.

1.3. Setor de atuação e principais parcerias

O setor de atuação do IFFluminense é bem largo, permitindo a Instituição um amplo diálogo com os diversos atores sociais, podendo-se destacar:

1. Formação de jovens e adultos em cursos técnicos e Superiores
2. Formação de professores nos diversos cursos de Licenciaturas
3. Atuação de apoio nas diversas redes de ensino
4. Capacitação dos docentes e administrativos das diversas redes de ensino
5. Capacitação de trabalhadores do setor público e privado
6. Disponibilização dos seus espaços físicos para utilização pela comunidade
7. Desenvolvimento de tecnologia no seu Polo de Inovação
8. Incentivo a inovação e ao empreendedorismo

Podemos destacar as principais parcerias como:

- Diversos Municípios
- Estado do Rio de Janeiro
- Empresas Públicas
- Empresas Privadas
- Microempreendedores
- Sociedade Civil
- Ong's
- Outras Autarquias

1.4. Missão, visão e valores institucionais

Conforme Plano de Desenvolvimento Institucional, PDI 2018-2022, a Missão, Visão e Valores no âmbito estratégico do IFFluminense são:

➤ **MISSÃO:** Promover a Educação Profissional e Tecnológica nacional e suas relações com a educação básica e superior, a partir das regiões noroeste, norte e baixadas litorâneas do estado do Rio de Janeiro, na perspectiva da formação integral dos jovens e trabalhadores e do desenvolvimento regional, articulando os atores socioeducacionais e econômicos, assumindo protagonismo na definição e execução de políticas de educação e trabalho.

➤ **VISÃO:** Ser uma instituição inclusiva de educação profissional, científica e tecnológica, fundamentada na gestão colegiada e democrática, integrando ensino, pesquisa, inovação, extensão, esporte, cultura e internacionalização, reconhecida pela sua relevância e compromisso com o desenvolvimento regional.

➤ **VALORES:**

- Valorização de pessoas;
- Respeito à diversidade humana e cultural;
- Integração institucional;
- Inclusão social;
- Defesa da educação pública e de qualidade;
- Formação integral;
- Cooperação;
- Comprometimento;
- Gestão colegiada e democrática;
- Equidade; e
- Sustentabilidade.

Os objetivos estratégicos do IFFluminense estão descritos e estabelecidos no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2018-2022), no contexto do Plano Estratégico.

1.5. Principais instrumentos legais internos relativos à área de integridade

Função de Integridade	Unidade/instrumento de integridade	O órgão já possuiu unidade ou instrumento? Há alguma recomendação no sentido de seu fortalecimento ou reestruturação?	Quem será o responsável por sua criação, fortalecimento ou reestruturação? Em que prazo?	
			RESPONSÁVEL	PRAZO
Promoção da ética e regras de conduta para servidores	Comissão de Ética	Sim. Portaria Nº 672/2018.	Reitor	Iniciada em definitivo em 06/06/2018. Fase de implantação pela portaria 1.818 de 19/12/2017.
	Código de Ética e Conduta	Não. O artigo 2º, item V da resolução 10/2008 da Comissão de Ética Pública (CEP) trata como facultativo a criação o Código de Ética Próprio. A Instituição pretende criar um Código de Convivência.	Comissão de Ética Profissional do IFF, com apoio da Gestão do Instituto Federal	Dezembro de 2019
Transparência ativa e acesso à informação	Designação de autoridade de acesso à informação	Sim. Portaria Nº 1425/2016.	Ouvidor	De forma contínua
	Adoção do Sistema e-SIC	Sim. <u>Portaria nº 1468/2016</u>	Ouvidor	De forma contínua
Tratamento de conflitos de interesses e nepotismo	Designação de área responsável pelo tratamento de conflitos de interesses	Sim. O fluxo interno para tratamento de denúncias foi o instrumento estabelecido como forma de sistematizar o tratamento de conflitos de interesses. Esse fluxo se encontra instrumentalizado no âmbito desse Plano.	A Pró-reitoria de Gestão de Pessoas em conjunto com a Unidade de Gestão de Riscos e Integridade	Fluxo instituído em julho de 2018. Fase de implantação, a partir de março de 2019
	Adoção do Sistema SeCI	Sim. O Fluxo Interno para tratamento de conflitos de interesses	Pró-reitoria de Gestão de Pessoas	Comunicação e implantação do uso do sistema a partir de março de 2019

