



GOVERNO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO



1933

PLANO DE INTEGRIDADE

SÃO PAULO, 2019

1. INFORMAÇÕES SOBRE A INSTITUIÇÃO

1.1. Principais competências e serviços prestados

O estatuto e regimento da Universidade Federal de São Paulo – Unifesp estabelecem valores que norteiam as ações institucionais no âmbito: do Ensino, buscando formar profissionais com base sólida, espírito crítico e transformador; da Pesquisa, na geração de conhecimento que contribui para incrementar a produção científica, tecnológica e cultural; da Extensão, viabilizando a ação transformadora da Universidade na aplicação de seus produtos à sociedade.

A formação oferecida pela Unifesp apoia-se em princípios sólidos como a ética, respeito à diversidade, ao meio ambiente, à cidadania, à pluralidade de ideias, à interdisciplinaridade, à gratuidade e qualidade. O conhecimento gerado é desprovido de qualquer vínculo político-ideológico ou religioso, respeitando os direitos humanos. A gestão da Instituição tem se apoiado na democracia e transparência em todas as suas atividades.

1.2. Estrutura regimental

A estrutura da UNIFESP está descrita em seu Estatuto, aprovado pelo Conselho Universitário em dezembro de 2018 e publicado em janeiro de 2019. Ela é composta pela Reitoria, suas 7 Pró-Reitorias e seus departamentos, conselhos e seus órgãos assessores, órgãos de apoio/complementares e seus 7 campi, localizados em municípios da Região Metropolitana de São Paulo, Vale do Paraíba e Litoral. Ainda fazem parte desta estrutura, os seus dois Hospitais Universitários e a Fundação de Apoio (FAP-UNIFESP). O organograma completo pode ser visualizado no anexo I deste plano de integridade.

1.3. Setor de atuação e principais parcerias

Conforme o texto do Plano de Desenvolvimento Institucional para o período de 2016 a 2020, a razão de existência primordial de uma universidade pública é contribuir para o reconhecimento e reformulação dos problemas que afligem nossa sociedade e o planeta, para a produção de conhecimento teórico

e prático, para a formação do discernimento e para a compreensão do tempo presente, com vistas à transformação social, à satisfação do interesse coletivo e ao desenvolvimento equitativo e sustentável. Intuito esse que leva à necessidade de interagir com os diversos atores da conjuntura internacional, nacional e dos contextos locais, diagnosticando problemas, propondo soluções, testando caminhos, analisando alternativas, alterando a disposição das forças sociais e sendo alterada por elas.

Do ponto de vista da escala local, a UNIFESP e seus campi têm construído importantes diálogos e agendas com os municípios onde encontram-se instalados. Em diversos deles, foram assinados termos de cooperação e convênios, com planos de trabalho que abarcam desde aspectos de infraestruturas e de imóveis até a colaboração em políticas públicas municipais.

A articulação local é decisiva igualmente com a sociedade civil, comunidades e movimentos sociais, para estabelecer ações conjuntas de ensino, pesquisa e extensão que sejam socialmente referenciadas e contextualizadas em situações reais e desafiadoras. Vários dos campi da UNIFESP promovem ações de extensão, com programas e projetos elaborados em diálogo com populações locais e serviços públicos, em especial de educação, cultura e saúde.

Do ponto de vista regional, a UNIFESP está situada na maior concentração urbana do hemisfério sul, a macro metrópole de São Paulo (que agrega as metrópoles de São Paulo, Baixada Santista, Vale do Paraíba e Campinas), com população de 25 milhões de habitantes. A figura a seguir destaca os municípios onde a UNIFESP está presente:



Do ponto de vista nacional, a UNIFESP compõe a rede de 63 Universidades Federais, que totalizam mais de 1,2 milhões de estudantes, segundo o Censo da Educação Superior de 2016, constituindo a maior rede de universidades públicas e gratuitas do Ocidente. Historicamente, o Estado de São Paulo limita-se a uma rede estadual própria. Até os anos 2000, contava com uma universidade com um *campus* no interior, voltado sobretudo para as engenharias, a UFSCar, e a Unifesp apenas como universidade temática da área da saúde, com suas Escolas de Medicina e Enfermagem. A partir do Reuni, em 2007, e mesmo alguns anos antes, a Unifesp iniciou sua grande expansão, a UFSCar passou a ter mais três campi e a UFABC foi inaugurada, em dois municípios. Em poucos anos, mais que triplicou o número de estudantes e professores de universidades federais no Estado – o que nos permite afirmar que o sistema federal hoje está fortemente implantado em São Paulo.

Cabe à UNIFESP, tal como no contexto regional, ampliar a interlocução, ações acadêmicas e institucionais dentro dessa rede federal, fortalecendo seu reconhecimento público e identidade, em todas as áreas do conhecimento e não apenas em saúde. Para tanto, a colaboração cotidiana em ensino, pesquisa e extensão, projetos temáticos interuniversitários, participação em bancas, congressos, concursos, são elementos importantes para a Unifesp compor essa

rede, com a nova importância que vem adquirindo em todas as áreas do conhecimento.

Assim é que a UNIFESP deve estar atenta e avaliando oportunidades e complementariedades entre todas as escalas de ação, combinando o local, o regional e o global, mantendo atuação sempre referenciada nas condições sociais e territoriais em que está inserida, sem perder de vista a dimensão nacional, a perspectiva de amplitude crítica e a universalidade do conhecimento, pelas quais as universidades devem fundamentalmente prezar.

1.4. Missão, visão, princípios institucionais e diretrizes do Planejamento Estratégico

Missão

Contribuir de modo incisivo para o processo de construção de uma realidade social mais equânime, por meio da promoção do conhecimento, do fomento de ações transformadoras e da formação de quadros tecnicamente habilitados nas mais diversas áreas – egressos conscientes da sua inserção na cidadania, críticos em relação à realidade do país, informados das demandas da sociedade e das necessidades do Estado, preparados para intervir na realidade.

Visão

Ser reconhecida como centro de qualidade, consolidando-se como uma universidade de excelência acadêmica, científica, cultural e social, sendo referência nos cenários nacional e internacional, por meio de suas atividades de ensino, pesquisa e extensão - serviços de grande relevância para a sociedade.

Princípios institucionais

A UNIFESP se pauta nos seguintes princípios básicos para o cumprimento de sua finalidade como Instituição de Ensino Superior:

- **Ética**

Conjunto de saberes e valores, práticas e costumes, que são articulados e vividos, estimados e expressos qualitativamente como bens comuns. Assim compreendida, a ética há de abranger todas as nossas relações, na medida em que se incorpora de modo singular no *ethos* de cada instância da vida universitária e se expressa na conduta particular das éticas profissionais.

- **Democracia, transparência, equidade**

A crescente participação democrática traz como compromissos básicos:

- 1) Maior eficiência dos processos de tomada de decisão;
- 2) Intensificação, ampliação e diversificação do uso dos mecanismos participativos no próprio processo de concepção e implementação de políticas públicas;
- 3) Desenvolvimento do pensamento crítico, autônomo e cidadão, que possa contribuir para a formação cultural e a capacidade de discernimento de nossa população.

