



Ministério da Educação
UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ
Criada pela Lei n.º. 10.435, de 24 de abril de 2002.

PLANO DE INTEGRIDADE

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ - UNIFEI



ITAJUBÁ, NOVEMBRO DE 2018.

Versão I

Sumário

1	INTRODUÇÃO.....	2
2	INFORMAÇÕES SOBRE A INSTITUIÇÃO.....	2
2.1	Principais competências e serviços prestados.....	3
2.2	Estrutura Regimental.....	4
2.3	Setor de atuação.....	4
2.4	Missão, visão, valores institucionais e diretrizes do Planejamento Estratégico.....	4
2.5	Principais instrumentos legais internos relativos à área de integridade	6
2.6	Estruturas de gestão da integridade	6
3	UNIDADE RESPONSÁVEL PELO PLANO DE INTEGRIDADE	8
4	RISCOS PRIORITÁRIOS	9
4.1	MÉTODO PARA A GESTÃO DE RISCOS DE INTEGRIDADE	9
4.1.1	1ª FASE - Identificação de riscos de Integridade.....	10
4.1.2	2ª FASE - Avaliação dos riscos de Integridade.....	10
4.1.3	3ª FASE - Conhecer os controles/ ações de mitigação já existentes.....	18
4.1.4	4ª FASE - Sugestões e detalhamento da implantação pela Instância de Integridade	19
4.1.5	5ª FASE - Apresentação à alta direção seguido da aprovação no CEPEAd..	29
5	MONITORAMENTO DAS AÇÕES PROPOSTAS.....	30
6	ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA DO PLANO DE INTEGRIDADE	35
7	BIBLIOGRAFIAS	36
8	APÊNDICES	37

1 INTRODUÇÃO

A Universidade Federal de Itajubá . UNIFEI, comprometida com a ética e integridade no serviço público, apresenta seu Plano de Integridade, em sua primeira versão, atendendo às disposições do Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017 e a Portaria nº 1.089, do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União, de 25 de abril de 2018.

O Plano de Integridade é um documento que contém um conjunto organizado de medidas sugeridas, que ao serem implementadas irão colaborar, principalmente, para a prevenção de práticas de desvios éticos e de condutas, dentro do contexto do ensino universitário.

A Instância de Integridade da UNIFEI é a responsável pela implantação do Programa de Integridade na Universidade e pelo desenvolvimento deste Plano.

O presente documento, apresenta as principais informações sobre a Universidade, a Instância de Integridade, o desenvolvimento dos trabalhos, as medidas de integridade existentes, as sugestões de ações de melhoria a fim de mitigar os riscos de integridade, a forma em que será realizado o monitoramento da implantação das ações sugeridas, e também a previsão de atualização do Plano.

2 INFORMAÇÕES SOBRE A INSTITUIÇÃO

A Universidade Federal de Itajubá . UNIFEI, com natureza jurídica de autarquia, instituição federal de ensino superior, com sede e foro na cidade de Itajubá, estado de Minas Gerais, foi criada pela Lei no 10.435, de 24 de abril de 2002 e publicada no Diário Oficial da União (DOU) em 25 de abril de 2002, por transformação da Escola Federal de Engenharia de Itajubá.

Foi fundada em 23 de novembro de 1913, por Theodomiro Carneiro Santiago com a denominação de Instituto Eletrotécnico e Mecânico de Itajubá, federalizada pela Lei no 2.721, de 30 de janeiro de 1956, e organizada na forma de autarquia de regime especial nos termos do Decreto no 70.686, de 7 de junho de 1972.

Em 2008 a UNIFEI se expandiu com a implantação de um novo campus no município de Itabira.

2.1 Principais competências e serviços prestados

A UNIFEI tem por objetivos:

- I. Formar profissionais nas diferentes áreas do conhecimento, aptos para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira;
- II. Incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, visando ao desenvolvimento da ciência e da tecnologia e da criação e difusão da cultura, e, desse modo, promover o entendimento do ser humano e do meio em que vive;
- III. Estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo;
- IV. Promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos que constituem patrimônio da humanidade e disseminar o saber por meio do ensino, de publicações ou de outras formas de comunicação;
- V. Suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional, integrando os conhecimentos que vão sendo adquiridos a uma estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração;
- VI. Estimular o conhecimento dos problemas do mundo presente, em particular os nacionais, regionais e locais, prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com essa uma relação de reciprocidade;
- VII. Promover a extensão visando à difusão das conquistas e benefícios resultantes da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na instituição;
- VIII. Atuar como agente do desenvolvimento científico, tecnológico, cultural, socioeconômico e de empreendedorismo local, regional e nacional.

2.2 Estrutura Regimental

A UNIFEI estruturar-se-á da seguinte forma:

- I. Conselhos Superiores;
- II. Administração Central;
- III. Câmpus;
- IV. Unidades Acadêmicas;
- V. Órgãos Suplementares.

Os Conselhos Superiores são:

- I. Conselho Universitário - CONSUNI;
- II. Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Administração - CEPEAd;
- III. Conselho Curador - CoC;

A UNIFEI possui o campus sede no município de Itajubá e o campus fora de sede no município de Itabira, ambos no estado de Minas Gerais.

Organograma UNIFEI encontra-se no Anexo I deste documento.

2.3 Setor de atuação

A UNIFEI cumpre papel de destaque na formação superior de excelência e na promoção econômica das regiões onde atua e seu desenvolvimento tem sido pautado, sistematicamente, nas demandas profissionais e tecnológicas que contribuam para o avanço produtivo do país.

2.4 Missão, visão, valores institucionais e diretrizes do Planejamento Estratégico

Missão:

Ser uma Universidade que valoriza e busca a autonomia, a sustentabilidade e a melhoria em todas as suas atividades para o bem-estar da humanidade, sendo um elemento essencial para o desenvolvimento científico e tecnológico brasileiro e o

progresso social, econômico e cultural das regiões onde atua, por meio da geração, disseminação e aplicação do conhecimento; da formação de profissionais de alto nível; do exercício da boa gestão e da responsabilidade social+.

Visão:

• Ser reconhecida como uma das melhores universidades do Brasil até 2023 nas áreas em que atua+.

Valores:

A Universidade reger-se-á por princípios e valores que permitam a busca permanente da excelência acadêmica:

- I. Liberdade de ensino, pesquisa e extensão, bem como de divulgação do pensamento, da arte e do saber;
- II. Pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas;
- III. Gestão democrática;
- IV. Valorização dos seus recursos humanos;
- V. Indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão;
- VI. Respeito à pessoa e a seus direitos fundamentais;
- VII. Internacionalização;
- VIII. Compromisso com a paz, com a defesa dos direitos humanos e com a preservação ambiental;
- IX. Compromisso com a ética, a liberdade e a democracia;
- X. Compromisso com a formação de cidadãos altamente qualificados para o exercício profissional;
- XI. Compromisso com o desenvolvimento científico, tecnológico, cultural e econômico, com o bem-estar social e com a melhoria da qualidade de vida da população local, regional e do país.

De forma sintética, os **Objetivos Estratégicos** da UNIFEI são:

- Ser uma das melhores universidades em suas áreas de atuação, por meio da geração e aplicação do conhecimento.
- Constituir-se em agente de desenvolvimento nas regiões onde atua.
- Buscar a excelência administrativa.

2.5 Principais instrumentos legais internos relativos à área de integridade

Documentos:

- Estatuto da UNIFEI
- Regimento Geral da UNIFEI
- Normas Disciplinar do Corpo Discente da Unifei
- Outras normas internas relativas aos procedimentos administrativos

Órgãos/setores:

- Comissão de Ética
- Ouvidoria e Acesso à informação
- Coordenação de Processo Administrativo Disciplinar (PAD)
- Comissão Própria de Avaliação (CPA)
- Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PRGP)
- Diretoria de Assuntos Comunitários (DAC)
- Instância de Integridade

Sistemas:

- e- SIC (transparência e acesso à informação)
- SeCI (tratamento de conflitos de interesse)
- e-OUV (Canais de denúncia/ ouvidoria)
- Sistema Monitor- Web (acompanhamento de recomendações dos órgãos de controle)
- CGU- PAD (Registros de PAD's no sistema)
- CGU- PJ (Registros realizados pelo setor de compras e contratos da UNIFEI).

2.6 Estruturas de gestão da integridade

Os órgãos e setores, citados acima, no item 2.5, compreendem as Unidades de Integridade dentro da Universidade. A estrutura destas Unidades, como suas funções de integridade e os instrumentos de integridade que utilizam, podem ser vistos na tabela I (abaixo).



Ministério da Educação
UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ
 Criada pela Lei nº. 10.435, de 24 de abril de 2002.

TABELA I - SITUAÇÃO ATUAL DAS UNIDADES/INTRUMENTOS DE INTEGRIDADE DA UNIFEI

Unidade de Integridade	Função de Integridade	Instrumento de integridade	UNIFEI possui o instrumento de integridade? (SIM/ NÃO)	SE NÃO, Quem será o responsável por sua criação? Em que prazo?		SE SIM, Existe recomendação no sentido de seu fortalecimento ou reestruturação? (NÃO/ SIM)	SE SIM, Quem será o responsável por seu fortalecimento ou reestruturação? Em que prazo?	
				Responsável	Prazo		Responsável	Prazo
OUVIDORIA	Transparência Ativa e acesso à informação	Designação de autoridade de acesso à informação	SIM	-	-	NÃO	-	-
		Adoção do Sistema e-SIC	SIM	-	-	-	-	-
Diretoria de Administração de Pessoa (DAP)	Tratamento de conflitos de interesse e nepotismo	Designação de área responsável pelo tratamento de conflitos de interesse	SIM	-	-	SIM (alteração para responsabilidade da PRGP)	-	-
		Adoção do sistema SeCI	SIM	-	-	-	-	-
OUVIDORIA	Funcionamento de canais de denúncia	Existência de área responsável pelo recebimento de denúncias e realização dos encaminhamentos necessários	SIM	-	-	NÃO	-	-
		Adoção do Sistema e-OUV	SIM	-	-	-	-	-
COORDENAÇÃO DE PAD	Procedimentos de responsabilização	Existência de área responsável pelos procedimentos de responsabilização	SIM	-	-	-	-	-
		Adoção do Sistema CGU-PAD	SIM	-	-	-	-	-
		Adoção do Sistema CGU- PJ	SIM	-	-	-	-	-
-	Funcionamento de controles internos e cumprimento de recomendações da auditoria	Existência de área responsável pelos controles internos e cumprimento das recomendações de auditoria	NÃO	Não tem previsão e necessidade de criação. Cada unidade acompanha suas recomendações.		-	-	-
		Adoção do Sistema Monitor-Web	SIM	-	-	-	-	-
COMISSÃO DE ÉTICA UNIFEI	Promoção da ética e regras de conduta para servidores	Comissão de Ética	SIM	-	-	SIM	Profa. Thatyana	-
		Código de Ética e Conduta	NÃO	A Unifei já utiliza o Código de Conduta da Alta Administração e, em discussão já realizada anteriormente, a Comissão de Ética entendeu que não há necessidade de um código de ética e conduta específico da Universidade.		-	-	-

Fonte: Respondidos pelos gestores responsáveis em Julho/2018.