		determina a utilização do SeCI.		
Funcionamento de canais de denúncias	Existência de áreas responsáveis pelo recebimento de denúncias e realização dos encaminhamentos necessários	Sim. O fluxo interno para tratamento de denúncias foi o instrumento estabelecido como forma de sistematizar o tratamento de Denúncias. Esse fluxo se encontra instrumentalizado no âmbito desse Plano.	Ouvidor, Gabinete da Reitoria e Comissão de Ética Profissional do IFF	Fluxo instituído em julho de 2018. Fase de implantação, a partir de março de 2019
	Adoção do sistema e-OUV	Sim. Portaria N° 1468/2016	Ouvidor	De forma contínua
Funcionamento de controles internos e cumprimento de recomendações de auditoria	Existência de área responsável pelos controles internos e cumprimento de recomendações de auditoria	Sim. Portaria N° 1728/2018	Responsáveis pelas Unidades Administrativas / Gabinete da Reitoria	De forma contínua
	Adoção do Sistema Monitor-Web	Sim. Portaria N° 1728/2018	Responsáveis pelas Unidades Administrativas / Gabinete da Reitoria	De forma contínua
Procedimentos de responsabilização	Existência de área responsável pelos procedimentos de responsabilização	Sim. Portaria N.º 1319/2018	Comissão Permanente de Processos Administrativos Disciplinares (CPPAD)	De forma contínua
	Adoção do Sistema CGU-PAD	Sim. Portaria N.º 1319/2018	Comissão Permanente de Processos Administrativos Disciplinares (CPPAD)	De forma contínua
	Adoção do Sistema CGU-PJ	O Instituto adota o sistema CGU-PJ como uma atribuição da Diretoria de Administração em conjunto com o Gabinete da Reitoria, em atendimento à recomendação da CGU. Não há	Diretor de Administração em conjunto com o Gabinete da Reitoria	De forma contínua

		documento formalizando essa atribuição		
--	--	--	--	--

1.6. Estruturas de gestão da integridade

Fluxo interno para verificação das situações de nepotismo

O Fluxo interno desenvolvido para prevenir a ocorrência de situações de nepotismo foi instituído através do processo “Designação de Chefia/Responsável por Setor” já implementado na instituição por meio do Processo Eletrônico Nacional (PEN). No fluxo do processo há a obrigatoriedade que o servidor postulante preencha e assine a Declaração de Inexistência de Parentesco. As Figuras 1 e 2 apresentam abaixo as imagens do fluxo do processo (contido no Manual de Padronização e Tramitação de Processos Eletrônicos) e do modelo da declaração (disponível no SUAP – Sistema Unificado de Administração Pública).

Figura 1 – Fluxo para designação de chefia/responsável por setor

<p>FLUXO INTERNO PARA VERIFICAÇÃO DAS SITUAÇÕES DE NEPOTISMO</p> <p>1.1. DESIGNAÇÃO DE CHEFIA/RESPONSÁVEL POR SETOR</p> <p>Trata-se da designação de Cargos de Direção (CD), Função Gratificada (FG), Função Comissionada de Coordenação (FCC) ou Responsáveis por setores. Os processos ocorrem a partir do interesse da Administração e podem ter origem na Reitoria ou nos <i>campi</i>.</p> <p>1.1.1. Interessado</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pessoa(s) a quem se refere o processo <p>1.1.2. Tipo de Processo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pessoal: Movimentação de Pessoal - Designação de Chefia/Responsável por Setor <p>1.1.3. Assunto</p> <ul style="list-style-type: none"> • Designação de (NOME DO SERVIDOR) <p>1.1.4. Nível de Acesso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Público <p>1.1.5. Classificação (CONARQ)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 023.14 – Designação. Disponibilidade. Redistribuição. Substituição. <p>1.1.6. Documentos Necessários</p> <ul style="list-style-type: none"> • Declaração de inexistência de parentesco assinada eletronicamente pelo postulante à nomeação; • Memorando com a solicitação de nomeação. 	DESIGNAÇÃO DE CHEFIA/RESPONSÁVEL POR SETOR		
	Passo	Setor	Procedimento
	1º	Chefia Imediata	<ul style="list-style-type: none"> • Abrir processo eletrônico; • Preencher o memorando de “Designação de Chefia/Responsável por Setor”, disponível no SUAP; • Encaminhar ao servidor postulante.
	2º	Servidor postulante	<ul style="list-style-type: none"> • Preencher a declaração de inexistência de parentesco, disponível no SUAP; • Encaminhar para a gestão de pessoas do Campus/Reitoria.
	3º	Gestão de Pessoas do Campus/Reitoria	<ul style="list-style-type: none"> • Analisar se o processo está devidamente instruído: <ul style="list-style-type: none"> • Confere a declaração do postulante com seus dados funcionais disponíveis na pasta funcional; (sim, segue; não, encaminha para a PAD); • Verificar a disponibilidade do cargo com a estrutura funcional definida; (sim, segue; não, indefere); • Preparar a portaria (modelo disponível no SUAP); • Encaminhar para assinatura da autoridade institucional.
	4º	Reitor	<ul style="list-style-type: none"> • Assinar eletronicamente a portaria; • Encaminhar para o gabinete para publicação.
	5º	Gabinete da Reitoria	<ul style="list-style-type: none"> • Publicar portaria no Centro de Documentação Digital.
6º	Identificação de ofício ou por denúncia de nepotismo pós-nomeação	<ul style="list-style-type: none"> • Abertura do Processo Administrativo Disciplinar e demais providências de estilo. 	