- **Qualidade e relevância**

Na expectativa de estimar os valores da formação humanística, sem diminuir o apreço pela importância das especializações nem perder de vista o horizonte de convergência dos conhecimentos, qualidade e relevância assumem a necessidade de dar voz à indissociabilidade de três períodos constitutivos da história da universidade:

- 1) O que buscava vincular organicamente conhecimento teórico e prático, com vistas a uma formação humanística e intelectual, no século XIX;
- 2) O que buscava aliar conhecimentos científico e tecnológico, com vistas à melhoria das condições da vida societária, da economia e da produção cultural, no século XX;
- 3) O que busca não somente a eficiência da profissionalização especializada e a consolidação da interdisciplinaridade, mas ainda, igualmente, a convergência de cultura e conhecimento, com vistas

ao reconhecimento dos agentes constituídos e dos sujeitos instituintes, no início do século XXI.

- **Unidade e diversidade**

Acolher a diversidade em processos expansivos de inclusão e reconhecimento dos docentes, discentes e técnicos administrativos, sem abrir mão de sua participação crescente em instâncias deliberativas, assim como em diferentes perfis de atuação individual e de campos específicos, implica, certamente, uma ideia dinâmica de unidade institucional, que esteja regulada pelo propósito comum de operar transições necessárias e suficientes: de uma universidade constituída em múltiplos campi para uma instituição que se organiza a si mesma – democrática e qualitativamente relevante – como universidade intercampi; da tendência à dispersão de fluxos e de procedimentos à integração de habilidades e competências intercampi, para levar adiante o debate de elaboração de projetos institucionais cada vez mais consistentes com a construção de nosso conceito de universidade.

- **Sustentabilidade, bem viver social e ambiental**

De caráter abrangente e integrador, o princípio de sustentabilidade visa à manutenção, em patamar satisfatório, da eficiência de ações individuais, coletivas e institucionais. Implicando respeito ao conteúdo de premissas ambientalmente corretas, economicamente viáveis, socialmente justas e culturalmente aceitas, a observância do princípio de sustentabilidade requer a progressiva assimilação de seus conceitos e o crescente engajamento na sua consecução pelos membros da comunidade acadêmica. Por ser um elo na conexão entre os eixos estruturantes do PDI, a sustentabilidade se estabelece como um dos norteadores do planejamento e do cotidiano da Unifesp, contemplando sua infraestrutura e sua postura institucional, de acordo com a declaração da Política de Excelência em Sustentabilidade Ambiental de da Unifesp (Pensa/Unifesp), aprovada pelo Conselho Universitário em 2015.

Diretrizes do planejamento estratégico

A instituição conta, ainda, com seu Plano de Desenvolvimento Institucional e suas diretrizes. Atualmente este plano é nosso principal instrumento de planejamento futuro das ações da universidade. A saber as diretrizes são:

1. Reconstrução do Projeto Pedagógico Institucional;
2. Acesso, inclusão, permanência e avaliação dos estudantes e acompanhamento de egressos;
3. Aprimoramento das políticas de gestão e atenção integral aos servidores;
4. Integração das atividades-fim;
5. Convergência do conhecimento;
6. Ampliação da relação entre universidade, sociedade e políticas públicas;
7. Articulação entre a avaliação institucional e o planejamento em todos os níveis;
8. Processos, fluxos e procedimentos de governança adequados e institucionalizados;
9. Políticas de inclusão e permanência, de direitos humanos e relativas a questões étnico-raciais e de gênero: implantação e desenvolvimento;
10. Políticas de gestão ambiental e sustentabilidade: implantação e desenvolvimento;
11. Planejamento e qualificação da infraestrutura universitária;
12. Comunicação e interação acadêmica: midiática e não midiática.

1.5. Principais instrumentos normativos internos relativos à área de integridade

A universidade conta com as publicações listadas abaixo para apoio, promoção e gestão da integridade:

- Estatuto e Regimento Geral: Dispõe sobre a finalidade e atribuições da UNIFESP, bem como descreve a sua estrutura organizacional – que inclui órgãos como a Auditoria Interna e a Comissão de Ética;

- Portaria nº 1.645 de 12 de maio de 2017: institui a Comissão de Governança, Riscos e Controles da UNIFESP;
- Portaria nº 2.515 de 21 de dezembro de 2007: institui a Ouvidoria da UNIFESP;
- Resolução CONSU nº 15 de 14 de novembro de 1998: Código de Ética da UNIFESP;
- Portaria Nº 2.180 de 09 de junho de 2011: Regimento Interno da Comissão de Ética;
- Resolução nº 162, de 14 de novembro de 2018: Dispõe sobre a mediação de conflitos na Universidade e cria as Câmaras de Conciliação e Mediação de Conflitos e a de Juízo de Admissibilidade da UNIFESP;
- Portaria nº 966 de 26 de março de 2018: dispõe sobre a política de gestão de riscos da UNIFESP;
- Regimento da Comissão de Análise de Irregularidades Funcionais-CAIF;
- Manual de Fluxos da Comissão Processante Permanente: descreve os fluxos de procedimentos para a realização de sindicâncias e processos administrativos disciplinares;

1.6. Estruturas de gerenciamento da integridade

As principais estruturas da universidade para a gestão da integridade são as seguintes:

Comitê de Governança, Riscos e Controles

Criado pela Portaria nº 1.645 de 12/05/2017, tem por objetivo formular a política e estabelecer diretrizes, metodologias e mecanismos para a institucionalização e comunicação da governança, gestão de riscos e controles internos da Universidade. É responsável pelo estabelecimento de limites para a exposição a riscos e pela aprovação e supervisão dos critérios de priorização para seu gerenciamento e implementação de controles. Vinculado a ela, está o seu Grupo Assessor, dedicado ao gerenciamento dos riscos operacionais. Ainda conta com o auxílio dos membros da Auditoria Interna da Universidade.

Comissão Processante Permanente

Ligado à Reitoria, é o órgão encarregado de sistematizar e supervisionar as sindicâncias e processos administrativos disciplinares realizados na Universidade. Também desenvolve e atualiza os manuais de fluxos referentes a sua área de atuação, visando a celeridade nos processos.

Ouvidoria

A Ouvidoria da Unifesp foi instituída pela Portaria nº 2.515 de 21/12/2007 e tem por objetivo promover a interlocução entre o cidadão e a administração pública e é responsável por tratar as manifestações do público interno ou externo à Universidade - sejam elas reclamações, solicitações, denúncias, sugestões ou elogios - com o propósito de aprimorar a gestão pública e os serviços por ela oferecidos, melhorando assim a satisfação de seus usuários.

Procuradoria

A Procuradoria Federal junto à UNIFESP, órgão vinculado à Advocacia Geral da União, tem como função a consulta e o assessoramento jurídico da Universidade nos mais diversos assuntos, entre eles, processos administrativos disciplinares e processos administrativos envolvendo sanções, procurando com isso garantir a regularidade dos atos praticados pela UNIFESP com relação à legislação existente.