3 UNIDADE RESPONSÁVEL PELO PLANO DE INTEGRIDADE

A Universidade Federal de Itajubá aderiu, de forma voluntária, em 16/05/2016, ao Programa de Fomento à Integridade Pública . PROFIP.

O PROFIP, instituído pela Portaria CGU nº 784 de Abril de 2016, que posteriormente foi revogada pela Portaria CGU nº 1.827 de 23 de Agosto de 2017, é uma iniciativa do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União para incentivar e capacitar os órgãos e entidades do Poder Executivo Federal a implementarem Programas de Integridade.

Em 21 de fevereiro de 2017 instituiu-se o primeiro Grupo de Trabalho (GT), na qualidade de Instância de Integridade, através da Portaria nº 223, responsável por implementar o Programa de Integridade na UNIFEI. Tal portaria foi revogada pela portaria nº 1.114, de 26 de junho de 2017, a qual nomeou novos membros do grupo.

O objetivo da Instância de Integridade é propor medidas para a prevenção, detecção e remediação de eventos de quebra de integridade dentro da universidade, auxiliando os gestores a identificar os riscos de integridade e propondo ações estratégicas visando a mitigação destes riscos, sendo o produto deste trabalho o Plano de Integridade da UNIFEI.

A partir do Decreto nº 9.203 de 22 de Novembro de 2017, que tornou obrigatória a instituição de Programa de Integridade nas Instituições Públicas, e após a publicação da Portaria CGU nº 1089 de 25 de Abril de 2018, que estabelece orientações às Instituições para implementar os Programas de Integridade, o Grupo de Trabalho foi designado pela Portaria nº 729, de 09 de Maio de 2018, a constituírem a **Instância de Integridade da UNIFEI**, a qual foi atribuída, dentre outras, a competência de coordenação da estruturação, execução e monitoramento do Programa de Integridade da UNIFEI. Tal portaria revogou as anteriores (Anexo II).

4 RISCOS PRIORITÁRIOS

Para conhecer os riscos de integridade da UNIFEI, a Instância de Integridade primeiramente buscou conhecer a atual situação dos setores envolvidos com a Integridade da Universidade, que pode ser observado de forma resumida na Tabela I, e posteriormente, aplicou um método de gestão de riscos, para identificar os riscos de integridade prioritários dentro de um contexto de grande relevância na Universidade: no ensino, na relação discente x docente na graduação.

4.1 MÉTODO PARA A GESTÃO DE RISCOS DE INTEGRIDADE

Foram consultadas diversas fontes que tratam de metodologias sobre gestão de riscos, como as norma ISO IEC 31000:2009 e COSO ERM, além das orientações do Tribunal de Contas da União (TCU), Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União (CGU) e do Ministério do Planejamento.

Ambiente para implementação: Pró- Reitoria de Graduação.

Contexto: Ensino, relação discente x docente.

Justificativa: Após conversas com alguns gestores e reuniões entre os membros da Instância de Integridade, optou-se por priorizar os riscos de integridade envolvidos na principal atividade-fim da Universidade: **Ensino**.

Os trabalhos foram divididos em 5 fases, conforme gráfico I abaixo:

GRÁFICO I É MÉTODO PARA A GESTÃO DE RISCOS DE INTEGRIDADE



4.1.1 1ª FASE - Identificação de riscos de Integridade

Objetivo: Identificar os riscos de integridade.

Método: A Instância de Integridade realizou análises documentais nos Normativos Internos da Universidade, em relatórios de auditorias, e no Decreto nº 1.171 de 22 de Junho de 1994 (Código de Ética do Servidor Público). Verificou também as denúncias registradas na ouvidoria da UNIFEI relacionadas com quebra de integridade, e utilizou a técnica *brainstorming* entre os membros da equipe, para identificar todos os possíveis eventos que poderiam ser considerados riscos à integridade da Universidade, principalmente no contexto do ensino.

Resultados: Duas listas com eventos de riscos descritos. Uma lista direcionada para os discentes com 14 questões e uma lista direcionada para os docentes com 20 questões, relacionadas à quebra da Integridade no contexto do ensino dentro da Universidade. (APÊNDICES A e B)

4.1.2 2ª FASE - Avaliação dos riscos de Integridade

Objetivo: Classificação do nível de criticidade do risco, de acordo com a probabilidade de ocorrência dos eventos, na visão dos discentes, e com a classificação do impacto na visão dos docentes, possibilitando visualizar os riscos de integridade mais críticos relacionados ao ensino.

Método: Foram realizadas duas reuniões do tipo *Focal Group* com participantes que fizeram parte de uma amostra não probabilística intencional, por serem os representantes de suas classes.

Os discentes foram representados por alunos do Diretório Central dos Estudantes (DCE) e alunos por eles indicados, e os docentes foram representados por membros da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) dos dois campi.

Das reuniões, foram obtidos com os discentes a probabilidade de ocorrência dos eventos (Eixo X), e com os docentes o impacto/consequência (Eixo Y), construindo uma matriz que evidenciou os eventos mais críticos. (IMAGEM 3)

Cabe ressaltar que, com intuito de coletar mais dados e informações pertinentes ao tema, a Instância de Integridade ao final das questões apresentadas, deixou em aberto para que os participantes incluíssem outros eventos de riscos que considerassem importantes. Estes eventos estão elencados em uma tabela (APÊNDICE C) deste material, porém não serão objetos para este trabalho, mas poderão servir de subsídio para o trabalho da Gestão.

Resultado: Matriz de Risco de Integridade no contexto do ensino.

DESENVOLVIMENTO DA 2ª FASE

Coleta de Dados

- **Reunião 1 É Encontro com os discentes.**

Objetivo: Conhecer a visão dos discentes em relação à probabilidade de ocorrência de eventos de risco de integridade listados pela Instância de Integridade.

Método: Foi realizada uma reunião do tipo *Focus group* com a utilização de entrevista semi- estruturada.

Inicialmente, foi apresentado aos discentes que compareceram na reunião, um quadro com a classificação das probabilidades.

A probabilidade poderia ser classificada em: 1 muito baixa (baixíssima probabilidade do evento acontecer), 2 baixa (O evento ocorre raramente), 3 média (O evento já ocorreu algumas vezes e pode voltar ocorrer), 4 alta (O evento já ocorreu repetidas vezes e provavelmente voltará ocorrer muitas vezes).

Em seguida, foi lida cada uma das questões com os eventos de riscos de integridade (APÊNDICE A), para que eles, em comum acordo, classificassem quanto a probabilidade de ocorrência que julgassem mais adequada. (IMAGEM 1.1 e 1.2).

Foram coletadas as informações dos dois campi.

Ao final foi solicitado que eles ranqueassem os três itens que consideram mais críticos. (IMAGEM 1.3)

IMAGEM 1.1. ESCALA DE PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DE EVENTOS DE RISCOS NA VISÃO DOS DISCENTES Ë CAMPUS ITAJUBÁ

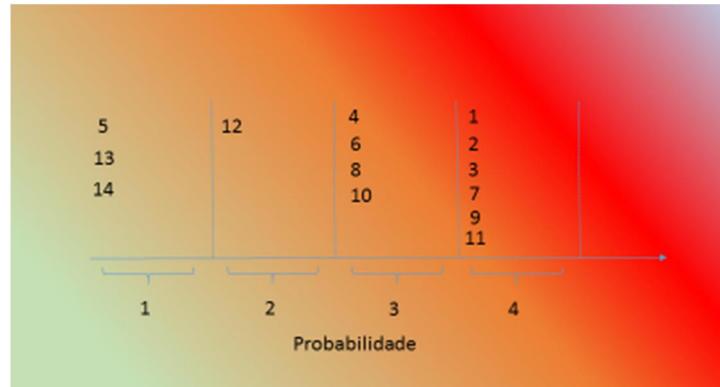
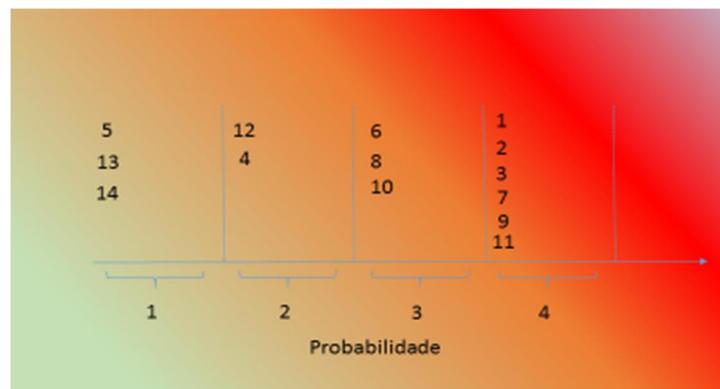
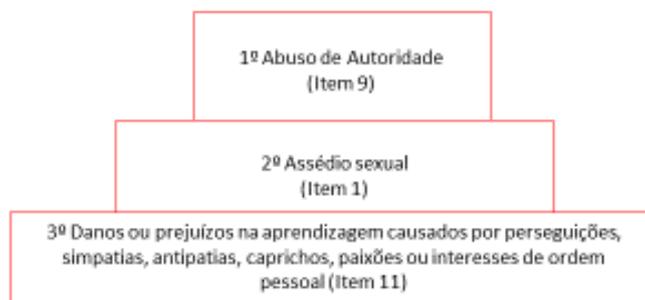


IMAGEM 1.2. ESCALA DE PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DE EVENTOS DE RISCOS NA VISÃO DOS DISCENTES Ë CAMPUS ITABIRA



Observação: A única diferença se refere ao evento nº 4 que é inassiduidade (docente faltar habitualmente). Campus de Itajubá considerou probabilidade média (nota 3), onde o evento já ocorreu algumas vezes e pode voltar ocorrer, enquanto Itabira considerou baixa (nota 2), o evento ocorre raramente.