Figura 2 – Documento interno de autodeclaração de inexistência de parentesco


SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
FLUMINENSE

DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE PARENTESCO

_____, ocupante do cargo de _____, Matrícula SIAPE _____, no campus _____, tendo sido indicado(a) e/ou eleito para ocupar a função de _____, código da função _____. DECLARO não possuir parentesco em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau com a autoridade nomeante ou com subordinação direta ou imediata com servidor do IFF investido em cargo de direção, chefia ou assessoramento.

DECLARO ainda estar ciente do disposto na Súmula 13 do STF, bem como no disposto no Decreto 7.203, de 04/06/2010, que dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública federal.

_____, _____. de _____ de 2_____.

Assinatura do(a) servidor(a)

Instituição da Comissão de Ética

No tocante à Comissão de Ética Profissional do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Fluminense, trata-se de um mecanismo de assessoramento institucional em conformidade com o Decreto N.º 1.171/94 sendo a base que traz o Código de Ética Profissional dos Servidores Públicos no âmbito do Poder Executivo Federal, bem como a atualização, oriunda do Decreto N.º 6.029/07, ampliando o horizonte de atuação para integrar o Sistema da Gestão da Ética Pública do Poder Executivo Federal.

São atribuições da Comissão de Ética Profissional do IFF auxiliar os servidores e os gestores no tema da ética profissional, promovendo: 1) Código de Ética Profissional dos Servidores Públicos do Poder Executivo Federal; 2) Código de Conduta da Alta Administração Federal; 3) Orientar sobre as condutas vedadas em período eleitoral; 4) Dirimir dúvidas sobre o tema da Ética nas relações de trabalho dos agentes públicos vinculados à instituição, ainda que a atuação deles se dê em caráter transitório ou temporário; 5) apurar os casos de desvio de conduta dos servidores da Instituição, formalizando Acordos de Conduta Pessoal e Profissional (ACPP).

A Comissão de Ética Profissional do IFFluminense tem autonomia de atuação para solicitação de informações com o objetivo de elucidar os fatos por ela tratados, além de prioridade no atendimento de demandas, e todos os seus trabalhos terão a chancela de reservado enquanto estiverem em trâmite.

O processo de implantação da Comissão de Ética Profissional teve início por meio da Portaria N.º 1.818/2017 que estabeleceu prazo de 90 dias para apresentação de atividades iniciais. Foi a Portaria N.º 672/2018 que designou, por competência do Reitor, os membros da Comissão que conta com três titulares e três suplentes, além de um secretário-executivo vinculado à gestão institucional, este último para exercer trabalhos administrativos, sem direito a voto.

A Comissão de Ética Profissional do IFFluminense está vinculada administrativamente ao Gabinete do Reitor, mas responde diretamente aos ditames da Comissão de Ética Pública (CEP), em Brasília/DF. Aprovado pelo Conselho Superior (Consup), órgão máximo do Instituto, o Regimento Interno da Comissão consta na Resolução N.º 15/2018.

Fluxo Interno para análise de consultas sobre conflito de interesses

Para elaboração do seu fluxo interno para análise de consultas sobre conflitos (Figura 3), o IFFluminense partiu do princípio de que todo agente público tem o dever de prevenir ou de impedir possível conflito de interesses e de resguardar informações privilegiadas¹.

O objetivo principal desse fluxo é orientar o servidor do IFFluminense em dúvida sobre a existência de conflito de interesses em alguma situação concreta, individualizada e que lhe diga respeito. A sequência de atividades do fluxo se deu à luz das regras e procedimentos definidos na Portaria Interministerial MP-CGU N.º 333/2013 (que trata do envio e análise das consultas e pedidos de autorização) e com base na utilização do Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflito de Interesses (SeCI), sistema eletrônico da CGU para facilitar e agilizar o envio de consulta e pedidos de autorização.