Auditoria Interna

Vinculada ao Conselho de Administração, a AUDIN tem por finalidade fortalecer a gestão e racionalizar as ações de controle, bem como examinar, assessorar, orientar, acompanhar e avaliar os atos de gestão. É composta por servidores da Universidade e possui independência relativa, para a realização de suas atividades com objetividade e transparência.

Comissão de Ética

Criada pela Portaria nº 623 de 25/06/09, ela atua como órgão colegiado com funções consultivas e tem por objetivo assegurar o cumprimento do código de ética da UNIFESP podendo, ainda, propor alterações em seu texto e sugerir medidas em caso de infringência dos princípios da boa conduta. Além do próprio

código de ética, o do Poder Executivo Federal (Decreto nº 1.171 de 22/06/94) também deverá ser observado em suas atividades.

Câmaras de Conciliação e Mediação de Conflitos

São órgãos cuja responsabilidade é a recepção e o tratamento conflitos funcionais, por meio de conciliação e mediação, utilizando-se de princípios éticos e normas de conduta, devendo encaminhá-los para os órgãos competentes caso necessário. A coordenação e o direcionamento dos trabalhos dos campi e do Hospital Universitário serão responsabilidade da câmara criada no âmbito da Reitoria. Cada câmara (Reitoria, campi e Hospital Universitário) será responsável pelo tratamento dos conflitos em suas unidades.

Câmara de Juízo de Admissibilidade

Vinculada à Reitoria, a responsável pela análise técnica de eventuais conflitos ou irregularidades, avaliando sua criticidade e plausibilidade, devendo direcioná-las quanto ao correto procedimento de apuração ou mediação nas devidas instâncias existentes na Unifesp.

Assessoria de Gestão e Governança

Ligado à Pró-Reitoria de Administração, é o órgão responsável pelo assessoramento das unidades da Universidade, no que diz respeito à gestão de riscos e controles internos, possuindo também, a atribuição de organizar e auxiliar a realização das reuniões das câmaras técnicas, instrumentos de promoção e apoio à governança participativa da instituição.

2. UNIDADE DE GERENCIAMENTO DA INTEGRIDADE

A responsabilidade pela posição de Unidade de Gerenciamento da Integridade foi atribuída ao Comitê de Governança, Riscos e Controles da UNIFESP, criada em 2017 e composta pela Reitora, Vice-Reitor, Pró-Reitores e diretores dos campi e unidades universitárias. Ela deverá realizar a estruturação do Programa de Integridade na Universidade, bem como orientação, treinamento e outras ações para a implementação deste plano.

A Assessoria de Gestão e Governança, ligada à Pró-Reitoria de Administração, foi designada para a função de área executiva, responsável pela

avaliação, monitoramento e atualização do programa, sendo que a Pró-Reitora de Administração é a agente indicada para a função de gestora responsável. Essas disposições estão definidas na Portaria nº 2.712 de 21/12/18.

3. RISCOS E MEDIDAS DE TRATAMENTO

Como parte indissociável do Programa de Integridade da UNIFESP, a gestão de riscos se constitui em atividade fundamental para a sua manutenção. O mapeamento dos riscos oriundos de atos de corrupção, fraude, nepotismo ou violações à conduta ética e moral e que podem comprometer o cumprimento dos objetivos da Universidade deve ser feito e revisado periodicamente, pois suas atividades estão se alterando ou expandindo constantemente, de modo a se adequar às necessidades e anseios da sociedade.

Os principais riscos que podem impactar nas atividades da Universidade e prejudicá-la no alcance de seus objetivos estratégicos vêm sendo identificados, avaliados, classificados e mitigados de forma contínua e ações de capacitação têm sido realizadas para que os campi tenham a estrutura adequada para realizar a gestão dos riscos de suas unidades. Destaca-se a crescente integração da gestão de riscos nos processos organizacionais, bem como sua relevante aplicação nos processos de tomada de decisões.

Os principais riscos relacionados à integridade da Universidade estão relacionados no Anexo II deste plano.

4. MONITORAMENTO E ATUALIZAÇÃO PERIÓDICA

O andamento das ações propostas no plano de integridade, bem como os resultados gerais de sua realização deverão ser monitorados e avaliados. Também deverão ser revisados para que haja a sua atualização, pois as atividades principais da Universidade estão em constante mudança.

A avaliação, o monitoramento e a atualização do Plano de Integridade serão realizados sob gestão da Pró-Reitoria de Administração com sua execução pela Assessoria de Gestão e Governança. O setor será responsável pela criação de mecanismos de acompanhamento e gestão do Plano em todos os setores da instituição e pode manifestar necessidade de revisão e atualização e esta será deliberada pelo Comitê de Governança, Riscos e Controles da UNIFESP.

As medidas de tratamento de riscos de integridade, bem como o próprio plano são objeto de monitoramento contínuo por meio das seguintes ações:

AÇÃO DE MONITORAMENTO	RESPONSÁVEIS	PERIODICIDADE
Avaliação da execução das medidas definidas no plano de integridade	-Responsáveis pelos processos -Assessoria de Gestão e Governança	Semestral
Revisão do plano de integridade	-Responsáveis pelos processos -Assessoria de Gestão e Governança	Anual
Revisão extraordinária	-Responsáveis pelos processos -Assessoria de Gestão e Governança	Conforme necessidade
Avaliação geral do plano de integridade	-Responsáveis pelos processos -Assessoria de Gestão e Governança	Anual

No que diz respeito à capacitação para atuação conforme as normas de ética e conduta e gestão de riscos de integridade, parte das ações é referente às oficinas de gestão de risco realizadas no âmbito das Câmaras Técnicas da UNIFESP.