IMAGEM 1.3 RANKING DOS RISCOS MAIS CRÍTICOS SEGUNDO OS DISCENTES



- **Reunião 2- Encontro com os docentes.**

Objetivo: Conhecer a visão dos docentes, em relação à probabilidade de ocorrências e o impacto dos eventos de riscos de integridade apresentados pela Instância de Integridade (APÊNDICE B).

Método: Foi realizada uma reunião do tipo *Focus group* com a utilização de entrevista semi- estruturada.

Inicialmente, foi apresentado aos docentes que compareceram à reunião, um quadro com a classificação das probabilidades e um quadro com a descrição do impacto/ consequência.

Em seguida, foi lida cada uma das questões com os eventos de riscos de integridade (APÊNDICE B), para que eles, em comum acordo, classificassem quanto a probabilidade de ocorrência e o impacto/consequências que julgassem mais adequada.

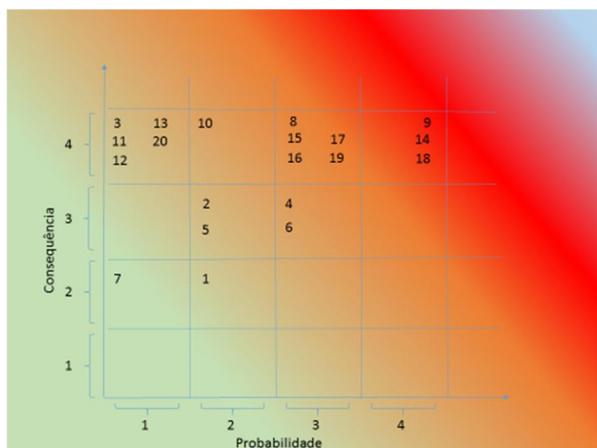
A probabilidade poderia ser classificada em: 1 - Muito Baixa (baixíssima probabilidade do evento acontecer), 2 - Baixa (O evento ocorre raramente), 3 - Média (O evento já ocorreu algumas vezes e pode voltar ocorrer), 4 - Alta (O evento já ocorreu repetidas vezes e provavelmente voltará ocorrer muitas vezes).

Para avaliar o impacto/consequência foram considerados dois quesitos: a consequência administrativa para UNIFEI e a consequência na formação do discente.

O impacto/consequência poderia ser classificado em: 1 - Muito Baixo (consequências insignificantes para administração da UNIFEI e para o discente); 2 . Baixo (consequências menores para administração - tratamento interno, dentro da PRG) E não atinge a formação do discente; 3 . Médio (Consequências relevantes para administração da UNIFEI - abrangendo vários setores- OU evento causará pequenos danos/prejuízos à formação do discente. 4 . Alto (o evento causará consequências relevantes nas atividades prioritárias, causará danos ou prejuízos no processo de formação do discente).

Os resultados estão ilustrados nas imagens 2.1 e 2.2 logo abaixo.

IMAGEM 2.1- MATRIZ DE EVENTOS DE RISCOS CLASSIFICADOS PELOS DOCENTES Ë CAMPUS ITAJUBÁ



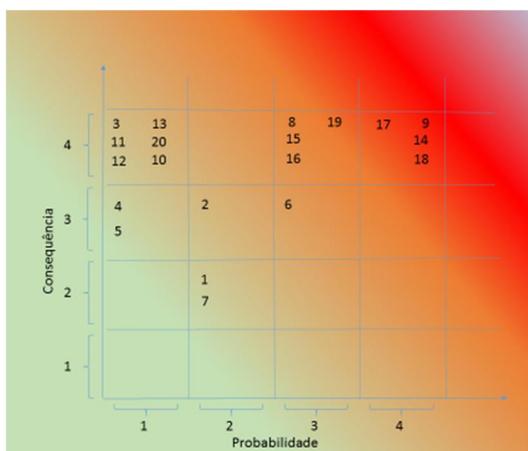
Legenda:

Item 9 - Exercer condutas que condizem com a prática de **assédio moral** com alunos. (Expô-los a situações humilhantes, vexatórias).

Item 14 - Cometer **abuso de autoridade** em sala de aula.

Item 18 - Causar prejuízo ou dano à atividade de aprendizagem do discente, devido a **perseguições**, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal.

IMAGEM 2.2- MATRIZ DE EVENTOS DE RISCOS CLASSIFICADOS PELOS DOCENTES Ë CAMPUS ITABIRA.



Legenda:

Item 9 - Exercer condutas que condizem com a prática de **assédio moral** com alunos. (Expô-los a situações humilhantes, vexatórias).

Item 14 - Cometer **abuso de autoridade** em sala de aula.

Item 18 - Causar prejuízo ou dano à atividade de aprendizagem do discente, devido a **perseguições**, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal.

Item 17 - **Sofrer** prejuízo ou dano à atividade docente, causado por **abuso de autoridade**, perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal, vindo de superiores.

Análise dos dados

Foram selecionados os eventos de riscos que tiveram as notas de probabilidade e consequência mais elevados, sendo os listados na Tabela 2 abaixo.

TABELA 2- COMPARATIVO ENTRE O ENTENDIMENTO DOS DISCENTES E DOCENTES RELATIVO A PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DOS EVENTOS DE RISCOS DE INTEGRIDADE

ITEM	RISCO	PROB. ALUNOS	PROB. DOCENTES	CONS. DOCENTES
1	Assédio sexual	4	3	4
2	Assédio moral	4	4	4
7	Distinção de gênero	4	3	4
9	Abuso de autoridade	4	4	4
11	Perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal	4	4	4

Ao comparar o entendimento entre a visão dos discentes e a visão dos docentes, percebe-se que os docentes julgam uma probabilidade média (nota 3) para ocorrência de assédio sexual e distinção de gênero, e na visão dos discentes nota-se uma probabilidade alta (nota 4).

Assim, o a Instância de Integridade optou por analisar os dados cruzando as informações obtidas pela visão dos discentes, que contribuiu para a probabilidade, e os dados obtidos pela visão dos docentes, que contribuíram para classificar o impacto.

Desta forma, foi possível calcular a relevância de cada evento de riscos, multiplicando o valor da probabilidade (1 a 4) pelo impacto/consequência (1 a 4).

Este resultado pode ser verificado na tabela 3, abaixo.

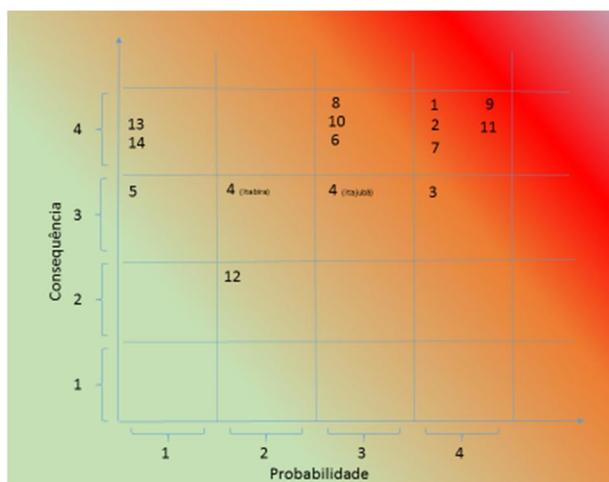
TABELA 3 - RISCOS DE INTEGRIDADE MAIS RELEVANTES

FATOR DE RISCO	RISCO ASSOCIADO	RELEVÂNCIA (Prob. X Conseq.)						
Ser prejudicado por docente que prevalece de sua autoridade dentro de sala de aula e que utiliza o poder de forma excessiva, abusiva, indevida, injusta ou inadequada.	Abuso de autoridade	<table border="1"><tr><td>P</td><td>C</td><td>R</td></tr><tr><td>4</td><td>4</td><td>16</td></tr></table>	P	C	R	4	4	16
P	C	R						
4	4	16						
Ser exposto a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a permanência na Universidade.	Assédio moral	<table border="1"><tr><td>P</td><td>C</td><td>R</td></tr><tr><td>4</td><td>4</td><td>16</td></tr></table>	P	C	R	4	4	16
P	C	R						
4	4	16						
Tratar ou ser tratado com diferença social, obter vantagem ou desvantagem, levando em consideração os padrões histórico-	Distinção de gênero	<table border="1"><tr><td>P</td><td>C</td><td>R</td></tr><tr><td>4</td><td>4</td><td>16</td></tr></table>	P	C	R	4	4	16
P	C	R						
4	4	16						

culturais atribuídos para os homens e mulheres.								
Aluno sofrer constrangimento e desconforto, por atos ou insinuações de cunho sexual, vinda do docente, prevalecendo-se de sua condição de superior hierárquico. (autoridade)	Assédio sexual	<table border="1"> <tr> <td>P</td> <td>C</td> <td>R</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>4</td> <td>16</td> </tr> </table>	P	C	R	4	4	16
P	C	R						
4	4	16						
Ser prejudicado devido ao comportamento de docentes, como perseguições, simpatia, antipatia, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal.	Assédio moral/sexual/abuso de autoridade	<table border="1"> <tr> <td>P</td> <td>C</td> <td>R</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>4</td> <td>16</td> </tr> </table>	P	C	R	4	4	16
P	C	R						
4	4	16						

Posteriormente, de forma ilustrativa, foi construída uma matriz com os eventos de riscos classificados de acordo com a probabilidade informada pelos discentes, e o impacto/ consequência informado pelos docentes, o que deixou evidente os 5 (cinco) eventos considerados mais relevantes, que se encontram na zona vermelha, a mais crítica da matriz, conforme pode ser visto na Imagem 3.