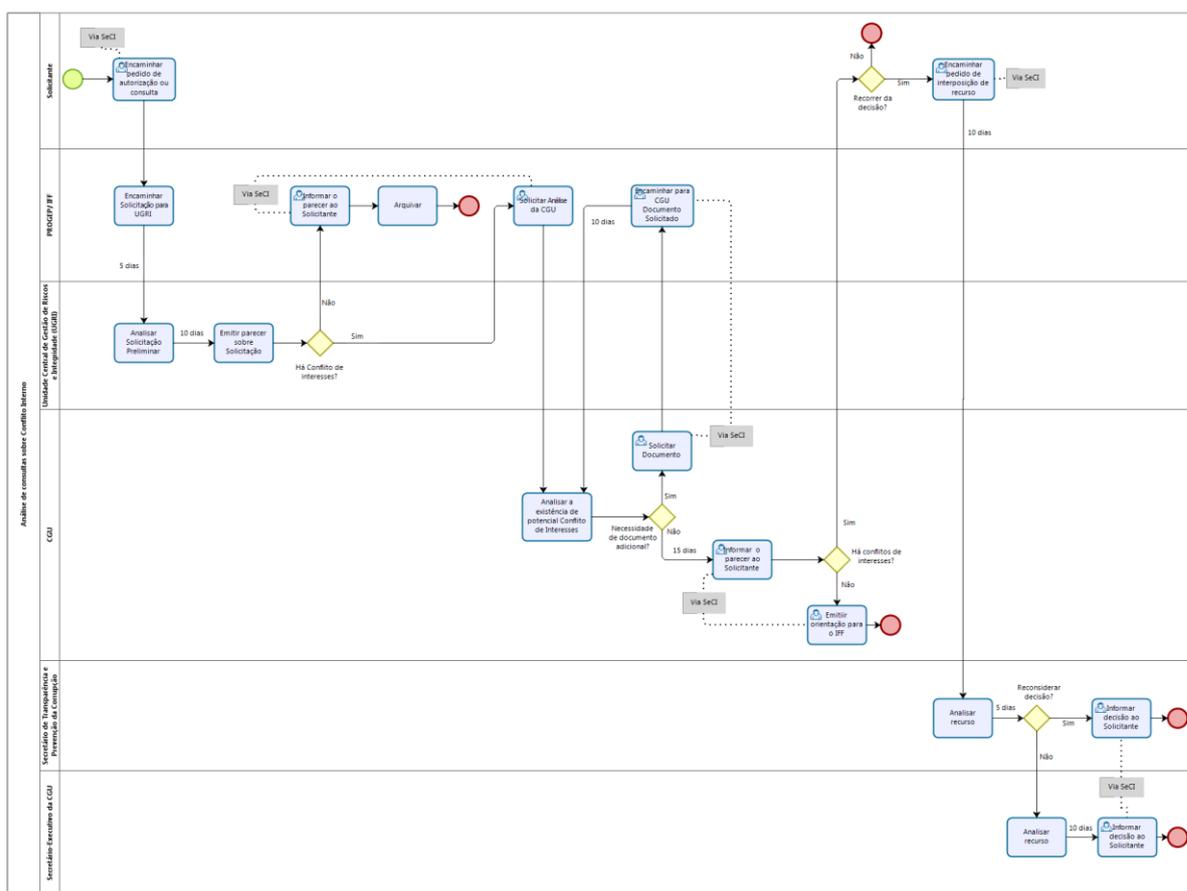
O fluxo tem seu início com o envio do pedido de consulta sobre a existência de conflito de interesses, via SeCI, por parte do servidor. A consulta e o pedido de autorização são encaminhados à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas do IFFluminense que, por sua vez,

¹ Art. 4º da Lei N.º 12.813/2013

direciona a análise para a Unidade Central de Gestão de Riscos e Integridade (UGRI). A UGRI, unidade composta por representantes da Ouvidoria, Comissão de Ética, Administração, Gestão de Pessoas, Planejamento e Gabinete da Reitoria, emite parecer se há ou não entendimento de conflito de interesses. Caso o parecer seja favorável ao conflito de interesses, essa análise é encaminhada à CGU.

Cabe à CGU, nas consultas a ela submetidas pela UGRI, analisar e manifestar-se sobre a existência ou não de conflito de interesses, bem como autorizar o servidor quanto à sua solicitação, quando verificada inexistência de conflito de interesses ou sua irrelevância.

Figura 3 – Fluxo Interno para análise de consultas sobre conflito de interesses



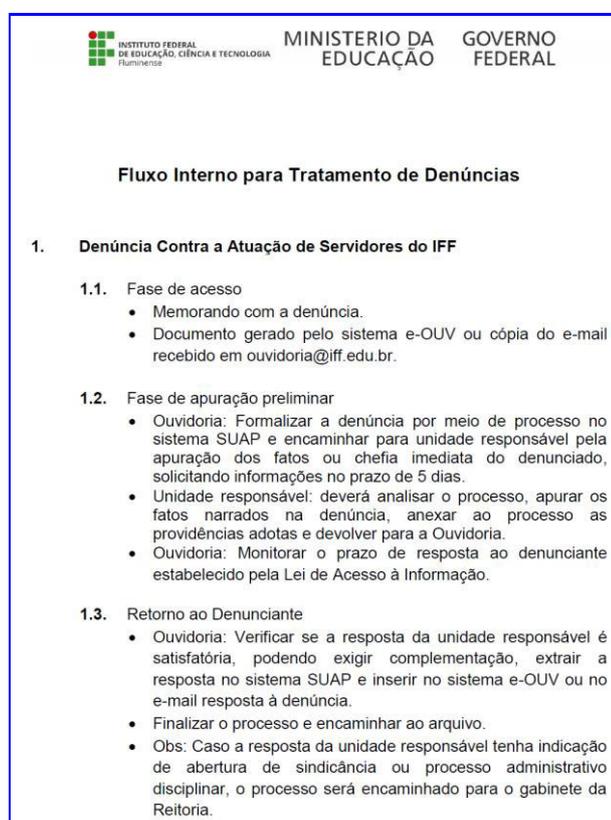
Fluxo interno para tratamento de denúncias

A Ouvidoria é o canal de atendimento para recebimento e tratamento de denúncias de atos ilícitos nas práticas, procedimentos e processos do Instituto.

O fluxo de tratamento das denúncias foi definido em conjunto pelas instâncias de integridade. Quando uma denúncia chega na Ouvidoria, verifica-se a competência de apuração, a existência de indícios mínimos e a presunção de boa-fé na denúncia.