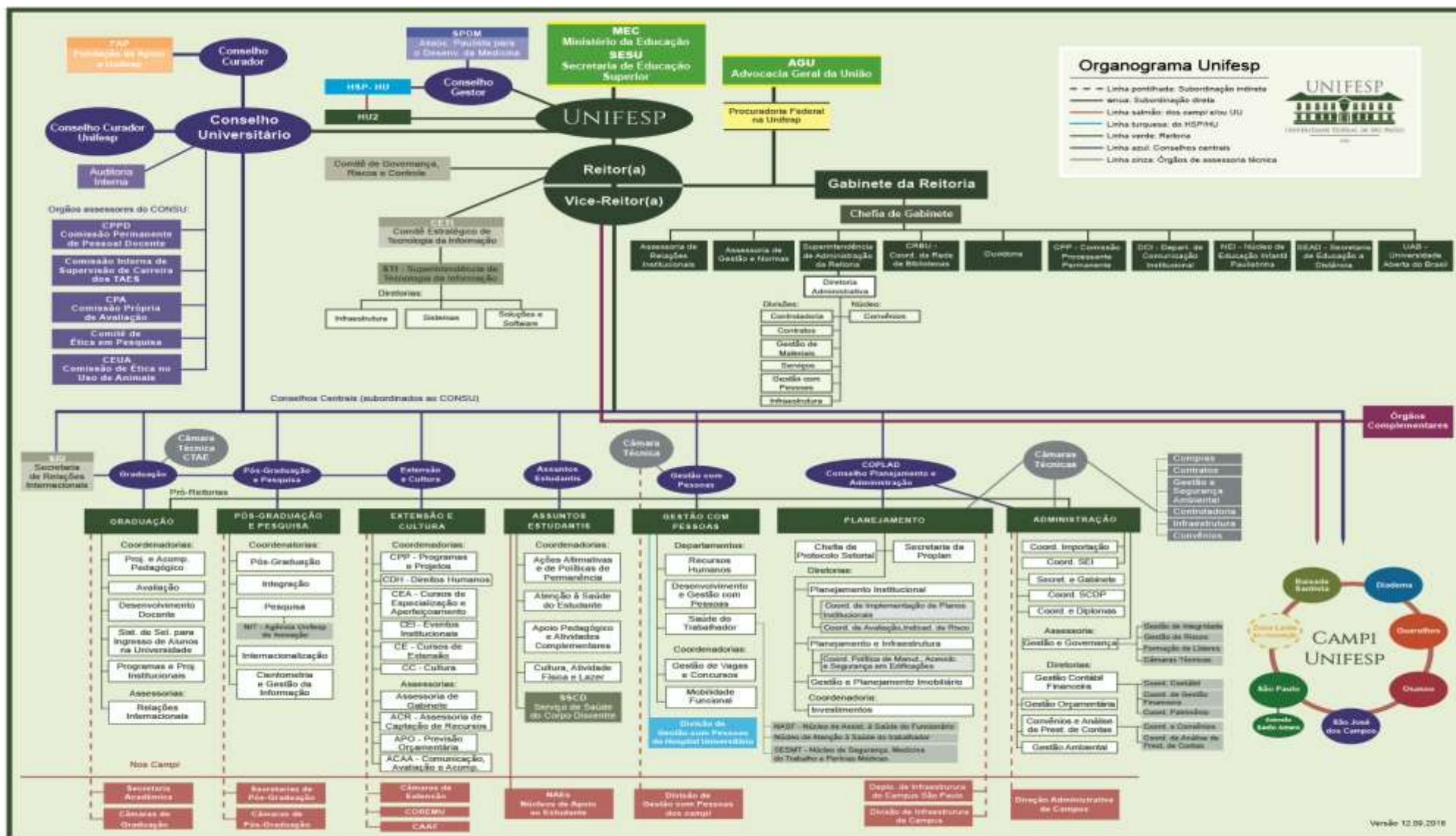
Dúvidas ou solicitações podem ser feitas por meio dos seguintes canais:

SOLICITAÇÃO	ÓRGÃO	CANAL DE COMUNICAÇÃO
Dúvida relativa à conduta ética na instituição	-Comissão de Ética -Ouvidoria	E-OUV - https://sistema.ouvidorias.gov.br/publico/Manifestacao/RegistrarManifestacao.aspx UNIFESP - http://ouvidoria.sites.unifesp.br/index.php/pt/ HOSPITAL SÃO PAULO - http://www.hospitalsaopaulo.org.br/fale-com-a-ouvidoria
Denúncia ou representação de infração do código de ética	-Comissão de Ética -Ouvidoria	E-OUV - https://sistema.ouvidorias.gov.br/publico/Manifestacao/RegistrarManifestacao.aspx UNIFESP - http://ouvidoria.sites.unifesp.br/index.php/pt/ HOSPITAL SÃO PAULO - http://www.hospitalsaopaulo.org.br/fale-com-a-ouvidoria
Acesso à informação	-Ouvidoria	E-OUV - https://sistema.ouvidorias.gov.br/publico/Manifestacao/RegistrarManifestacao.aspx E-SIC - https://esic.cgu.gov.br/sistema/site/index.aspx UNIFESP - http://ouvidoria.sites.unifesp.br/index.php/pt/ HOSPITAL SÃO PAULO - http://www.hospitalsaopaulo.org.br/fale-com-a-ouvidoria
Denúncia ou representação em caso de conflito de interesses	-Comissão de Ética -Ouvidoria -Câmaras de Conciliação e Julgamento	SeCI-CGU - https://seci.cgu.gov.br/SeCI/Login/Externo.aspx?ReturnUrl=%2fSeCI
Dúvida relativa à conflito de interesses	-Comissão de Ética -Ouvidoria -Câmaras de Conciliação e Julgamento	SeCI-CGU - https://seci.cgu.gov.br/SeCI/Login/Externo.aspx?ReturnUrl=%2fSeCI
Denúncia, sugestão, elogios ou críticas em relação ao serviço prestado	-Ouvidoria	E-OUV - https://sistema.ouvidorias.gov.br/publico/Manifestacao/RegistrarManifestacao.aspx UNIFESP - http://ouvidoria.sites.unifesp.br/index.php/pt/ HOSPITAL SÃO PAULO - http://www.hospitalsaopaulo.org.br/fale-com-a-ouvidoria

Os fluxos dos processos referentes às solicitações à ouvidoria e ao tratamento de irregularidades como casos de nepotismo e conflitos de interesses estão relacionados no anexo III.

5. ANEXOS

Anexo I – Organograma



Anexo II – Riscos à Integridade

ÁREA	ASSUNTO	SUBCATEGORIA DO RISCO	DESCRIÇÃO DO RISCO	AÇÕES DE MITIGAÇÃO/CONTROLES
ACESSO A INFORMAÇÃO	SEGURANÇA DE INFORMAÇÕES	Conduta Profissional Inadequada	Divulgação de informações consideradas sigilosas ou de acesso restrito.	-Conscientização dos servidores sobre as normas de ética; -Capacitação acerca das normas referentes ao acesso à informação e da lei nº 8.112/90.
ACESSO À INFORMAÇÃO	SEGURANÇA DE INFORMAÇÕES	Conflito de Interesses	Utilização de informação privilegiada a fim de auferir vantagem para si mesmo ou para terceiros	-Conscientização dos servidores sobre as normas de ética; -Capacitação acerca das normas referentes ao acesso à informação e da lei nº 8.112/90.
ACESSO À INFORMAÇÃO	TRANSPARÊNCIA	Conduta Profissional Inadequada	Disponibilização de informações de forma insuficiente/inexistente nos meios de comunicação oficiais ou a negativa injustificada às solicitações recebidas via ouvidoria ou SIC.	-Capacitação acerca das normas referentes ao acesso à informação; -Conscientização dos servidores sobre as normas de ética; -Revisão e atualização constante dos meios de comunicação, especialmente as páginas da internet.
ADMINISTRAÇÃO GERAL	PRESTAÇÃO DE CONTAS/DIVULGAÇÃO DE RESULTADOS	Conflito de Interesses	Falsificação de informações referentes a prestações de contas ou apresentação de resultados/desempenho para interesses particulares	-Elaboração de termo de responsabilidade no momento da submissão da pré-projeto de pesquisa para aprovação. -Capacitação e conscientização dos servidores a respeito das normas de ética internas e externas.
AUDITORIA	APONTAMENTO/REPRESENTAÇÃO	Ameaças à imparcialidade e à autonomia técnica	Não apontar irregularidades para a Administração ou deixar de representá-las aos órgãos de controle.	-Padronização de procedimentos relacionados aos convênios e prestação de contas; -Conscientização dos servidores sobre as normas de ética e de auditoria governamental; -Realização do trabalho em duplas, com o relatório feito por um dos auditores supervisionado/revisado pelo outro.
AUDITORIA	APONTAMENTO/REPRESENTAÇÃO	Ameaças à imparcialidade e à autonomia técnica	Apontamento de irregularidades fictícias por motivos pessoais ou de ideologia política.	-Conscientização dos servidores sobre as normas de ética e de auditoria governamental; -Realização do trabalho em duplas, com o relatório feito por um dos auditores supervisionado/revisado pelo outro.