IMAGEM 3. MATRIZ DE PROBABILIDADES (ALUNOS) COM AS CONSEQUENCIAS (DOCENTES).



Observação: O item 12 (discente ser prejudicado por receber fortes influências ideológicas ou políticas vindas dos docentes) não foi considerado relevante pelos discentes, e como não teve o impacto/consequência classificada pelos docentes, a Instância optou por considerá-lo baixo (nota 2).

Resultado

IMAGEM 4. MATRIZ COM INDICATIVO DOS EVENTOS DE RISCOS (ITENS) A SEREM TRATADOS

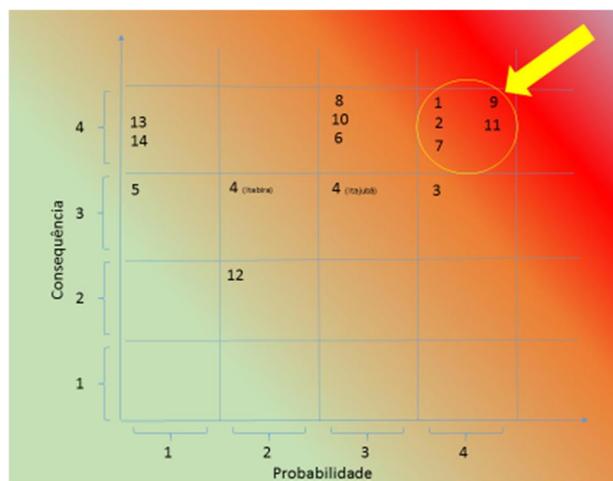


TABELA 4- DESCRIÇÃO DOS ITENS A SEREM TRATADOS INDICADOS NA MATRIZ

ITEM	EVENTO DE RISCO DE INTEGRIDADE
9	Professor abusar de autoridade para com os alunos dentro de sala de aula.
2	Sofrer assédio moral por docentes - vivenciar constantes situações vexatórias e humilhantes.
7	Professor manifestar preconceito ou distinção de gênero .
1	Sofrer assédio sexual por docentes . sofrer constrangimento, devido à insistência de determinada pessoa em se insinuar sexualmente, provocando desconforto, prevalecendo-se de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do cargo.
11	Causar prejuízo ou danos às atividades de aprendizagem devido a perseguições , simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal.

Após a análise dos 05 (cinco) eventos, classificados como mais críticos, a Instância de Integridade concluiu que o item 11 está diretamente relacionado com os demais, passando a considerar então, apenas 04 (quatro) eventos, os itens 9, 2, 7 e 1, para serem tratados neste plano.

Com a construção da matriz de riscos de integridade, Instância passa a conhecer os principais riscos de Integridade na UNIFEI dentro do contexto do ensino, na relação discente x docente, sendo eles: ABUSO DE AUTORIDADE, ASSÉDIO MORAL, DISTINÇÃO DE GÊNERO E ASSÉDIO SEXUAL.

4.1.3 3ª FASE - Conhecer os controles/ ações de mitigação já existentes

Objetivo: Verificar quais ferramentas ou setores de integridade existentes na UNIFEI e quais ações praticadas a fim de evitar que esses riscos ocorram na Universidade

Método: Foi realizada uma reunião com os gestores envolvidos com a integridade, sendo eles, o Pró-Reitor de Graduação, o Pró-Reitor de Gestão de Pessoas, o Diretor de Assuntos Comunitários, a Ouvidora e representantes da Comissão de Ética da UNIFEI, para verificar quais ações preventivas ou corretivas eles direcionam para o tratamento dos riscos de integridade críticos elencados neste trabalho.

Resultados: Os gestores responsáveis relataram as ações atuais de cada área para prevenção ou combate aos riscos associados, e pode ser verificado na TABELA 5.

TABELA 5 É FERRAMENTAS DE INTEGRIDADE E SUAS AÇÕES ATUAIS (2018) PARA MITIGAÇÃO DOS RISCOS DE INTEGRIDADE

UNIDADE OU FERRAMENTA DE INTEGRIDADE EXISTENTE NA UNIFEI	AÇÕES ATUAIS PARA PREVENÇÃO OU COMBATE AOS RISCOS ASSOCIADOS
Comissão de Ética	Nenhuma
Canal de denúncia (Ouvidoria)	Canais de denúncia de fácil acesso, com ampla divulgação e encaminhamentos das denúncias para a devida verificação dos fatos e providências.
Seminário de Inclusão (NAI / DAC/ PRG)	O seminário acontece em Out-Nov, e aborda temas sobre questões de inclusão de deficientes, e algumas questões etno- raciais e questões de gêneros dentro da Universidade. Quase não há a participação de docentes, e o foco atual é a inclusão de deficientes, promovido pelo NAI, principal responsável pelo evento.
Programa de combate ao assédio sexual (DAC/ PRGP)	O Programa desenvolve uma pesquisa, ainda em análise, e irá propor ações de cunho educativo, visando orientar aos alunos sobre conceitos de assédio sexual.

	Disponibiliza informes impressos e on-line, além de divulgar os canais de denúncia e o passo a passo para a vítima.
Termo de Ajustamento de Conduta -TAC (Coordenação de PAD/ Reitor)	Para denúncias consideradas leves, poderá ser aplicado o TAC, que busca alertar o agente pela sua má conduta e registrar o fato em seus assentamentos funcionais.
Diretoria de Assuntos Comunitários (DAC)	Promove pesquisas e atividades voltadas para assuntos de interesse comunitário/saúde

Fonte: Dados coletados em reuniões com os responsáveis.

4.1.4 4ª FASE - Sugestões e detalhamento da implantação pela Instância de Integridade

Objetivo: Elaborar duas tabelas para mitigar os riscos de integridade dentro da UNIFEI.

Uma tabela com sugestões da Instância de Integridade com o objetivo de prevenir ou diminuir a ocorrência dos riscos de integridade identificados na matriz de risco, dentro do contexto do ensino, na relação discente x docente (Abuso de autoridade, assédio moral, distinção de gênero e assédio sexual).

E outra tabela com sugestões da Instância de Integridade com o objetivo de prevenir ou diminuir a ocorrência dos riscos de integridade de forma geral na Universidade.

Método: A Instância de Integridade elaborou algumas medidas ou ações para serem sugeridas aos gestores, visando a mitigação dos eventos de riscos de integridade que a Universidade está exposta. Estas medidas ou ações foram apresentadas aos responsáveis de cada área relacionada a integridade da Unifei, para que estes tomassem conhecimento e pudessem expor suas objeções e sugestões de forma conjunta. Após esta reunião, as propostas das ações foram readequadas para que se tornassem viáveis de serem aplicadas dentro da realidade de cada Setor.

Resultados:

A Tabela 6 são sugestões da Instância de Integridade com o objetivo de prevenir ou diminuir a ocorrência dos riscos de integridade identificados na matriz de risco.

A Tabela 7 são sugestões da Instância de Integridade com o objetivo de prevenir ou diminuir a ocorrência dos riscos de integridade de forma geral na Universidade.

Além das sugestões de ações a serem implementadas, foram definidos o detalhamento da implantação, os responsáveis e o prazo para implantação.

O monitoramento da execução de cada ação, ficará descrita no item 4 deste Plano, e poderá ser observado na Tabela 8.

TABELA 6- PROPOSTAS DE AÇÕES PARA MITIGAR OS RISCOS DE INTEGRIDADE (TOP 4: Abuso de autoridade, assédio sexual, assédio moral e distinção de gênero, no contexto do ensino, na relação aluno x professor)

Unidade ou ferramenta de Integridade Existente na UNIFEI	Nº	Sugestões do Grupo de Trabalho PROFIP	Detalhamento da Implantação		
			Responsável	Prazo *	Monitoramento
Comissão de Ética	1	Elaborar e divulgar informes educativos sobre a ética no serviço público, visando a prevenção dos riscos de integridade, em especial aos riscos aqui destacados.	Comissão de Ética	Out. 2019	Vide Tabela 8.
	2	Utilizar alguma ferramenta educacional (Palestra/ vídeo/ etc) para orientar servidores e alunos sobre a ética e boa conduta, e como forma de enfatizar os riscos destacados, trabalhar o conceito, o que configura e como proceder perante a comissão de ética, caso alguém sofra algum deles.			
	3	Classificar os Processos Éticos conforme sua causa principal , se for possível, com o objetivo de registro das causas, o que possibilita identificar as situações de riscos comportamentais que ferem a integridade da Universidade.			
Canal de denúncia (Ouvidoria)	4	Enviar proposta de melhoria para o site de sistemas de ouvidorias (e-ouv) para Incluir na identificação do denunciante e do denunciado, a informação sobre o cargo que ele exerce (Docente/ técnico/ aluno/terceirizado/outros);	Ouvidoria	Out. 2019	Vide Tabela 8.
	5	Divulgar no site oficial da UNIFEI, o Relatório de Gestão Anual da Ouvidoria, com as estatísticas de denúncias recebidas pela ouvidoria, com destaque aos riscos de integridade, inclusive com a conclusão dos casos, trazendo mais transparência aos fatos e aumentando a confiabilidade da comunidade acadêmica na Universidade.			