Após essa avaliação preliminar, as denúncias acolhidas são encaminhadas para parecer da Comissão de Ética e/ou para apuração da Comissão Permanente de Processos Administrativos Disciplinares (CPPAD) e o manifestante recebe resposta conclusiva sobre esse o encaminhamento da denúncia e os procedimentos a serem tomados pelas instâncias de controle interno ou externo.

Figura 4 – Fluxo Interno para tratamento de denúncias



Designação da área responsável pela condução de processos disciplinares

Em 28 de setembro de 2018 o Reitor, designou por meio da Portaria nº 1319/18 a Comissão Permanente de Processos Administrativos Disciplinares (CPPAD) com a finalidade principal acompanhar os processos disciplinares internos no sentido de sua efetividade, buscando dar celeridade à apuração de denúncias e ocorrências no âmbito da administração interna do IFFluminense, gerindo processos disciplinares, orientando ao corpo gerencial sobre

a aplicação do Regime Disciplinar e subsídio às Diretoria Gerais e Reitoria com informações tempestivas sobre a matéria.

Ao Coordenador Geral da CPPAD compete: a) Orientar à Reitoria e Direções Gerais sobre a instrução inicial e encaminhamento dos processos; b) Orientar as comissões designadas para condução dos processos; c) Indicar modelos de documentos pertinentes ao processo e manuais de PAD da CGU; d) Auxiliar o Departamento de Desenvolvimento de Pessoas na oferta de cursos de capacitação em Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar; e) Operacionalização do sistema CGU-PAD (Sistema de Gestão de Processos Disciplinares), com apoio do Gabinete da Reitoria.

Compete aos demais membros da CPPAD: a) Compor as comissões de sindicância ou de processo administrativo disciplinar para as quais foram designados; b) Participar, regularmente, dos trabalhos das comissões; c) Participar das reuniões da CPPAD; d) Participar, regularmente, de cursos de capacitação em sindicância ou de processo administrativo disciplinar. d) Executar trabalhos auxiliares necessários no âmbito da CPPAD.

Demais estruturas de gestão relativas à área de integridade

Ouvidoria

A Ouvidoria foi instituída com o propósito de ampliar os canais de comunicação com a sociedade e servir como efetivo instrumento à participação cidadã na gestão e transformação institucional.

É o órgão de assessoramento administrativo da Reitoria encarregado de atuar na interlocução entre o cidadão e o IFF, responsável pelo acolhimento e encaminhamento de manifestações e reivindicações da comunidade interna ou externa, com jurisdição em todos os campus e setores da Instituição, visando à melhoria dos processos institucionais e, ao aperfeiçoamento dos processos democráticos com transparência.

A Portaria nº 1468, de 28 de novembro de 2016 designou o servidor para a função de Ouvidor e a Portaria nº 1425, de 22 de novembro de 2016 designou o servidor para a função de Autoridade do Artigo 40 da Lei de Acesso à Informação – LAI, regulada pela Lei N.º 12.527 de 18 de novembro de 2011.

Atualmente a Ouvidoria do IFFluminense está vinculada ao Gabinete da Reitoria na estrutura organizacional e conta com um servidor para desempenhar as seguintes atividades:

- receber, examinar e encaminhar as manifestações (elogios, sugestões, críticas, reclamações e denúncias) referentes a procedimentos de pessoas, órgãos e setores do IFF;
- apurar as reclamações e denúncias, assim como eventuais responsabilidades, com vistas à necessidade ocasional de instauração de sindicâncias, auditorias e procedimentos administrativos pertinentes;
- acompanhar as providências solicitadas e efetivamente adotadas pelas unidades organizacionais, informando os resultados aos interessados, garantindo-lhes orientação, informação e resposta;
- exercer a mediação em situações que se apresente necessária, resguardando os direitos dos envolvidos e buscando ações conciliatórias, apoiadas no diálogo, para solução de conflitos;
- coordenar, tecnicamente, as ações referentes ao acesso à informação no âmbito do IFF;
- organizar e interpretar o conjunto das manifestações recebidas e produzir indicadores do nível de satisfação dos usuários dos serviços públicos;
- propor soluções, oferecer informações gerenciais e recomendações aos dirigentes, às instâncias pedagógicas e administrativas visando ao aprimoramento das ações institucionais;
- Como objetivo final, a Ouvidoria deve atuar de modo que as demandas decorrentes do exercício da cidadania provoquem a contínua melhoria dos serviços públicos prestados pelo IFF.

Transparência (SIC)

O IFFluminense utiliza o Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão (e-SIC) para receber pedidos de acesso à informação e permitir que qualquer pessoa, física ou jurídica, encaminhe, acompanhe o prazo e receba a resposta da solicitação realizada. Atualmente, o setor designado para realização desta atividade é o Gabinete da Reitoria, que é responsável pela gestão do referido sistema.