ÁREA	ASSUNTO	SUBCATEGORIA DO RISCO	DESCRIÇÃO DO RISCO	AÇÕES DE MITIGAÇÃO/CONTROLES
COMPRAS	LICITAÇÃO	Conduta Profissional Inadequada	Classificação de participantes em licitação, sem a utilização de critérios definidos objetivamente em edital, por preferências de marca ou modelo específicas.	-Capacitações acerca das normas referentes ao assunto; -Conscientização dos servidores sobre as normas de ética; -Padronização de procedimentos e de materiais e serviços a serem adquiridos por licitação; -Sujeição do processo de licitação e contratos a aprovação da Pró-Reitoria de Administração.
COMPRAS	LICITAÇÃO	Conduta Profissional Inadequada	Parcelamento do objeto para a utilização de modalidades de menor valor ou até mesmo para dispensa de licitação.	-Capacitações acerca das normas referentes ao assunto; -Conscientização dos servidores sobre as normas de ética; -Sujeição do processo de licitação e contratos a aprovação da Pró-Reitoria de Administração.
COMPRAS	LICITAÇÃO	Conflito de Interesses	Atribuição da posição de vencedor do processo licitatório à pessoa jurídica, cujo sócio ou administrador seja, servidor do órgão ou venha a favorecê-lo.	-Sujeição do processo de licitação e contratos a aprovação da Pró-Reitoria de Administração; -Capacitações acerca das normas referentes ao assunto; -Conscientização dos servidores sobre as normas de ética.
COMPRAS/CONTRATOS ORÇAMENTÁRIO/ FINANCEIRO	LICITAÇÃO/ASSINATURA DE CONTRATO	Conduta Profissional Inadequada	Realização de licitação e assinatura do contrato sem o devido empenho da despesa correspondente e/ou previsão orçamentária.	-Capacitações acerca das normas referentes a licitações e orçamento; -Padronização de procedimentos relacionados a compras e controladoria; -Sujeição do processo de licitação e contratos a aprovação da Pró-Reitoria de Administração.
CONVÊNIOS	EXECUÇÃO	Conflito de Interesses	Utilização indevida de recursos recebidos por meio de convênio.	-Capacitações acerca das normas referentes ao assunto; -Padronização de procedimentos relacionados aos convênios e prestação de contas.
GESTÃO DE PESSOAS	ACÚMULO DE CARGOS	Conduta Profissional Inadequada	Acúmulo ilícito de cargos públicos (natureza do cargo e compatibilidade de horários) ou exercício de atividade privada não compatível.	-Conscientização dos servidores sobre as normas de ética; -Capacitação acerca da lei nº 8.112/90 (especialmente o procedimento para os casos de acúmulo ilícito de cargos - opção por um dos cargos e PAD sumário).

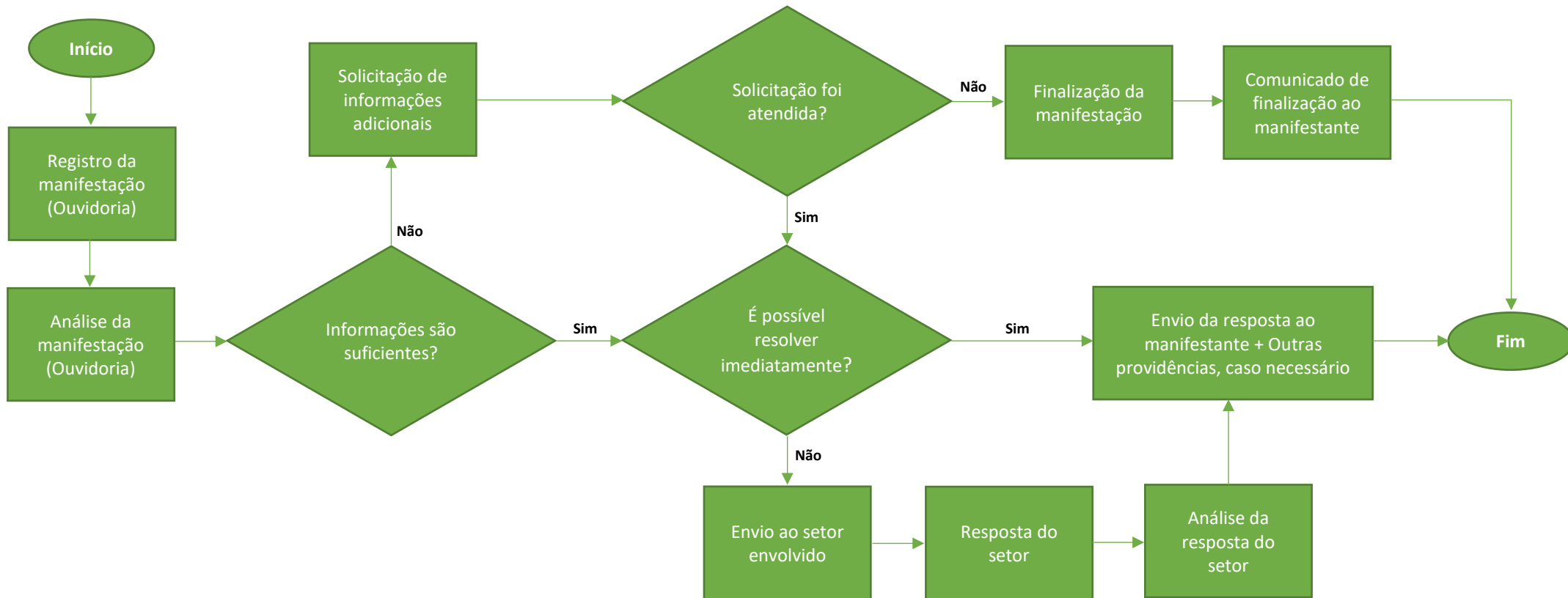
ÁREA	ASSUNTO	SUBCATEGORIA DO RISCO	DESCRIÇÃO DO RISCO	AÇÕES DE MITIGAÇÃO/CONTROLES
GESTÃO DE PESSOAS	CARGO EM COMISSÃO/FUNÇÃO DE CONFIANÇA	Nepotismo	Nomeação de parentes, consanguíneos e afins, até o terceiro grau, para cargos em comissão e funções de confiança.	-Cruzamento das informações do servidor designado com os dos sistemas de gestão de pessoas; -Exigência de declaração de que não possui parentes diretamente relacionados hierarquicamente, consanguíneos e afins, até o terceiro grau, exercendo atividade na instituição; -Conscientização dos servidores sobre as normas referentes à vedação ao nepotismo.
GESTÃO DE PESSOAS	CONCURSO PÚBLICO	Conduta Profissional Inadequada	Classificação de candidato em concurso público para seleção de docente, com a utilização de critérios pessoais ou de afinidade.	-Definição de critérios mais objetivos no edital do concurso ou a redução do peso das avaliações mais subjetivas para o cálculo da nota;
GESTÃO DE PESSOAS	CONCURSO PÚBLICO	Conduta Profissional Inadequada	Classificação de candidato em concurso público para seleção de técnicos administrativos, com a utilização de critérios pessoais ou de afinidade.	-Definição de critérios mais objetivos no edital do concurso ou a redução do peso das avaliações mais subjetivas para o cálculo da nota;
GESTÃO DE PESSOAS	ESTAGIÁRIOS	Nepotismo	Seleção de parentes, consanguíneos e afins, até o terceiro grau, para atuar em programa de estágio da Universidade.	-Conscientização dos servidores sobre as normas referentes à vedação ao nepotismo; -Definição de critérios objetivos de seleção, indicando essa limitação no edital do processo seletivo ou no contrato com a prestadora do serviço de seleção; -Exigência de declaração de que não possui parentes diretamente relacionados hierarquicamente, consanguíneos e afins, até o terceiro grau, exercendo atividade na instituição.
GESTÃO DE PESSOAS	PROCESSO SELETIVO TEMPORÁRIO	Conduta Profissional Inadequada	Seleção de tutores para os cursos da Universidade Aberta do Brasil - UAB, por questões de afinidade.	-Definição de critérios objetivos de seleção; -Padronização dos procedimentos de seleção; -Capacitação acerca das normas referentes ao assunto; -Conscientização dos servidores sobre as normas de ética.