Seminário de Inclusão (NAI / DAC/ PRG)	6	NAI - Divulgação mais ampla do evento buscando uma maior participação dos servidores em geral.	NAI/ DAC/ PRG	Out. 2019	Vide Tabela 8.
	7	NAI - Solicitar a gravação das palestras e disponibiliza-las, por tema, no site oficial da UNIFEI, assim como o material utilizado nas apresentações, para que todos tenham acesso ao conteúdo.			
	8	PRG- Propor aos diretores a convocação dos docentes para participar do evento. Caso não seja possível, convocar os próprios diretores de Instituto, ou seus substitutos legais para participarem do evento, visando atualiza-los de informações sobre inclusão na Universidade, e orienta-los a repassarem as informações sobre os temas nas assembleias dos Institutos.			
	9	Acompanhar o desenvolvimento e fortalecer o Seminário de Inclusão, apoiando e cobrando, de cada órgão responsável, quais as ações programadas para cada temática: - acessibilidade e inclusão . resp. DAC/NAI; - questões de gênero . resp. DAE; - questões etno-raciais . resp. PRG;	PRGP	Out. 2019	Vide Tabela 8.
Programa de combate ao assédio sexual (DAC/ PRGP)	10	Divulgar o resultado / análise da pesquisa no site da UNIFEI, para o acesso de toda a comunidade acadêmica.	DAC	Out. 2019	Vide Tabela 8.
	11	Propor ações educativas no sentido de esclarecer os conceitos, como proceder, prevenção e combate ao assédio sexual na Universidade.			
Termo de Ajustamento de Conduta - TAC (Coordenação de PAD/ Reitor)	12	Dar ampla divulgação aos servidores sobre a utilização do TAC na Universidade, explicando sua motivação e as implicações para quem recebe.	C. de PAD	Out. 2019	Vide Tabela 8.
	13	Dar ampla divulgação dos dados estatísticos sobre os TAC's aplicados, com referência ao motivo e aos riscos de integridade associados, em especial aos riscos aqui destacados.			
	14	Dar ampla divulgação do projeto de pesquisa a ser realizado para maior participação da comunidade da UNIFEI.	Diretoria de	Out. 2019	Vide Tabela 8.

Diretoria de Assuntos Comunitários (DAC)	15	Promover pesquisa de assédio moral, abuso de autoridade, distinção de gênero, entre professor e aluno, e promover ações preventivas para este tipo de conduta.	Assuntos Comunitários (DAC)		
---	----	--	-----------------------------	--	--

TABELA 7- SUGESTÕES DE MEDIDAS / AÇÕES PARA MITIGAR RISCOS DE INTEGRIDADE DE FORMA GERAL NA UNIFEI

Unidade Responsável	Nº. Rec.	Sugestões do Grupo de Trabalho PROFIP
Comissão de Ética	16	Manter a Comissão de Ética com servidores atuantes e capacitados.
	17	Elaborar e disponibilizar um Relatório de Gestão da Comissão de Ética contendo quantidade de denúncias recebidas, o nº de apurações e recomendações expedidas por essa Comissão e resultados.
	18	Elaborar e divulgar o Código de Conduta/Ética da UNIFEI.
	19	Promover ações educativas, de participação obrigatória, visando orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público.
Ouvidoria (Canal de denúncia)	20	Divulgar de forma ampla os canais de denúncia institucionais.
	21	Elaborar e encaminhar para aprovação institucional o fluxograma: “Caminho da denúncia” , e posteriormente divulgá-lo, visando disponibilizar aos interessados maior compreensão deste fluxo de informações.
Núcleo de Acessibilidade e Inclusão (NAI)	22	Reunir os professores para orientação quanto à recepção de seus alunos com deficiência.
Pró Reitoria de Graduação (PRG)	23	Orientar formalmente os Diretores das Unidades Acadêmicas, para que em Assembleia, e com o apoio dos coordenadores dos cursos, reforcem aos docentes a importância da participação dos alunos no questionário da CPA.
	24	Fazer um levantamento dos docentes que tiraram notas consideradas baixa no item sobre didática e encaminhar à Secretaria de Desenvolvimento Educacional (SDE) para que os direcionem a um curso sobre o tema, com entrega de certificado e arquivamento no assentamento funcional.
	25	Reforçar orientação aos discentes sobre a Norma Disciplinar do Corpo Discente: <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar ferramentas ou utilizar de mecanismos, e se julgarem necessário solicitar auxílio do DCE, para reforçar aos alunos, sobre a existência da Norma Disciplinar do Corpo Discente, para que tenham conhecimento de seu teor, inclusive sobre as infrações. 2. Criar uma cartilha virtual para deixar disponível no site com as principais orientações relativas a esta Norma.

Comitê Gestor do Pacto Universitário de Educação em Direitos Humanos	26	Rever a situação do Comitê.
Comissão Própria de Avaliação (CPA)	27	<p>Fortalecer a <u>divulgação</u> da CPA, buscando conscientizar os alunos, para aumentar o número de respondentes do questionário, das seguintes formas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estimular a divulgação entre os alunos, com o auxílio do DCE e dos professores, além da realização de simpósio; 2. Divulgar uma Nota parabenizando os cursos que mais responderam ao questionário da CPA no período anterior, ou fazer um ranking com todos os cursos, visando estimular a adesão de todos de forma competitiva e saudável. Ex: (ITAJUBÁ: Eng. Civil -98%, Eng. Bioprocessos- 85,87%, C. Atmosféricas . 56,25%) (ITABIRA: Eng. Materiais -56,33%) = Quase a meta de 60% do Planejamento Estratégico UNIFEI. 3. De forma contínua, após a emissão dos Relatórios da CPA, divulgar uma Nota parabenizando os cursos que mais responderam ao questionário, visando estimular a adesão de todos de forma competitiva e saudável. 4. Estruturar e demonstrar as melhorias e ações já realizadas pela Universidade a partir das informações vindas da CPA, e desta forma mostrar sua eficácia.
	28	Verificar a possibilidade de alterar a redação da questão atual %1.3 O professor comporta-se de maneira ética com os alunos+, para %O professor possui postura/conduita adequada diante da diversidade sociocultural, e tem atitudes de cortesia e respeito com os alunos? +
	29	Verificar a possibilidade de inclusão da dimensão Integridade da Instituição. Abrir discussão futura para alinhamento com a reitoria e o PROFIP, visando coleta de dados para trabalhar a integridade da Universidade.
Pró Reitoria de Gestão de Pessoas (PRGP)	30	<p>Orientação para novas chefias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar uma reunião, com servidores que assumirem <u>cargo de chefia</u>, para orientação administrativa do setor, legislativa e de conduta ao novo chefe. 2. Elaborar e entregar uma cartilha com informações sobre a conduta e atuação na posição de chefia, de acordo com as orientações de setores da UNIFEI relacionados à Integridade (Comissão de Ética, ouvidoria, C. PAD).
	31	Integração do novo servidor:

		<ol style="list-style-type: none"> 1. Atualizar o manual do servidor ingressante, com inclusão da legislação pertinente a conduta e a ética no serviço público, e disponibiliza-lo de forma virtual; (<i>No manual incluir links para cursos on-line disponíveis nas escolas de governo</i>). 2. Realizar eventos semestrais de integração para novos servidores, com presença obrigatória; 3. No evento de integração, orientar os novos docentes sobre as competências e o funcionamento da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), da Comissão Própria de Avaliação (CPA) e da Comissão de Estágio Probatório (CAEP), de forma a conscientiza-los <u>sobre a importância</u> de sua conduta ética perante estas comissões avaliadoras.
	32	<p>Capacitação em Lei 8112 e Cód. de Ética:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar pesquisa de levantamento de dados para verificar quantos servidores técnicos-administrativos, e docentes se possível, já realizaram capacitação com o tema Ética e Lei 8112; 2. Estabelecer uma meta e plano de ação para que o maior número de servidores venha a cursar sobre os temas. 3. Incluir a <u>obrigatoriedade</u> de se capacitar em Lei 8112 e Cód. de Ética a todos os servidores nos normativos da UNIFEI. Sugere-se os seguintes momentos: <ul style="list-style-type: none"> - Antes da realização da primeira avaliação do estágio probatório. (Alterar as normas de Estágio Probatório- STAE e Docente) - Para a progressão na carreira do servidor, caso ainda não o tenha realizado. (Alterar as Normas de Progressão- STAE e Docente) - Quando o docente tirar <u>nota baixa</u> na questão sobre ética da CPA (2.1.3), ou técnico administrativo que for mal avaliado neste quesito na sua avaliação por desempenho, deverá realizar os cursos novamente/ reciclagem; <p>Obs.: Esse curso poderá ser feito de forma virtual, inclusive pelos cursos gratuitos disponibilizados pelas escolas do governo.</p>
	33	<p>Incentivo ao servidor:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Atualizar a Norma de reconhecimento e incentivo aos servidores.