Auditoria Interna

Os trabalhos de auditoria do IFFluminense são sistematizados pela Unidade de Auditoria Interna - AUDINT, integrante da estrutura organizacional da Reitoria e vinculada diretamente ao Conselho Superior, nos termos do Art. 15, §3º, do Art. 15 do Decreto 3.591/2000, com redação dada pelo Decreto nº 4.304/2002.

A Auditoria Interna do IFFluminense é o órgão que realiza atividade independente e objetiva de avaliação e de consultoria, desenhada para adicionar valor e melhorar os processos de trabalho da instituição. Auxilia, também, a realizar seus objetivos a partir da aplicação de uma abordagem sistemática e disciplinada para avaliar e melhorar a eficácia dos processos de gerenciamento de riscos, controles internos e governança.

A estrutura da Auditoria Interna no IFFluminense é descentralizada por Núcleo, definidos a partir do recorte por proximidade geográfica dos municípios, sendo composta por um auditor interno na Chefia, em exercício na Reitoria e quatro auditores internos em exercício em um dos campi pertencentes ao Núcleo sob sua responsabilidade ou na Reitoria.

O Titular da Auditoria Interna é responsável pelos trabalhos relacionados à Reitoria - local de lotação e exercício - e também por coordenar, planejar, dirigir, orientar a execução, acompanhar e avaliar as atividades da Unidade. Os auditores internos de cada núcleo realizam auditoria, conforme o Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna – PAINT, observando o planejamento a fim de orientar a execução e acompanhamento das atividades.

Em relação ao arcabouço jurídico em que se fundamentam as atividades da Auditoria Interna citamos o Referencial Técnico da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal e as seguintes Resoluções do Conselho Superior: n.º 40/2017 (Estatuto), n.º 04/2011 (Regimento Geral) e n.º 63/2016 (Regimento da Auditoria Interna), disponíveis em: [“http://cdd.iff.edu.br/documentos/resolucoes/2017/reoslucao-36”](http://cdd.iff.edu.br/documentos/resolucoes/2017/reoslucao-36), [“http://cdd.iff.edu.br/documentos/resolucoes/2011/resolucao-no-04-de-03-de-marco-de-2011”](http://cdd.iff.edu.br/documentos/resolucoes/2011/resolucao-no-04-de-03-de-marco-de-2011) e [“http://cdd.iff.edu.br/documentos/resolucoes/2016/resolucao-4”](http://cdd.iff.edu.br/documentos/resolucoes/2016/resolucao-4), respectivamente.

A auditoria interna tem, entre outras, a função de avaliar o Programa de Integridade e as medidas implementadas no âmbito do IFFluminense, aferindo a regularidade, a eficiência e a eficácia das medidas adotadas por parte da gestão.

A Unidade de Auditoria Interna do Instituto Federal Fluminense ainda não possui sistema informatizado para controle das recomendações expedidas pela própria auditoria interna e pelo TCU. Entretanto, quanto às recomendações da CGU o IFFluminense faz o acompanhamento do atendimento às recomendações via sistema Monitor.

2. UNIDADE DE GESTÃO DA INTEGRIDADE

Atualmente, o IFFluminense não possui um setor específico para realização da Gestão de Integridade institucional. Contudo, para implementar a integridade institucional, foi criado por meio da Portaria N° 778, de 25 de junho de 2018, a Unidade Central de Gestão de Riscos e Integridade (UGRI), em substituição à Portaria N.º 551, de 11 de maio de 2018.

A UGRI é composta pelo Diretor de Planejamento Estratégico, que é quem o coordena, o Chefe de Gabinete, o Ouvidor, o Presidente da Comissão de Ética Profissional dos Servidores do IFFluminense, o Diretor de Gestão de Pessoas e pelo Diretor de Administração. Compete à UGRI coordenar a estruturação, execução e monitoramento da Gestão de Riscos e do Programa de Integridade no âmbito do IFFluminense. As competências e atribuições da UGRI podem ser consultadas através do link: <http://cdd.iff.edu.br/documentos/portarias/2018/junho/portaria-1531507920.09/view/++widget++form.widgets.arquivo/@@download/Portaria+N.%C2%BA+778%2C+de+25+de+junho+de+2018.pdf>.

3. PRINCIPAIS RISCOS E MEDIDAS DE TRATAMENTO

Como proposta para iniciar as atividades necessárias à identificação dos riscos, o IFFluminense iniciou em 2019 os trabalhos de identificação dos processos para então realizar a priorização daqueles considerados críticos. Após estas etapas, o mapeamento dos riscos à integridade passa a ser realizado de forma incremental a cada seis meses.

Para identificação, avaliação, resposta e monitoramento aos riscos de integridade do IFFluminense, foi utilizada uma metodologia de gestão de riscos baseada na metodologia do Ministério do Planejamento (MP, 2017)² de forma adaptada, que estabelece parâmetros objetivos para avaliação da probabilidade e do impacto de cada risco identificado, conforme a Tabela 1.