ÁREA	ASSUNTO	SUBCATEGORIA DO RISCO	DESCRIÇÃO DO RISCO	AÇÕES DE MITIGAÇÃO/CONTROLES
GESTÃO DE PESSOAS	TERCEIRIZADOS	Nepotismo	Favorecimento de parentes, consanguíneos e afins, até o terceiro grau, ou empresas em que essas pessoas são sócias ou administradores, para contratação como mão-de-obra terceirizada.	-Cruzamento das informações do servidor designado com os dos sistemas de gestão de pessoas; -Exigência de declaração de que não possui parentes diretamente relacionados hierarquicamente, consanguíneos e afins, até o terceiro grau, exercendo atividade em áreas responsáveis pela licitação ou contratação de serviços de terceiros; -Conscientização dos servidores sobre as normas referentes à vedação ao nepotismo; -Sujeição do processo de licitação e contratos a aprovação da Pró-Reitoria de Administração.
PESQUISA	INOVAÇÃO TECNOLÓGICA	Conflito de Interesses	Registro, em nome próprio, de patente cujo objeto de inovação foi desenvolvido com recursos da Universidade	-Conscientização dos servidores sobre as normas de ética; -Estabelecimento de normas e procedimentos para o processo de obtenção e/ou registro de patentes de inovação; -Elaboração de termo de responsabilidade no momento da submissão da pré-projeto de pesquisa para aprovação.
TODAS	ABUSO DE PODER	Uso indevido de autoridade	Indução de subordinado ao exercício de atividade ilícita, valendo-se de sua posição hierárquica.	-Capacitação acerca das normas referentes à gestão de pessoas no setor público; -Conscientização dos servidores sobre as normas de ética.
TODAS	ABUSO DE PODER	Uso indevido de autoridade	Utilização de ameaça ou qualquer outra forma de intimidação para impedir servidor de denunciar ato ilícito aos órgãos competentes.	-Capacitação acerca das normas referentes à gestão de pessoas no setor público; -Conscientização dos servidores sobre as normas de ética.
TODAS	MATERIAIS E PATRIMÔNIO	Conflito de Interesses	Utilização de recursos materiais e equipamentos para fins pessoais.	-Capacitação acerca da lei nº 8.112/90; -Conscientização dos servidores sobre as normas de ética.