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Na Semana do Servidor, promover evento que parabenize o servidor que teve elogio registrado na ouvidoria durante o ano, e incluir no assentamento funcional digital. 3. Consultar a relação dos docentes que foram bem avaliados no questionário da CPA, principalmente na questão sobre ética e assiduidade, e incluir esta avaliação positiva no assentamento funcional digital do servidor.
34		Verificar a possibilidade de reformular o Formulário de Avaliação de Desempenho para a Progressão por Mérito dos STAE's, de forma que o comportamento ético tenha mais relevância.
35		<p>Fortalecimento e valorização das notas do CPA. <u>Sugere-se:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Orientar formalmente os Diretores de Institutos que, ao analisarem as notas da CPA de cada docente, e for verificado a ocorrência de pontuações consideradas baixas, nas questões sobre ética (2.2.3) e assiduidade (2.1.7), que estes docentes sejam notificados formalmente. 2. Fazer um levantamento dos docentes que tiraram notas consideradas baixa no item sobre ética e indicar um curso sobre ética, com certificado a ser arquivado no assentamento funcional digital;
36		<p>Verificar a possibilidade de acrescentar, na próxima atualização da Norma de Progressão e Promoção dos Docentes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Um tópico descrevendo o caso do servidor que sofre a penalidade de %suspensão+ se este período pode ou não ser computado como %efetivo exercício+ para fins de progressão. (Se necessário, realizar consulta à Procuradoria Federal na UNIFEI). 2. Um tópico onde se inclua alguma %ferramenta+ para que, ao se realizar a promoção ou progressão do docente, seja levado em consideração a sua conduta ética, ou seja, se o servidor foi apenado em processo ético, este deve ser considerado a fim de embasar sua promoção. <p>Respeitando o Inc. XVIII do Decreto nº1.117 de junho de 1994, que diz:</p> <p><i>XVIII - À Comissão de Ética incumbe fornecer, aos organismos encarregados da execução do quadro de carreira dos servidores, os registros sobre sua conduta ética, para o efeito de instruir e fundamentar promoções e para todos os demais procedimentos próprios da carreira do servidor público.</i></p> <p>(Alteração da Norma de Progressão e Promoção dos Docentes)</p>

	37	<p>Verificar a possibilidade de acrescentar, na próxima atualização da Norma de Estágio Probatório para Servidor Docente da UNIFEI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Um tópico visando esclarecer as competências da CAEP, e as documentações/ ferramentas necessárias para a realização de uma boa avaliação no estágio probatório. 2. Um tópico para que as notas da CPA sejam cedidas às CAEP's sempre que estas solicitarem, a fim de embasar a avaliação do docente em estágio probatório; 3. Um tópico prevendo que as CAEP's consultem a Comissão de Ética e a Coordenação de PAD para verificar se docente em estágio probatório foi condenado em Proc. Ético ou em PAD, para que isto seja levado em consideração na sua avaliação, não de forma a impedir a promoção, mas de forma a ser considerado e registrado na sua avaliação de estágio probatório. 4. Um tópico prevendo que quando houver formação da CAEP, cabe aos Diretores da Unidade Acadêmica, realizar uma reunião entre avaliado e avaliadores, com registro em ata, a fim de discutirem o Calendário de Estágio Probatório, os documentos necessários e a Norma de Estágio Probatório para Servidor Docente da UNIFEI. <p>(Alteração da Norma de Estágio Probatório para Servidor Docente da UNIFEI)</p>
	38	<p>Elaborar uma cartilha, de preferência virtual, referente à formação, procedimentos e ferramentas das CAEP's, baseado no que está previsto na Norma de Estágio Probatório para Servidor Docente da UNIFEI, divulgar diretamente aos interessados e deixar disponível no site.</p>
	39	<p>Reforçar sobre a Norma Disciplinar do Corpo Discente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Orientar formalmente a Diretoria de Assuntos Estudantis (DAE) e a Diretoria de Assuntos Comunitários (DAC) para que auxiliem no fortalecimento da Norma Disciplinar do Corpo Discente, seja em forma de divulgações, ou em forma de orientações, sobre a existência e aplicabilidade desta Norma aos discentes que se relacionam com estas diretorias.

4.1.5 5ª FASE - Apresentação à alta direção seguido da aprovação no CEPEAd

Objetivo: Apresentar o Plano de Integridade desenvolvido pela Instância de Integridade, à alta administração para conhecimento e, se necessário, adequações, para posterior apreciação e aprovação do Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Administração (CEPEAd) da UNIFEI.

Método: Foram realizadas duas reuniões com a alta administração. Uma com o Chefe de Gabinete e sua assessoria, e outra com Reitor e Vice-reitor.

Após as considerações terem sido feitas pelos gestores, o Plano foi readequado e encaminhado ao Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Administração (CEPEAd) da UNIFEI para apreciação e aprovação.

Resultado esperado: Apreciação da alta administração e aprovação do Plano de Integridade da UNIFEI pelo CEPEAd.

5 MONITORAMENTO DAS AÇÕES PROPOSTAS

TABELA 8- MONITORAMENTO DA IMPLANTAÇÃO DAS PROPOSTAS PELA INSTÂNCIA DE INTEGRIDADE

Responsável	Nº da Rec.	Monitoramento (Ocorrerá de forma contínua até Outubro de 2019, e em Novembro será realizado um levantamento final)	Ferramentas
Comissão de Ética	1	Verificar se houve publicação de informes educativos.	<ul style="list-style-type: none"> - Consultar/checar informações disponíveis na página da Comissão de Ética no site da Unifei; - E/ou questionar a responsável pessoalmente ou por memorando; - Ou ainda, quando algum integrante da Instância de Integridade, reconhecer o acontecimento formal de alguma das atividades propostas, registrar a sua ocorrência, para que se possa dar %baixa+ na recomendação atendida.
	2	Verificar se aconteceram ações educacionais sobre ética voltadas aos riscos identificados.	
	3	Verificar se os registros dos Processos Éticos estão classificados conforme sua causa.	
	16	Consultar a Comissão para verificar sobre a atuação, a dedicação, a disponibilidade, e a motivação dos membros da Comissão. Assim como verificar se há queixas relacionadas à falta de qualquer tipo de recursos necessário ao seu funcionamento. (Financeiro, material ou pessoal)	
	17	Verificar se foi elaborado e disponibilizado o Relatório de Gestão da Comissão de Ética.	
	18	Verificar se foi elaborado e foi divulgado o Código de Conduta/Ética da UNIFEI.	
	19	Verificar se houve algum tipo de ação educativa sobre ética e conduta do servidor público.	
Ouvidoria	4	Verificar se houve o envio das propostas ao Sistema E-ouv e se foi realizada a adaptação sugerida.	- Consultar/checar informações disponíveis na página da Ouvidoria no site da Unifei;

	5	Verificar se foi divulgado no site oficial da UNIFEI, o Relatório de Gestão Anual da Ouvidoria.	<ul style="list-style-type: none"> - E/ou questionar a responsável pessoalmente ou por memorando; - Ou ainda, quando algum integrante da Instância de Integridade, reconhecer o acontecimento formal de alguma das atividades propostas, registrar a sua ocorrência, para que se possa dar baixa na recomendação atendida.
	20	Verificar se foram divulgados de forma ampla os canais de denúncia institucionais.	
	21	Verificar se foi elaborado, aprovado o fluxograma %caminho da denúncia+, e divulgado.	
Núcleo de Acessibilidade e Inclusão (NAI)	6	Verificar se houveram divulgações sobre o evento: %Seminário de Inclusão+	<ul style="list-style-type: none"> - Consultar/checar informações disponíveis na página do-NAI no site da Unifei; - E/ou questionar a responsável pessoalmente ou por memorando; - Ou ainda, quando algum integrante da Instância de Integridade, reconhecer o acontecimento formal de alguma das atividades propostas, registrar a sua ocorrência, para que se possa dar baixa na recomendação atendida. -Consultar alguns professores de Instituto para verificar se foram orientados quanto à recepção dos seus alunos com deficiência.
	7	Verificar se as palestras foram gravadas, separadas por tema, e estão disponibilizadas no site da UNIFEI.	
	22	Verificar se o NAI reuniu os professores para orientação quanto à recepção dos seus alunos com deficiência.	
Pró Reitoria de Graduação (PRG)	8	Verificar com alguns diretores de Instituto se foram orientados a convidar os docentes ou se repassaram as informações em assembleias, as ideias principais do evento: %Seminário de Inclusão+	- Consultar alguns diretores de Instituto para verificar se foram orientados quanto à participação no seminário de inclusão.
	23	Verificar se houve a orientação formal aos Diretores das Unidades Acadêmicas, visando reforçar aos docentes a importância de lembrar os alunos de responderem ao CPA.	- Consultar alguns diretores de Instituto para verificar se foram orientados quanto a reforçar em sala de aula a importância dos alunos em responder a CPA.
	24	Verificar se a PRG fez o levantamento e encaminhou à SDE para que esta direcione os docentes com nota ruim sobre didática para uma atualização/ reciclagem.	- Consulta a PRG.

	25	Verificar como foi feito, quais ferramentas ou mecanismos utilizados para reforçar sobre a Norma Disciplinar do Corpo Discente aos alunos e se houve a elaboração da cartilha.	- Consulta à PRG e ao DCE.
Pró Reitoria de Gestão de Pessoas (PRGP)	9	Verificar se houve acompanhamento e cobrança por parte da PRGP quanto ao fortalecimento das ações programadas para o Seminário de Inclusão para com os responsáveis de cada temática.	- Consultar o NAI para verificar se houve colaboração dos outros responsáveis pelas outras temáticas que devem ser desenvolvidas dentro do seminário.
	30	Verificar se está sendo realizada a orientação aos novos chefes, se a cartilha foi confeccionada, considerando inclusive a visão dos setores de integridade para a nova chefia, e se esta vem sendo entregue;	- Consultar uma amostra de novos chefes, nomeados no ano de 2019, para verificar se estão recebendo alguma orientação especial para assumir a nova posição de chefia e verificar se receberam a cartilha.
	31	Verificar a ocorrência dos eventos semestrais de integração para novos servidores, com presença obrigatória e se houve apresentação sobre CPA, CPPD e CAEP; Se houve atualização no manual do ingressante;	- Consultar/checar informações disponíveis no site da Unifei; - E/ou questionar a responsável pessoalmente ou por memorando;
	32	Verificar se está disponível o levantamento de dados informando quantos servidores realizaram curso de capacitação em Ética e Lei 8112; Verificar se foi possível, e se ocorreram as alterações nas normas conforme propostas;	- Ou ainda, quando algum integrante da Instância de Integridade, reconhecer o acontecimento formal de alguma das atividades propostas, registrar a sua ocorrência, para que se possa dar baixa na recomendação atendida.
	33	Verificar se foi atualizada a Norma de reconhecimento e incentivo ao servidor, verificar se ocorreu na Semana do Servidor, evento parabenizando o servidor que teve elogio registrado na ouvidoria durante o ano, e verificar se foi feito o levantamento sobre docentes com avaliação positiva. E perguntar se foi incluído no assentamento funcional digital do servidor.	
	34	Verificar se houve alguma alteração no formulário de avaliação de desempenho dos STAE's.	
	35	Verificar se os diretores foram orientados a analisarem o CPA sobre ética, e se foi feito um levantamento dos docentes com notas baixas em ética para serem direcionados à um curso sobre o tema.	