Tabela 1 – Análise do Risco em relação a Impacto e Probabilidade

		Matriz de Riscos				
Catastrófico	5	5	10	15	20	25
Grande	4	4	8	12	16	20
Moderado	3	3	6	9	12	15
Pequeno	2	2	4	6	8	10
Insignificante	1	1	2	3	4	5
		1	2	3	4	5
		Muito Baixa <10%	Baixa >=10% <30%	Média >=30% <50%	Alta >=50% <=90%	Muito Alta >90%
		Probabilidade				

Fonte: MP (2017)

A avaliação de cada risco é obtida por meio de multiplicação do valor da probabilidade pelo valor do impacto, resultando em valores que variam de 1 a 25. A partir do resultado da avaliação, os riscos são classificados conforme o Quadro 1.

Quadro 1 – Análise do Risco em relação a Impacto e Probabilidade

Escala de Nível de Risco	
Níveis	Pontuação
RC – Risco Crítico	13 a 25
RA – Risco Alto	7 a 12
RM – Risco Moderado	4 a 6
RP – Risco Pequeno	1 a 3

Fonte: MP (2017)

Após desenvolver a classificação dos riscos e localizá-los na matriz Impacto x Probabilidade, deve-se estabelecer uma ordem de prioridade para o tratamento de riscos, de acordo com apetite ao risco da instituição. O tipo de resposta (evitar, reduzir, compartilhar ou transferir e aceitar) ao risco traduz esse apetite ao risco. O Quadro 2 traz a descrição e a relação do nível de risco e o tipo de resposta.

Quadro 2 – Análise do Risco em relação a Impacto e Probabilidade

Nível de Risco	Descrição do Nível de Risco	Parâmetro de Análise para Adoção de Resposta	Tipo de Resposta	Ação de Controle
Risco Crítico	Indica que nenhuma opção de resposta foi identificada para reduzir a probabilidade e o impacto a nível aceitável.	Custo desproporcional, capacidade limitada diante do risco identificado.	Evitar	Adotar medidas para reduzir a probabilidade ou impacto dos riscos, ou ambos.
Risco Alto	Indica que o risco residual será reduzido a um nível compatível com a tolerância a riscos.	Nem todos os riscos podem ser transferidos. Exemplo: Risco de Imagem, Risco de Reputação.	Mitigar	Adotar medidas para reduzir a probabilidade ou impacto dos riscos, ou ambos.
Risco Moderado	Indica que o risco residual será reduzido a um nível compatível com a tolerância a riscos.	Reduzir probabilidade ou impacto, ou ambos.	Compartilhar ou Transferir	Não adotar medidas para atenuar probabilidade ou o impacto dos riscos.
Risco Pequeno	Indica que o risco inerente já está dentro da tolerância a risco.	Verificar a possibilidade de retirar controles considerados desnecessários.	Aceitar	Não adotar medidas para atenuar probabilidade ou o impacto dos riscos.

Fonte: MP (2017)

Para auxiliar na identificação dos principais riscos à integridade utilizou-se como apoio a análise dos fatores de riscos. Os fatores de risco são os motivos e circunstâncias que mais provavelmente podem incentivar, causar ou permitir condutas que afrontem a integridade. A análise dos fatores de risco à integridade além de facilitar a etapa de identificação, objetivou também auxiliar na concepção e avaliação de medidas de integridade. A partir dessa análise, também foi possível levantar e conceber algumas medidas preventivas e mitigadoras.

Na elaboração das medidas de tratamento para responder os eventos de riscos considerou-se ações já em andamento no IFFluminense e que estas fossem compatíveis com a tolerância da instituição ao risco, a relação custo benefício, bem como o quanto que a resposta afeta a probabilidade ou o impacto, ou ambos. Para cada medida de tratamento ao risco foi

designado um responsável, um prazo e situação de implementação da ação. Em alguns casos foi necessária a abordagem de diversas atividades de controle para resposta a apenas um risco.

Fundamentado nas informações levantadas nas etapas anteriores, para cada risco indicou-se uma pontuação de probabilidade e impacto. O cruzamento dessas notas (relevância) pode ser representado no Mapa de Calor com os riscos à integridade do IFFluminense (Quadro 3).

Quadro 3 – Mapa de Calor



A partir da utilização destes instrumentos, foram identificados e avaliados 10 (dez) riscos prioritários e, em seguida, foram identificados os fatores de risco, as propostas para as principais medidas para tratar estes riscos, os responsáveis por implantar ou reforçar essas medidas, prazo de execução e status de andamento dessas ações. A planilha ilustrada no Quadro 4 apresenta a análise geral do risco. Por uma questão de preservação da instituição, os principais riscos mapeados foram omitidos da planilha, sendo gerenciados a partir do controle interno da instituição.