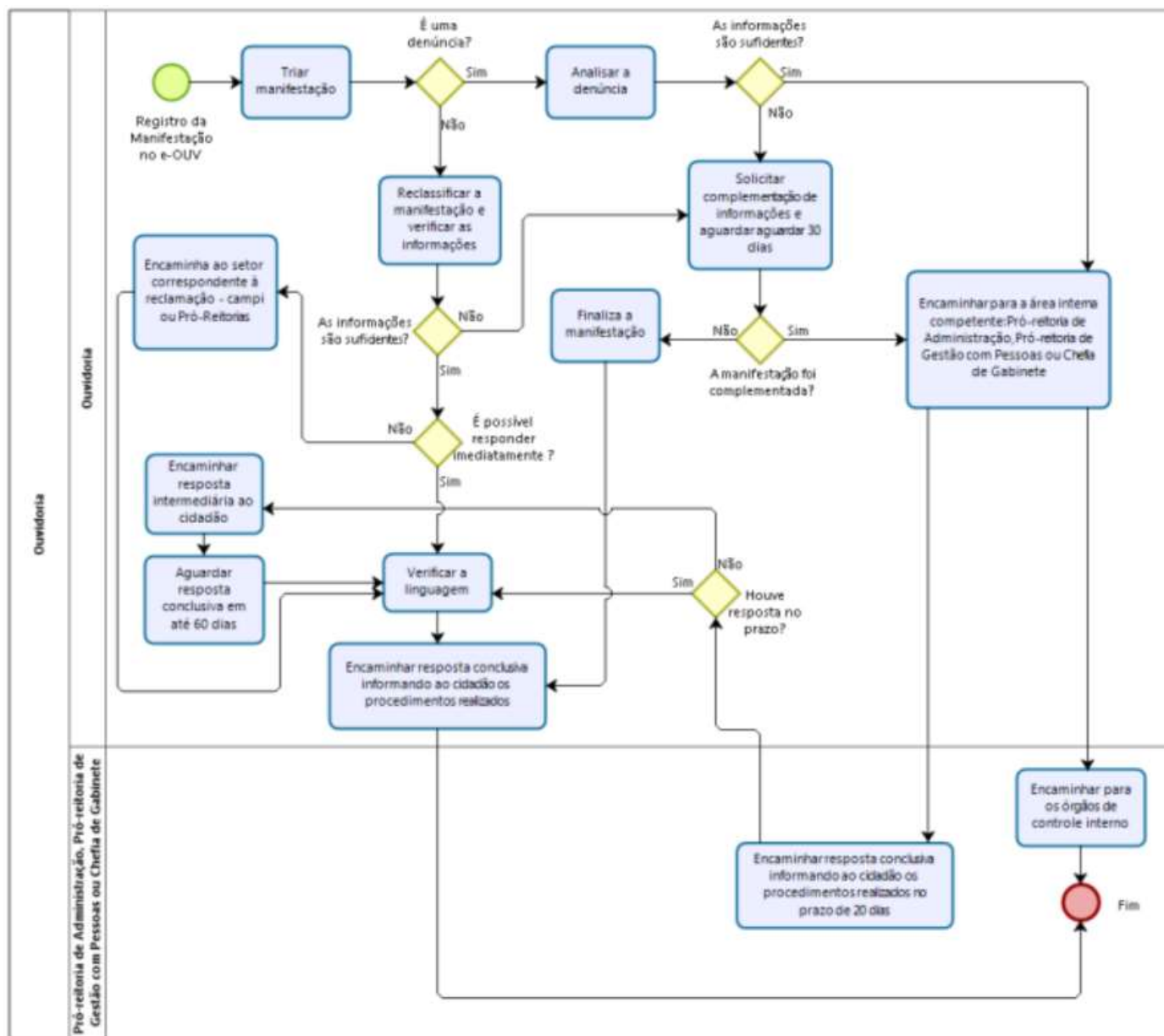
Anexo III – Fluxos

Ouvidoria – Geral:

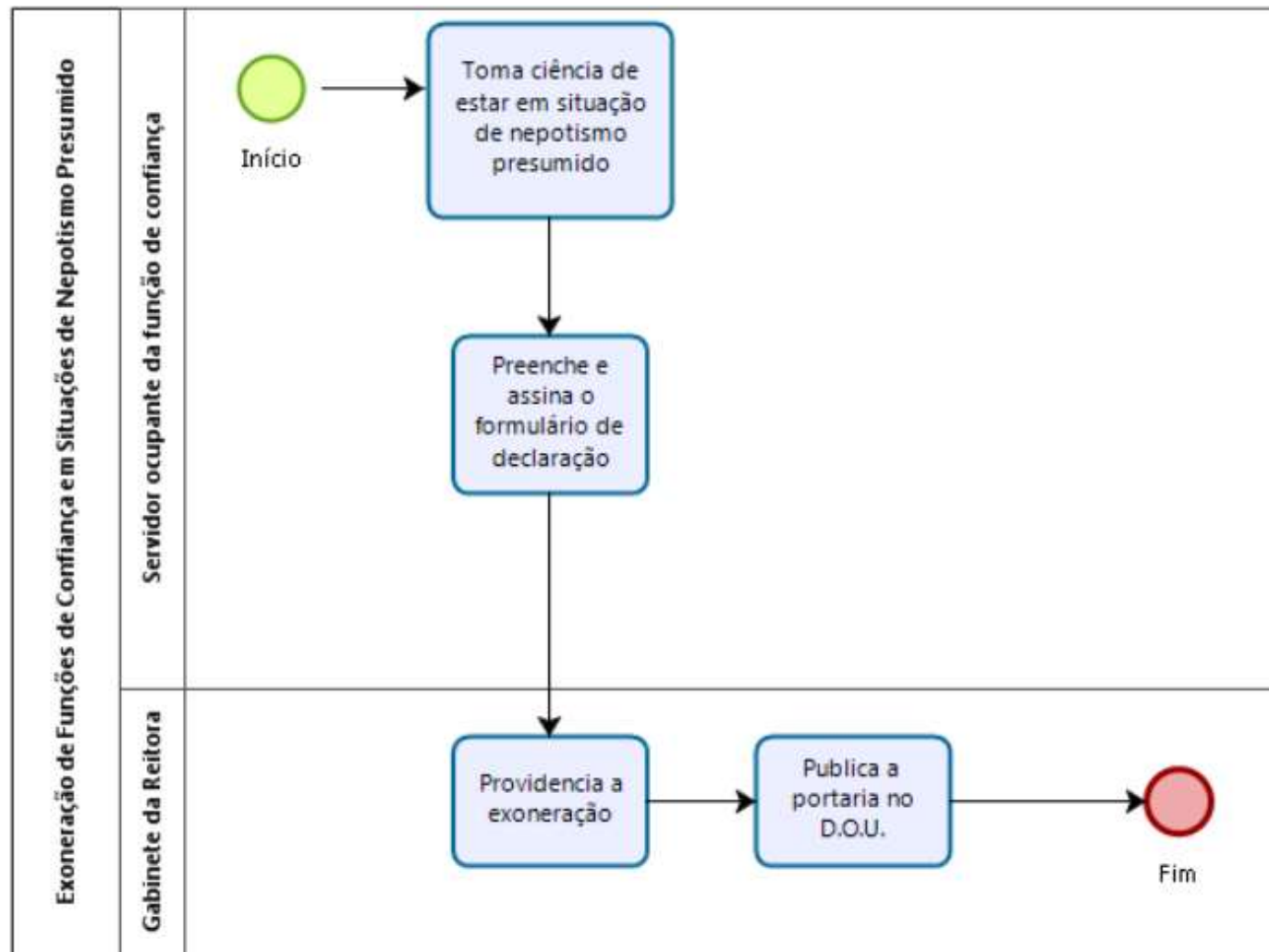
Abaixo, uma representação simplificada do processo de tratamento das **manifestações em geral** recebidas pela ouvidoria:

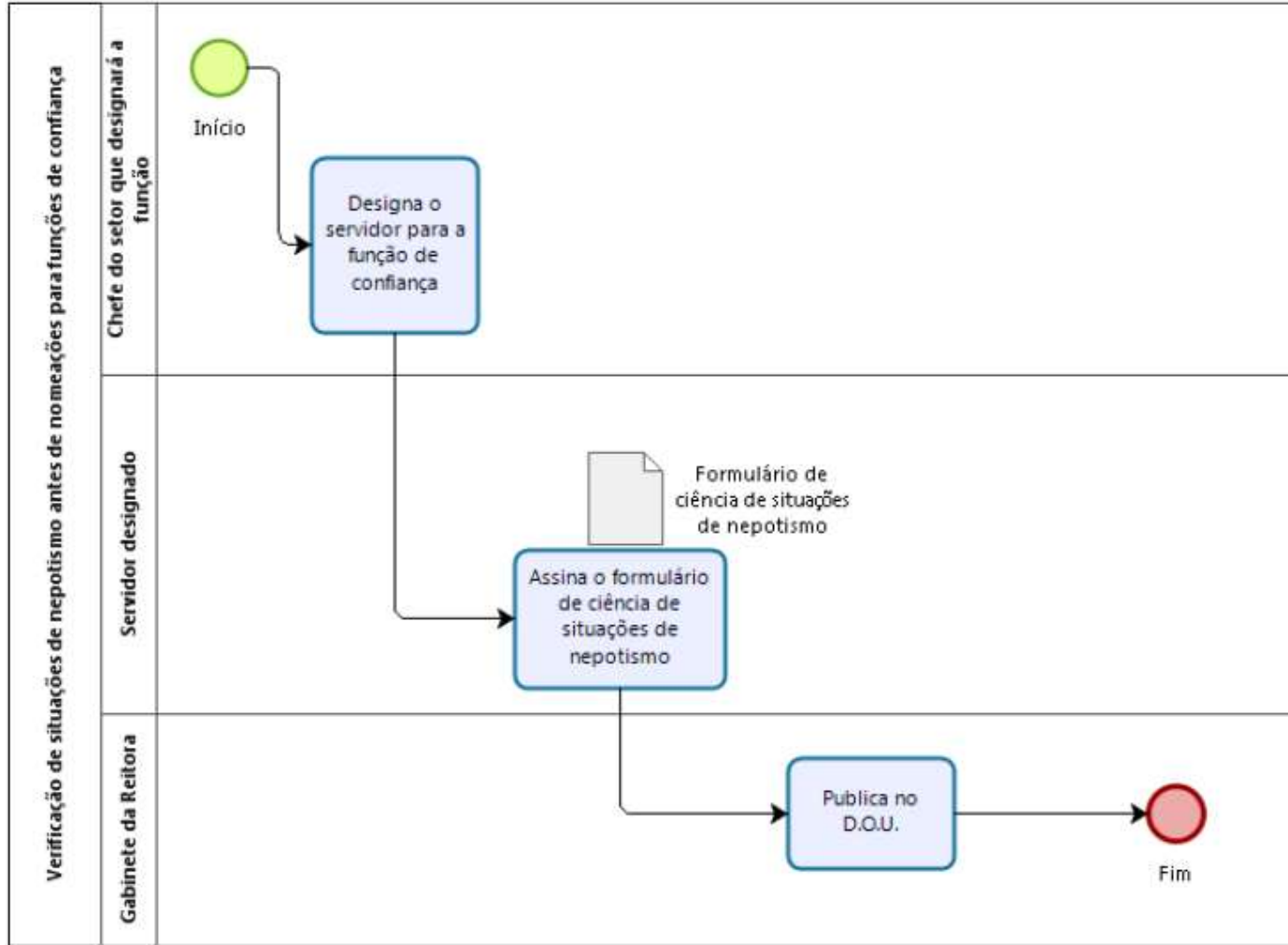


Tratamento de denúncias

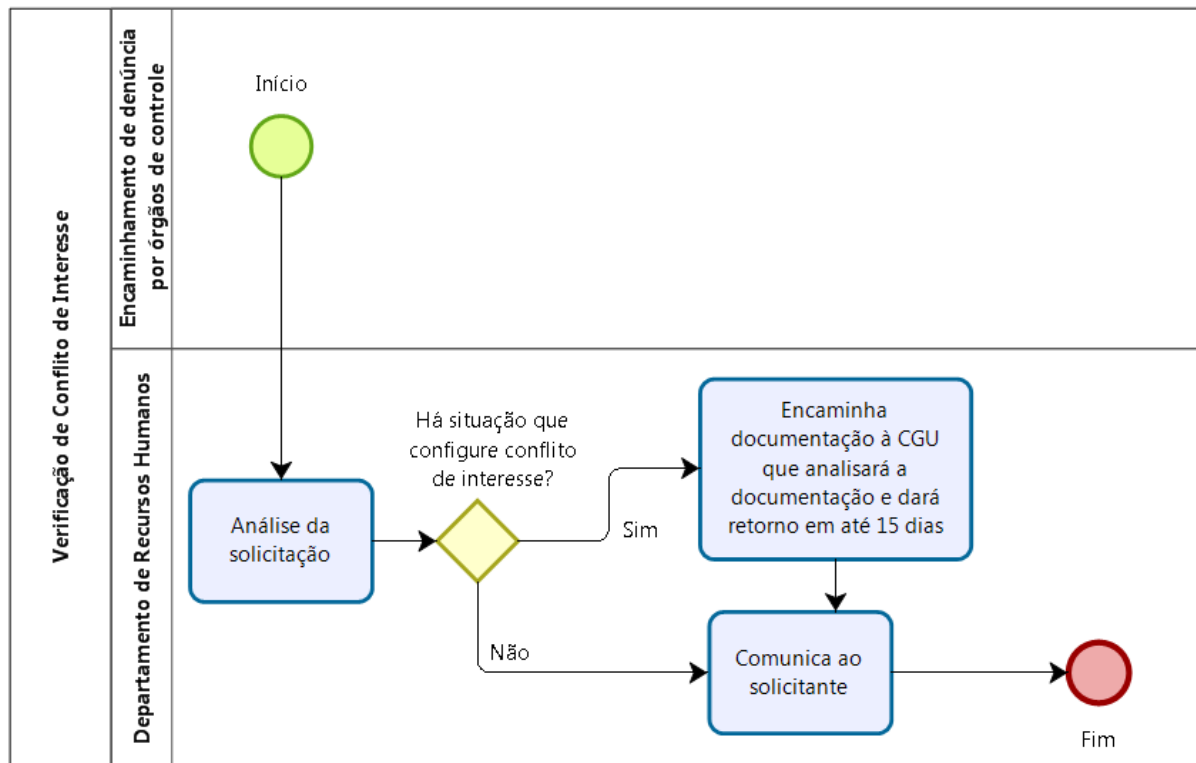
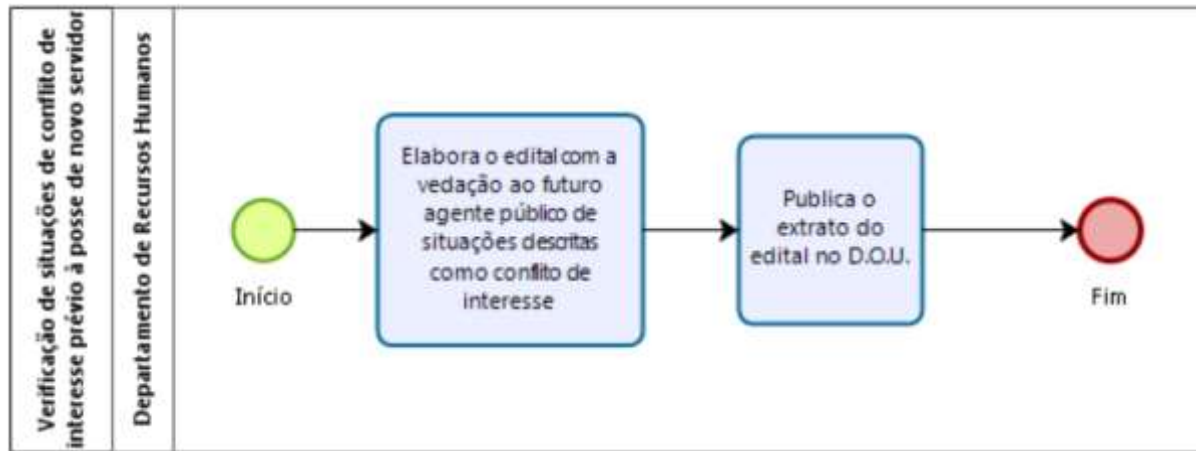


Nepotismo





Conflito de Interesses



Novo Fluxo de Tratamento de Denúncias – Atualizado com a Presença da Câmara de Juízo de Admissibilidade (Momento zero do início da contagem de tempo do processo)