	36	Verificar se foram realizadas as alterações normativas sugeridas.	
	37	Verificar se foram realizadas as alterações normativas sugeridas.	
	38	Verificar se foi elaborada a cartilha.	
	39	Verificar se DAE e DAC foram orientados e quais ações tomaram no sentido de fortalecimento da Norma Disciplinar Discente.	
Diretoria de Assuntos Comunitários (DAC)	10	Verificar se o resultado / análise da pesquisa de assédio sexual está disponível no site da UNIFEI, para o acesso de toda a comunidade acadêmica.	<ul style="list-style-type: none"> - Consultar/checar informações disponíveis no site da Unifei; - E/ou questionar a responsável pessoalmente ou por memorando; - Ou ainda, quando algum integrante da Instância de Integridade, reconhecer o acontecimento formal de alguma das atividades propostas, registrar a sua ocorrência, para que se possa dar baixa+na recomendação atendida.
	11	Verificar se foram realizadas ações educativas preventivas ao assédio sexual.	
	14	Verificar se foi divulgado previamente o projeto de pesquisa a ser realizado para maior participação da comunidade da UNIFEI.	
	15	Verificar se houve pesquisa sobre assédio moral, abuso de autoridade, distinção de gênero, entre professor e aluno, e se houve alguma ação com foco preventivo para estas situações.	
Coordenação de PAD	12	Verificar se foi divulgada publicação sobre a utilização do TAC na Universidade, explicando sua motivação e as implicações para quem recebe.	<ul style="list-style-type: none"> - Consultar/checar informações disponíveis no site da Unifei; - E/ou questionar a responsável pessoalmente ou por memorando; - Ou ainda, quando algum integrante da Instância de Integridade, reconhecer o acontecimento formal de alguma das atividades propostas, registrar a sua ocorrência, para que se possa dar baixa+na recomendação atendida.
	13	Verificar se houve publicação dos dados estatísticos sobre os TAC's aplicados dentro da Instituição.	
Comitê Gestor do Pacto Universitário de Educação em Direitos Humanos	26	Verificar a situação do Comitê.	<ul style="list-style-type: none"> - Consultar/checar informações disponíveis no site da Unifei; - E/ou questionar o responsável (Presidente da Comissão) pessoalmente ou por memorando.
Comissão Própria de Avaliação	27	Verificar se as ações de fortalecimento da divulgação foram acatadas;	<ul style="list-style-type: none"> - Consultar/checar informações disponíveis no site da Unifei;

(CPA)	28	Verificar se houve a alteração da redação da questão 2.1.3 da CPA.	- E/ou questionar o responsável (Presidente da Comissão) pessoalmente ou por memorando.
	29	Verificar se houveram discussões sobre o assunto, e se houve algum posicionamento quanto a possibilidade de inclusão da dimensão Integridade da Instituição.	

6 ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA DO PLANO DE INTEGRIDADE

O prazo para implantação das ações será de 1 (um) ano, a contar da data de aprovação do plano pelo CEPEAd.

Ao término deste prazo, será feito um levantamento sobre o andamento das implantações das ações planejadas, e será informado à alta administração.

O monitoramento será de responsabilidade da Instância de Integridade conforme demonstrado na tabela nº 8.

No primeiro trimestre de 2020 a Instância de Integridade se reunirá e discutirá sobre as adaptações do Plano de Integridade da UNIFEI.

As adaptações do Plano poderão surgir a partir da própria Instância de Integridade, com o surgimento de novas propostas de ações para as Unidades de Integridade da Universidade, ou à pedido da alta administração. Este último poderá, inclusive, solicitar mudança no contexto dos riscos de integridade, ou seja desenvolver uma nova avaliação de riscos de integridade na área que for julgada mais relevante pela alta administração.

7 BIBLIOGRAFIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR ISO 31000**: Gestão de riscos- Princípios e diretrizes. Rio de Janeiro, 2009.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR ISO/IEC 31010**: Gestão de riscos- técnicas para o processo de avaliação de riscos. Rio de Janeiro, 2012.

BRASIL. **PORTARIA Nº1.089 DE 25 DE ABRIL DE 2018**. MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO.

BRASIL. **DECRETO Nº 9.203 DE 22 DE NOVEMBRO DE 2017**. Dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. **Presidência da República**.

BRASIL. **Decreto nº 8.420 de 18 de Março de 2015**.Cap.IV. Institui o Programa de Integridade para todos os entes públicos. **Presidência da República**.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Roteiro de Avaliação de Maturidade da Gestão de Riscos / Tribunal de Contas da União**. . Brasília: TCU, Secretaria de Métodos e Suporte ao Controle Externo, 2018.164 p.

COUTO, Marina. **Gerenciamento Integrado de Riscos: análise da metodologia COSO**. Site LinkedIn, Jan. de 2017. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/gerenciamento-integrado-de-riscos-an%C3%A1lise-da-coso-marina-couto>, Acesso em: 20 de Maio de 2017

UNIFEI. **ESTATUTO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ - UNIFEI**. DISPONÍVEL EM: <HTTPS://OWNCLOUD.UNIFEI.EDU.BR/INDEX.PHP/S/5ER0XKQAP2RTWY8#PDFVIEWER>. ACESSO EM: 04/06/2018.

UNIFEI. **REGIMENTO GERAL DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ- UNIFEI**. DISPONÍVEL EM: <https://owncloud.unifei.edu.br/index.php/s/BaGI5W4tReQuh9W#pdfviewer>. ACESSO EM 04/06/2018.

UNIFEI. **RELATÓRIO DE GESTÃO DA UNIFEI DO EXERCÍCIO DE 2016**. DISPONÍVEL EM: <HTTPS://OWNCLOUD.UNIFEI.EDU.BR/INDEX.PHP/S/TQCRiDOJN2E5AZF#PDFVIEWER>. ACESSO EM:08/06/2018.

8 APÊNDICES

APÊNDICE A -LISTAS DE RISCOS DISCENTES

Lista de Riscos de Integridade

PÚBLICO ALVO: Discentes

Visão dos alunos na atuação dos docentes

- 1- Sofrer Assédio sexual por docentes . sofrer constrangimento, devido à insistência de determinada pessoa em se insinuar sexualmente, provocando desconforto, prevalecendo-se de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do cargo.
- 2- Sofrer Assédio moral por docentes - vivenciar constantes situações vexatórias e humilhantes.
- 3- Docente se atrasar habitualmente (impontualidade).
- 4- Docente faltar habitualmente (inassiduidade).
- 5- Professor impor que aluno realize atividades de docência.
- 6- Professor manifestar preconceito ou distinção de raça ou cor.
- 7- Professor manifestar preconceito ou distinção de gênero.
- 8- Professor manifestar de preconceito ou distinção de nacionalidade, idade, religião, cunho político e posição social.
- 9- Professor abusar de autoridade para com os alunos dentro de sala de aula.
- 10- Favorecer candidato em seleções de bolsas e auxílios.
- 11- Causar prejuízo ou dano às atividades de aprendizagem devido a perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal.
- 12- Professor influenciar fortemente com ideologias ou posicionamento político;

Visão dos alunos para processos seletivos

- 13-Receber auxílios da Assistência Estudantil indevidamente;
- 14- Ser selecionado pelo sistema de cotas raciais indevidamente;

APÊNDICE B- LISTA DE RISCOS DOCENTES

Lista de Riscos de Integridade
PÚBLICO ALVO: Docentes Visão dos docentes para a atuação dos próprios docentes
1- Avaliar os alunos com critérios diferentes dos pré-estabelecidos no início da disciplina.
2- Ser impontual habitualmente. (Atraso)
3- Não ser assíduo, faltar habitualmente. (Faltar)
4- Delegar atividade docente para alunos, orientados ou monitores.
5- Docente com carga horária de 40 horas semanais e com dedicação exclusiva exercer outra atividade remunerada, pública ou privada. (Exceção das previstas em lei, por exemplo: Cargo de direção, comissão julgadora, bolsas e direito autoral)
6- Não desempenhar, a tempo, as atribuições do seu cargo, como correção de provas, trabalhos e lançamento de notas no período correto, inclusive a conclusão de seu plano didático.
7- Deixar de utilizar os avanços técnicos e científicos ao seu alcance para atendimento ou aperfeiçoamento de sua profissão. (Principalmente o SIGAA)
8- Exercer condutas que condizem com a prática de assédio sexual com os alunos. (Constrangimento)
9- Exercer condutas que condizem com a prática de assédio moral com alunos. (Expô-los a situações humilhantes, vexatórias).
10- Utilizar de bens públicos, como o material, salas ou laboratórios, para exercer atividade privada, como consultorias e projetos não relacionados com a Universidade.
11- Avaliar candidatos em concursos de docentes sem critério técnico previamente definido e divulgado, utilizando de critérios pessoais e não transparentes.
12- Influenciar a banca avaliadora, visando favorecer algum candidato em seu processo seletivo, seja por vínculo afetivo ou interesse pessoal.
13- Favorecer candidato em seleções de bolsas e auxílios.
14- Cometer abuso de autoridade em sala de aula.
15- Manifestar preconceito ou distinção de gênero.
16- Manifestar preconceito ou distinção de etnia, raça, idade, religião, cunho político e posição social.
17- Sofrer prejuízo ou dano à atividade docente, causado por abuso de autoridade, perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal, vindo de superiores.
18- Causar prejuízo ou dano à atividade de aprendizagem do discente, devido a perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal.
19- Ser conivente, ao presenciar situações que ferem o código de ética do servidor público.
20- Solicitar ou receber pagamento indevido pelo trabalho desenvolvido por alunos, como parte de prêmios ou percentual da bolsa.