Quadro 4 – Planilha com a Análise Geral dos Riscos à Integridade do IFFluminense

lxP	Tipo de Risco	Medidas de Tratamento	Respostas ao Risco	Responsável	Prazo	Situação
10	Risco Alto	- Terceirizar os concursos públicos estando atento à capacidade técnica da empresa; - Aprimorar o planejamento da contratação da empresa; - Elaborar cronograma de execução do concurso com maior flexibilidade de monitoramento e controle pela comissão do concurso.	Mitigar	Diretoria da Escola de Formação	A cada demanda de concurso	Em andamento
7,2	Risco Alto	- Em função do nível de subjetividade presente na etapa de desempenho didático para concursos "docente", todas as provas de desempenho deverão ser filmadas para possíveis reavaliações de discrepâncias de notas.	Mitigar	Diretoria da Escola de Formação	A cada demanda de concurso	Em andamento
3	Risco Pequeno	- Para concurso de docente é realizada análise técnica pela Pró-Reitoria de Ensino. Para concurso de TAE a vaga só é disponibilizada se ela já existe.	Aceitar	Diretoria da Escola de Formação	A cada demanda de concurso	Em andamento
0,8	Risco Pequeno	- Os canais de Ouvidoria para recebimento de denúncias, reclamações; - Aberturas de processos disciplinares com atuação da CPPAD; - Atuação da Comissão de Ética.	Aceitar	Diretoria da Escola de Formação	A cada demanda de concurso	Em andamento
16	Risco Crítico	- Em concursos terceirizados, estabelecer no termo de referência, a vedação da participação de servidores da instituição nas etapas de elaboração de provas, de desempenho didático e análise de títulos.	Mitigar	Diretoria da Escola de Formação	A cada demanda de concurso	Em andamento
3,6	Risco Moderado	- Mesmo com o nível de Risco Moderado foi identificado que não há impedimento para adoção de uma ação de aprimoramento no processo em relação à etapa subjetiva (ação proposta: inclusão no edital de no mínimo dois membros na realização da entrevista.)	Aceitar	Diretoria de Gestão de Pessoas	Atividade Contínua	Em andamento
	Risco Alto	- Encaminhar aos membros da banca avaliadora da etapa de entrevista a declaração de inexistência de parentesco com os candidatos à vaga de estágio. Emitir orientação aos campi para incluir este documento no fluxo processual.	Mitigar	Diretoria de Gestão de Pessoas	Atividade Contínua	Em andamento
1,92	Risco Pequeno	- Publicidade e transparência dos atos do processo seletivo para estágio no portal da instituição	Aceitar	Diretoria de Gestão de Pessoas	Atividade Contínua	Em andamento
14	Risco Crítico	- Instituir documento de autodeclaração de ausência de participação societária/parental do solicitante com o fornecedor	Mitigar	Pró-Reitor Administração	Atividade Contínua	Em andamento

4. COMUNICAÇÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Após todo o trabalho realizado pela UGRI, a comunicação para a comunidade do IFFluminense e para a sociedade traz maior transparência e consciência das ações e controles internos existentes no intuito de monitorar e evitar atos de corrupção, fraudes, conflito de interesses, e aqueles que atentam contra a conduta ética esperada dos agentes públicos, inibindo ações que ferem a integridade institucional. Como forma também de contribuir para uma cultura organizacional pautada em boas condutas, o treinamento dos servidores sobre temas relacionados ao programa de integridade torna-se um instrumento de grande importância a ser contemplado no Plano Anual de Capacitação.

O plano é ofertar, de forma anual, cursos, palestras e seminários nas áreas relevantes ao programa de integridade. Entre os cursos previstos, destacamos os seguintes: conflito de interesse e prevenção do nepotismo; prevenção de fraudes em licitações e contratos; condução de processo administrativo disciplinar e de responsabilização de pessoa jurídica; tomada de contas especial (TCE); e ética organizacional.

Como forma de dar melhor direcionamento às ações, a UGRI, em conjunto com a Diretoria de Comunicação (DIRCOM), elaborará um plano de comunicação para que os servidores possam manter-se constantemente informados sobre diversos temas de integridade. Além disso, no portal do IFFluminense na internet, existe uma aba específica de Governança onde consta o link do Programa de Integridade, assim tanto servidores e a sociedade poderão conhecer os principais instrumentos, normativos e ações na área de integridade do Instituto.

5. MONITORAMENTO E ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA

A Unidade Central de Gestão de Riscos e Integridade do IFFluminense (UGRI) elaborará relatório anual acerca da execução deste Plano e o apresentará ao Comitê Interno de Governança. A atualização do Plano, que consiste na revisão dos fluxos das estruturas de gestão da integridade e inclusão de novos riscos e medidas de tratamento, ocorrerá anualmente e será publicada por meio de Portaria e disponibilizada no site institucional do IFFluminense.

O monitoramento do Plano ocorrerá por meio do uso de indicadores de desempenho. Foram estabelecidos quatro indicadores de acompanhamento da implementação da metodologia de gestão de integridade, conforme demonstrado no Quadro 4. As metas e seus respectivos planos de ação serão elaborados nas versões futuras do Plano de Integridade.

Quadro 4 - Indicadores de Monitoramento da Implementação do Plano de Integridade

Indicador	Forma de Cálculo
% de ações da Gestão da Integridade implementadas	ações implantadas/total de ações propostas no Plano de Integridade
% processos essenciais com riscos mapeados por unidade	processos essenciais com riscos à integridade mapeados/processos essenciais
% controles implementados por processo	controles concluídos/total de controles do processo com risco à integridade
% controles em andamento por processo	controles em andamento/total de controles do processo com risco à integridade