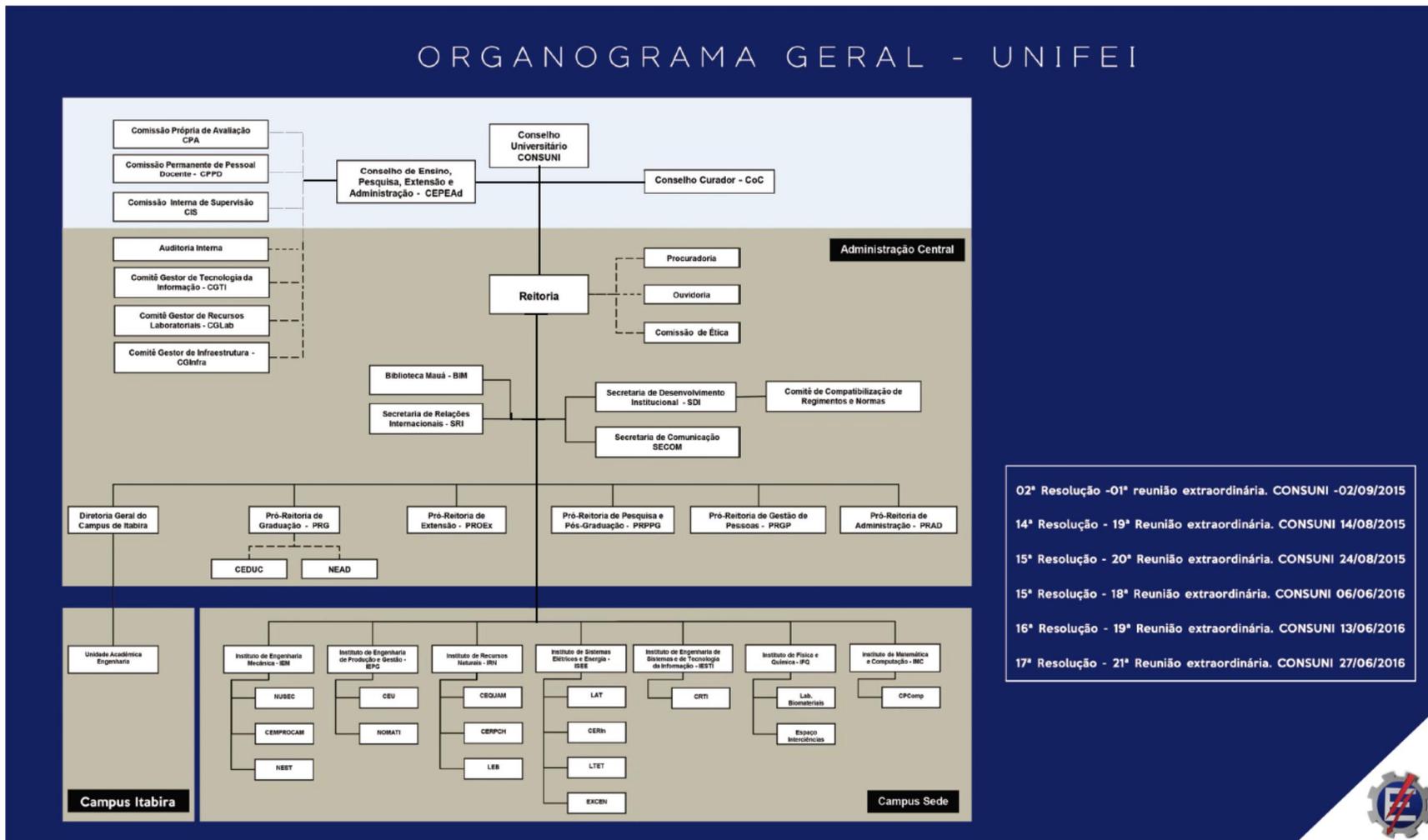
APÊNDICE C – TABELA DE EVENTOS DE RISCOS DE INTERGIDADE DESENVOLVIDA DE ACORDO COM AS COLOCAÇÕES DOS DOCENTES EM REUNIÃO.

Evento	Causa	Risco associado	Tratamento
Plano de aula não está sendo disponibilizado no início das aulas aos alunos, de forma ampla, por exemplo no sistema (SIGAA), possibilitando que seja inserido a qualquer tempo, mesmo ao final do semestre.	Sistema falho	Aluno prejudicado por não conhecer a forma como será avaliado.	Já foi proposto ao DSI que atualizem no SIGAA esta tarefa, e que inclusive bloqueie a inclusão de outras tarefas sem que esta esteja disponível no Sistema.
Aulas que terminam antes do horário previsto.	Falta de planejamento do docente Tratar de interesse pessoal	Aluno com a formação prejudicada devido ao não cumprimento da ementa do curso.	-
Alunos em estágio de docência exercendo atividades exclusivas docência.	Docente foi tratar de interesse pessoal Falta de controle e de punição	Aluno com formação prejudicada.	-
Lançamento de notas em atraso ou não disponibilizadas no sistema.	Desconhecimento das normas internas (prazo) Desconhecimento de operar o sistema Prejudicar discentes	Aluno prejudicado em seu processo de aprendizagem, seja em sua organização, dedicação à uma determinada disciplina, ou até na realização de futuras matrículas.	-
Não denunciar má condutas dos colegas docentes por corporativismo ou por entender que não existirá punição condizente, podendo haver inclusive retaliação.	Medo de retaliação	Manter na Universidade servidores públicos com condutas anti-éticas. Docentes ingressantes influenciados	-

		negativamente “contaminados” pelas práticas inadequadas.	
Desconhecimento de normas internas e legislações pertinentes à sua conduta dentro da Universidade.	Falta de orientação normativa aos docentes ingressantes.	Cometer desvios ou erros sem ter conhecimento dos normativos;	Proposta de inserir módulos de aprendizagem ao ingressar à Universidade com orientações normativas. A chefia imediata deve instruir sobre normas e punições.
Docente sem preparação pedagógica, começa a ministra aulas sem o mínimo de preparação pedagógica, sem preparação ou uso de técnicas adequadas, etc.	Falta de orientação pedagógica aos docentes ingressantes. Processo seletivo com falhas Estágio probatório sem as devidas avaliações	Aluno prejudicado devido à falta de técnicas pedagógicas adequadas a seu aprendizado.	Proposta de inserir módulos de aprendizagem ao ingressar à Universidade.
Manter no corpo docentes profissionais que não realizam suas atividades condizente com as normas e legislações do serviço público, inclusive com o código de ética, e podem trazer prejuízos à aprendizagem dos alunos.	Corporativismo na comissão do estágio probatório dos docentes.	Aluno prejudicado por ter aulas ministradas por profissional não competente para tal fim, ou com desvios de conduta. Manter na Universidade servidores públicos com condutas anti-éticas.	Compor a comissão com docentes de outro Instituto para evitar o corporativismo. Obs. GT PROFIP: *Porém esta prática seria ilegal, já que na Lei 12.772/2012, Cap. VI, Art.23, Parágrafo Único diz que será composta por docentes estáveis, com representações da unidade acadêmica de exercício do docente avaliado e do Colegiado do Curso no qual o docente ministra o maior número de aulas.

ANEXOS

ANEXO I – ORGANOGRAMA UNIFEI



- 02ª Resolução - 01ª reunião extraordinária. CONSUNI -02/09/2015
- 14ª Resolução - 19ª Reunião extraordinária. CONSUNI 14/08/2015
- 15ª Resolução - 20ª Reunião extraordinária. CONSUNI 24/08/2015
- 15ª Resolução - 18ª Reunião extraordinária. CONSUNI 06/06/2016
- 16ª Resolução - 19ª Reunião extraordinária. CONSUNI 13/06/2016
- 17ª Resolução - 21ª Reunião extraordinária. CONSUNI 27/06/2016



ANEXO II –PORTARIA INSTÂNCIA DE INTEGRIDADE DA UNIFEI



Ministério da Educação
UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ
Reitoria

PORTARIA N° 729, DE 09 DE MAIO DE 2018

O Reitor da UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ, no uso de suas atribuições legais, estatutárias e regimentais, e de acordo com o que consta na Portaria n° 1.089, de 25 de abril de 2018 do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União, resolve:

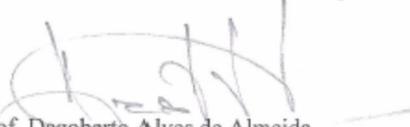
I - NOMEAR, a partir desta data, os membros abaixo relacionados, para constituírem a Instância de Integridade na Universidade Federal de Itajubá, a qual será atribuída a competência para:

- I – Coordenação da estruturação, execução e monitoramento do Programa de Integridade;
- II – Orientação e treinamento dos servidores com relação aos temas atinentes ao Programa de Integridade; e
- III – Promoção de outras ações relacionadas à implementação dos planos de integridade, em conjunto com as demais unidades do órgão.

- Paula Soares de Almeida – SIAPE n° 2123965 – Coordenadora;
- Graziela Emília Cassiano – SIAPE n° 1938105 – Coordenadora Adjunta;
- Adriano Ramos Job – SIAPE n° 2263477;
- Anderson Christi Duarte Pinto Ferreira – SIAPE n° 1551779;
- Bianca Jacqueline Silva – SIAPE n° 1667763;
- Leonardo Vaz Ribeiro – SIAPE n° 2653019;
- Maria Rita dos Reis – SIAPE n° 2257569;
- Patrícia Santucci Vivas Plum de Oliveira – SIAPE n° 1672653.

II - DESIGNAR a Coordenadora e a Coordenadora Adjunta para atuarem de forma permanente com relação ao assunto.

III - REVOGAR as Portarias n° 1.114, de 26 de junho de 2017, publicada no BIS n° 27, de 07 de julho de 2017 (pág. 818) e n° 1.879, de 19 de outubro de 2017, publicada no BIS n° 42, de 23 de outubro de 2017 (pág. 1.415).


Prof. Dagoberto Alves de Almeida
Reitor

Campus Prof. José Rodrigues Seabra - Av. BPS, 1303 - Bairro Pinheirinho
37500-903 - ITAJUBÁ - MG - Tel: 35 3629 - 1108